

Hubert Ertl | Mona Granato | Robert Helmrich | Elisabeth M. Krekel (Hrsg.)

Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf

Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem

Stand: Juni 2022

BIBB Discussion Paper

Zitiervorschlag:

Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf : Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Version 1.0 Bonn, 2022.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780508



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0
Juli 2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de:0035-vetrepository-780508-8

Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem

Hubert Ertl, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel (Hrsg.)

Entstanden unter Mitwirkung von Tobias Maier, Robert Helmrich, Christoph Junggeburth, Alexander Studthoff, Mona Granato, Alexander Christ, Christian Gerhards, Gerburg Benneker, Anke Settlemeyer, Nadja Schmitz, Carolin Böse, Vira Bushanska, Friederike Rausch-Berhie, Eric Schuß, Christiane Eberhardt und Snizhana Leu-Severynenko.

Abstract:

Mit dem Angriffskrieg der Russischen Föderation auf die Ukraine und der hieraus resultierenden Flucht von Menschen aus der Ukraine nach Deutschland sind eine Vielzahl von Herausforderungen und Chancen für die berufliche Bildung und die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbunden. Ausgehend von den Forschungsarbeiten des BIBB zu Migration und Flucht fokussieren die Beiträge in diesem Band auf (junge) Geflüchtete, die 2015 und folgend nach Deutschland eingewandert sind. Im Zentrum stehen ihre Zugangschancen zu sprachlicher und beruflicher (Aus-)Bildung sowie in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Näher betrachtet werden zudem, neben Voraussagen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland und den rechtlichen Rahmenbedingungen für Geflüchtete (aus der Ukraine), die Erfahrungen der letzten Jahre mit Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von ukrainischen Berufsqualifikationen in Deutschland. Ebenso werden für das Thema dieses Discussion Papers relevante Reformen des beruflichen Bildungssystems in der Ukraine skizziert. Fazit und Schlussfolgerungen beziehen sich explizit auf die Integration (junger) Geflüchteter der Jahre 2015 und folgende in sprachliche Bildung, berufliche Ausbildung sowie in qualifikationsadäquate Beschäftigung und in den Arbeitsmarkt. Daraus abgeleitet werden erste Anhaltspunkte und Schlussfolgerungen für die Förderung des Integrationsprozesses (junger) Geflüchteter aus der Ukraine, die ihren Zugang in berufliche Ausbildung und Beruf unterstützen können. Gefragt wird dabei auch, inwieweit die aufnehmenden Systeme in Deutschland heute besser auf die Zuwanderung Geflüchteter vorbereitet sind als 2015. Die Beiträge zur beruflichen Ausbildung fokussieren die duale Ausbildung nach BBiG/HwO und hier insbesondere den betrieblichen Teil.

Inhalt

Abstract.....	1
Tabellenverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
Einleitung - Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland.....	7
<i>Hubert Ertl, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel</i>	
1. Krieg in der Ukraine: Auswirkungen von Krieg und Flucht auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt.....	13
<i>Tobias Maier, Robert Helmrich</i>	
2. Zugang zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit: Rechtssicherheit als Voraussetzung für die berufliche Integration von Geflüchteten	21
<i>Christoph Junggeburth, Alexander Studthoff</i>	
3. Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung.....	26
<i>Mona Granato, Alexander Christ</i>	
4. Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht.....	39
<i>Christian Gerhards</i>	
5. Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung.....	48
<i>Gerburg Benneker</i>	
6. Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf.....	62
<i>Anke Settlemeyer</i>	
7. Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen: Relevanz, Erfahrungen und Herausforderungen.....	75
<i>Nadja Schmitz, Carolin Böse, Vira Bushanska, Friederike Rausch-Berhie</i>	
8. Integration in Beruf und Arbeitsmarkt: Die Verwertung von vor Zuzug erworbenen Qualifikationen von Zugezogenen mit und ohne Fluchthintergrund.....	82
<i>Eric Schuß</i>	
9. Berufsbildungssystem und Qualifikationsstruktur in der Ukraine.....	94
<i>Christiane Eberhardt, Snizhana Leu-Severynenko</i>	
10. Fazit und Schlussfolgerungen - Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf.....	104
<i>Hubert Ertl, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel</i>	
Über die Autorinnen und Autoren.....	117

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 3-1: Ausbildungsplatzsuche 2020 nach Flucht- und Migrationshintergrund (in %)</i>	32
<i>Tabelle 4-1: Anteil von Ausbildungsbetrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden in %</i>	40
<i>Tabelle 7-1: Ausgang der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht 2016-2020, Ausbildungsstaat: Ukraine</i>	77
<i>Tabelle 7-2: Ausgang der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht (reglementiert und nicht reglementiert gesamt) 2016-2020, Ausbildungsstaat: Ukraine</i>	78
<i>Tabelle 8-1: Die Zusammensetzung der Stichproben nach grundlegenden Merkmalen</i>	84
<i>Tabelle 8-2: Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Geschlecht (in %)</i>	85
<i>Tabelle 8-3: Berufsbereich der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit (in %)</i>	88
<i>Tabelle 8-4: Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Berufsbildungsabschluss vor Zuzug (in %)</i>	90
<i>Tabelle 8-5: Bildungspartizipation seit Zuzug nach Anforderungsniveau vor Zuzug (in %)</i>	91
<i>Tabelle 8-6 Stufen der Berufsausbildung/Klassifizierung der Bildungsprogramme</i>	96

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1-1: Einflussfaktoren auf die ökonomische Aktivität in der mittleren Frist.....</i>	<i>13</i>
<i>Abbildung 1-2: Das QuBe-Modell.....</i>	<i>15</i>
<i>Abbildung 1-3: Verschiebung der Anforderungsniveaus (Veränderung in 1000 Arbeitsplätzen).....</i>	<i>17</i>
<i>Abbildung 3-1: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund zum Befragungszeitpunkt (in %).....</i>	<i>30</i>
<i>Abbildung 3-2: Einmündung in betriebliche Ausbildung (BBiG/- HwO-Beruf) nach Flucht- und Migrationshintergrund 2018, 2020 und 2021 (in %).....</i>	<i>31</i>
<i>Abbildung 4-1: Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden an allen Ausbildungsbetrieben 2019 und 2020 (in %).....</i>	<i>41</i>
<i>Abbildung 4-2: Veränderung der Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter 31.12.2019 zu 31.12.2020 nach Betriebsmerkmalen in %.....</i>	<i>42</i>
<i>Abbildung 4-3: Veränderung der Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter 31.12.2019 zu 31.12.2020 nach Betroffenheit von Corona und Ausbildungsplanung 2020 in %.....</i>	<i>43</i>
<i>Abbildung 4-4: Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen (Durchschnitt in % pro Betrieb).....</i>	<i>44</i>
<i>Abbildung 4-5: Anteile der Neueinstellungen an Bewerbungen Nichtgeflüchteter und Geflüchteter (Durchschnitt in % pro Betrieb).....</i>	<i>45</i>
<i>Abbildung 8-1: Das Anforderungsniveau der nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Aufenthaltsdauer (in %)</i>	<i>86</i>
<i>Abbildung 8-2: Die Übereinstimmung der Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach rechtlichem Zuzugsweg und Geschlecht (in %)</i>	<i>87</i>

Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AEVO	Ausbildereignungsverordnung
AsA	Assistierte Ausbildung
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Inneren und für Heimat
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (alte Abkürzung)
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (neue Abkürzung)
BO	Berufsorientierung
BOF	Berufsorientierung für Flüchtlinge
BSK	Berufssprachkurs
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BV	Berufsvorbereitung
ChAR-Gesetz	Chancen-Aufenthaltsrechtsgesetz
DESI-Studie	Studie „Deutsch Englisch Schülerleistungen International“
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen
GGUA	Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender
G.I.B.	Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
GidA	Gemeinsam in die Ausbildung
GWS	Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH
HwO	Handwerksordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IDP	Internal Displaced Persons
INFORGE	Interindustry Forecasting Germany
JMD	Jugendmigrationsdienste
KAUSA	Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration
KIdB	Klassifikation der Berufe
LNG	Liquified-Natural-Gas
MBE	Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer
MPK	Ministerpräsidentenkonferenz
NEPS	Nationales Bildungspanel
nfQ	nicht formal Qualifizierte

NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
PerjuF-H	Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk
QuBe	Qualifikations- und Berufsprojektionen
SOEP	Sozio-ökonomisches Panel
SVB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SWIFT	Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication
SWK	Ständige Wissenschaftliche Kommission der Kultusministerkonferenz
UkraineAufenthÜV	Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
VerA	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
ZDH	Zentralverband des Handwerks

Einleitung - Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland

Hubert Ertl, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel

Der Krieg in der Ukraine hat seit Februar 2022 die Flucht von Millionen von Menschen zur Folge. Bis zum 19.07.2022 sind nach Schätzungen des Hohen Flüchtlingskommissariats der Vereinten Nationen rund 9,4 Millionen Menschen aus der Ukraine geflüchtet (UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (UNHCR) 2022). Hiervon sind bis zum Stichtag 16.07.2022 rund 909.700 Geflüchtete aus der Ukraine nach Deutschland zugewandert und im Ausländerzentralregister (AZR) erfasst worden, davon sind rund 66 Prozent Frauen (MEDIENDIENST INTEGRATION 2022). Bis zum 04.05.2022 waren in Deutschland rund 403.000 Geflüchtete aus der Ukraine dokumentiert (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT 2022a).

Aktuell ist zwar nicht abschätzbar, wie viele Menschen aus der Ukraine insgesamt kommen werden, welche Schul- oder Berufsabschlüsse sie haben, wie viele bleiben wollen oder wieder zurückkehren. Jedoch zeigen Erfahrungen aus den letzten Jahren, dass rund jede zweite zugezogene Person auch längerfristig in Deutschland verweilt (WOLTER u. a. 2022). Grundsätzlich gilt bei der Aufnahme schutzsuchender Menschen in EU-Mitgliedsstaaten ein Verteilschlüssel: Demnach würden auf Deutschland rund 22 Prozent der Geflüchteten entfallen (nach Eurostat-Daten 2020 unter Berücksichtigung von Einwohneranzahl und Bruttoinlandsprodukt) (WOLTER u. a. 2022). „Deutschland sollte sich deshalb auf einen starken Anstieg der Migration aus der Ukraine einstellen“ (BRÜCKER u. a. 2022, S. 5). Erste vorsichtige Schätzungen gehen davon aus, dass sich die Einwohnerzahl Deutschlands „aufgrund des Krieges in der Ukraine in 2022 um 600.000 und in 2023 um weitere 150.000 erhöht“ (WOLTER u. a. 2022, S. 7).

Mit dem Angriffskrieg der Russischen Föderation auf die Ukraine und der hieraus resultierenden Flucht von Menschen aus der Ukraine nach Deutschland sind eine Vielzahl von Herausforderungen, aber auch Chancen verbunden. Neben der aktuell vorrangigen Erstversorgung der geflüchteten Menschen, besteht bereits jetzt ein weitgehender gesellschaftlicher Konsens, dass in eine mögliche langfristige Integration von Geflüchteten investiert werden muss, ungeachtet der mit dieser kriegsbedingten Fluchtmigration verbundenen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten.

Mit Erteilung des Aufenthaltstitels nach § 24 Aufenthaltsgesetz erhalten Geflüchtete aus der Ukraine de jure einen sofortigen Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeit in Deutschland (vgl. Info-Box). Doch wie sieht es de facto mit den Möglichkeiten der Teilhabe an (beruflicher) Bildung und Arbeit in Deutschland aus?

Info-Box

Schutzsuchende aus der Ukraine haben nach Beantragung des vorübergehenden Schutzes nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Hierzu wird eine sog. Fiktionsbescheinigung erteilt, die bereits vor Erlass der späteren Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG grundsätzlich auch die Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit beinhaltet. Damit kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine Ausbildung oder auch eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen werden. Geflüchtete und Arbeitgeber/-innen erhalten somit frühzeitig Rechtssicherheit. Die Zustimmung der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) ist nicht erforderlich. Die Schutzsuchenden können somit in nicht reglementierten Berufen direkt eingestellt werden, und zwar entsprechend ihrer Qualifikation - auch wenn die Abschlüsse noch nicht anerkannt sein sollten (<https://www.bibb.de/de/155561.php>, zuletzt abgerufen am 24.06.22) (vgl. Beitrag JUNGGEBURTH/STUDTHOFF und SCHMITZ u. a. in diesem Band).

Bisher liegen nur sehr wenige empirisch gesicherte Erkenntnisse über Personen aus der Ukraine oder mit ukrainischer Staatsangehörigkeit vor, die in den letzten Wochen und Monaten nach Deutschland geflohen sind. Auf Initiative von Prof. Dr. Birgit Ziegler (SWK) gab es zu diesem Thema einen Austausch mit einer Arbeitsgruppe der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) zu den Arbeiten des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Ergebnisse des Austausches sind in die vorliegende Veröffentlichung eingeflossen. Primär finden sich in dieser Veröffentlichung Beiträge aus der BIBB-Forschung zu Migration und Flucht, insbesondere zu Geflüchteten, die 2015 und folgend nach Deutschland eingewandert sind und zu ihrer Integration in berufliche Ausbildung und Beruf, um daraus Anforderungen für die Integration Geflüchteter ableiten zu können. Die Beiträge zur beruflichen Ausbildung in diesem Band fokussieren die duale Ausbildung nach BBiG/HwO und hier insbesondere den betrieblichen Teil; der schulische Teil, der für die berufliche Bildung ebenfalls eine zentrale Rolle spielt, wird im Rahmen der vorliegenden Veröffentlichung punktuell thematisiert. Auch eine berufliche Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, z. B. in einer vollzeitschulischen Berufsausbildung (Schulberufssystem), ist nicht Gegenstand des vorliegenden Bandes.

Dort wo es möglich ist, werden in den Beiträgen direkte Bezüge zu der ukrainischen Personengruppe hergestellt. Hierfür sind nähere Informationen über die Gruppe der Geflüchteten von zentraler Bedeutung. Laut einer Umfrage des Bundesministeriums des Inneren und für Heimat (BMI) vom März 2022 sind von den nach Deutschland Geflüchteten aus der Ukraine 21 Prozent zwischen 18 - 29 Jahre und 36 Prozent zwischen 30 - 39 Jahre alt. In der Ukraine waren 92 Prozent der Befragten erwerbstätig oder in Ausbildung. Die große Mehrheit der Geflüchteten aus der Ukraine sind Frauen (84 %), 58 Prozent von ihnen sind gemeinsam mit ihren Kindern nach Deutschland gekommen (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT 2022b). Auch wenn aktuell der Fokus auf den Frauen liegt, ist – ersten Schätzungen zu Folge – mittelfristig eine Zunahme des Anteils zugewanderter Männer zu erwarten und damit langfristig eine Verteilung der aus Ukraine Zugewanderten in Deutschland von etwa 60 Prozent Frauen und etwa 40 Prozent Männern (WOLTER u. a. 2022, S. 7).

Die ukrainische Bevölkerung verfügt insgesamt über ein vergleichsweise hohes formales Bildungsniveau. Nach den Daten der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) 2020 des Statistischen Amtes der Ukraine besitzen 54 Prozent der Erwerbspersonen einen Hochschulabschluss bzw. vergleichbaren Abschluss und 26 Prozent einen berufsbildenden Abschluss. Bei den Frauen liegt der Anteil derjenigen mit Hochschulabschluss bei 62 Prozent und derjenigen mit einem beruflichen Abschluss bei 20 Prozent (BUSHANSKA u. a. 2022). Dieses

Bildungsniveau spiegelt sich auch bei den bereits länger in Deutschland lebenden Ukrainerinnen wider. In der Ukraine sind Frauen häufig in Berufen tätig, für die in Deutschland ein hoher Fachkräftebedarf besteht (u. a. in Pflegeberufen, in Gesundheitsberufen, in therapeutischen und ärztlichen Berufen sowie als Apothekerinnen und Pharmazeutinnen) (BUSHANSKA u. a. 2022).

Ausgehend von den Arbeiten des BIBB werden in den nachfolgenden Beiträgen Aspekte aufgegriffen, die für die Integration in Ausbildung und Beruf von Geflüchteten, auch von Geflüchteten aus der Ukraine, relevant sind.

Auf der Grundlage der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen – einem Kooperationsprojekt des BIBB mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung mbH (GWS) beschreiben **Tobias Maier** und **Robert Helmrich** im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine die *Auswirkungen von Krieg und Flucht auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt*. Aus ihrer Sicht sind die Folgen des Kriegs und der Zuwanderung aus der Ukraine für Deutschland nur bedingt abschätzbar. Aufgrund der Struktur- und Zeitenwende wird jedoch der Investitionsdruck „in erneuerbare Energien und in der Landesverteilung [...] zu einem überproportionalen Anstieg an Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau führen“ (S. 18), insbesondere in der Bauwirtschaft. Der erforderliche Qualifikationsbedarf könnte durch eine Integration von Geflüchteten in Ausbildung vermindert werden, auch wenn sich dies kurzfristig noch nicht auf den Arbeitsmarkt auswirken wird.

Für die Menschen, die sich am 24.02.2022 in der Ukraine aufgehalten haben und danach nach Deutschland eingereist sind oder noch einreisen werden, stellen **Christoph Junggeburth** und **Alexander Studthoff** in ihrem Beitrag *Zugang zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit: Rechtssicherheit als Voraussetzung für die berufliche Integration von Geflüchteten* die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen vor. Die Autoren gehen dabei auch der Frage nach, welche der für diesen geschützten Personenkreis unterschiedlichen Möglichkeiten für die Menschen aus der Ukraine relevant sind. Darüber hinaus wird das Gesetz zum Chancen-Aufenthaltsrecht (ChAR-Gesetz) erörtert, das dem Personenkreis der Geduldeten in Deutschland ermöglichen soll, aus der rechtlichen Unsicherheit der Ketten-Duldung in einen längerfristigen Aufenthalt und damit in eine größere Planungssicherheit zu gelangen.

Die *Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung* steht im Vordergrund des Beitrags von **Mona Granato** und **Alexander Christ**. Aus den Ergebnissen auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 wird deutlich, dass die Schwierigkeiten junger Menschen mit Fluchthintergrund bei der Integration in eine berufliche Ausbildung ausgeprägter sind als bei Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (z. B. bei der Ausbildungsplatzsuche). Diese wurden durch die Pandemie und die damit verbundenen Lockdowns in den letzten zwei Jahren noch verstärkt. Auch für „die aus der Ukraine neu zugewanderten Geflüchteten“ gilt es die Integrationskraft des dualen Berufsausbildungssystems zu nutzen um „Schwierigkeiten von vorneherein zu vermeiden“ (S. 34).

Für die Integration in Ausbildung ist es auch entscheidend, inwieweit Betriebe junge Geflüchtete für eine Ausbildung rekrutieren. Dieser Frage geht **Christian Gerhards** in seinem Beitrag *Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus*

betrieblicher Sicht nach. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei gleichzeitig wachsenden Schwierigkeiten, die von den Betrieben angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, zeigen Auswertungen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, „dass der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden seit 2015 zunächst anstieg, und dann – vermutlich pandemiebedingt – von 2019 auf 2020 sank“ (S. 45). Dabei führten Bewerbungen von Geflüchteten deutlich seltener zu einem Ausbildungsvertrag als bei Nicht-Geflüchteten. Aufgrund des hohen Frauenanteils unter den Geflüchteten aus der Ukraine und ihres formal hohen Bildungsniveaus stellt sich die Frage, in welche Betriebe sie einmünden und in welchen Berufen sie eine Ausbildung anstreben.

Welche Rolle *Programme zur Integration Geflüchteter in Berufsorientierung und Ausbildung* spielen, ist Gegenstand der Ausführungen von **Gerburg Benneker**. Beginnend mit den 2013 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten KAUSA-Servicestellen „in denen sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihre Eltern bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung unterstützt werden“ (S. 48) gab es in der Folge unterschiedliche Programme, die sich an die Gruppe der Geflüchteten richteten. Diese Programme sind „aufgrund der Fluchtmigration seit 2015 initiiert und entsprechend der Zielgruppe konzipiert“ (S. 54) und nicht direkt auf die Geflüchteten aus der Ukraine übertragbar. Allen bisher vorliegenden Erfahrungen ist jedoch gemeinsam, dass es für eine erfolgreiche Integration neben einer intensiven Information und Beratung über das deutsche Ausbildungssystem vor allem auch auf verlässliche und ganzheitlich angelegte Unterstützungsstrukturen ankommt.

Die *Integration in berufliche Ausbildung und Beruf* wird dabei in einem hohen Maße von der *Sprachkompetenz* beeinflusst. **Anke Settlemeyer** skizziert auf der Grundlage von Befunden aus der Forschung in ihrem Beitrag zentrale Bedingungen und Faktoren eines „systematischen Erwerbs von Sprachkompetenz vor Aufnahme einer beruflichen Ausbildung und Erwerbstätigkeit“ (S. 68), der im Rahmen einer zielgruppendifferenzierten und berufsbezogenen Sprachförderung erfolgen soll. Dabei „werden Entwicklungslinien eines Systems der berufsbezogenen Sprachförderung aufgezeigt, das Angebote für Neuzuwandernde, Auszubildende und Erwerbstätige umfasst“ (S. 63).

Für die Geflüchteten aus der Ukraine, die in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wie für Betriebe die Fachkräfte einstellen möchten, ist die *Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen* von entscheidender Bedeutung. Hierzu wurde 2012 mit den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern eine Rechtsgrundlage geschaffen. Welche *Relevanz, Erfahrungen und Herausforderungen* sich daraus für Geflüchtete aus der Ukraine ergeben können ist Gegenstand des Beitrages von **Nadja Schmitz, Carolin Böse, Vira Bushanska** und **Friederike Rausch-Berhie**. Auswertungen der amtlichen Statistik zeigen, dass bundesweit die meisten der 2012 - 2020 gestellten Anträge von Zugewanderten aus der Ukraine auf medizinische Gesundheitsberufe (Arzt/Ärztin; Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) fielen. Auf Landesebene wurde vor allem die Anerkennung der Berufe Lehrer/-in, Ingenieur/-in und Erzieher/-in angefragt. „Damit Anerkennungsvorhaben zügig und möglichst reibungslos gelingen, gilt es, die bestehenden Strukturen der Umsetzung aber auch die der zuständigen Stellen, Informations- und Beratungsangebote sowie weiterer

Begleitmaßnahmen bestmöglich zu nutzen und bei Bedarf entsprechend zu unterstützen bzw. auszubauen.“ (S. 78f.)

Inwieweit Zugezogene ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwenden können ist Gegenstand des Beitrages *Integration in Beruf und Arbeitsmarkt* von **Eric Schuß**. Seine Analysen auf Grundlage der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019 sowie der IAB-BAMF-Befragung 2016 bis 2019 zeigen, dass das im Herkunftsland erworbene Qualifikationsniveau „zwar eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt ist“ (S. 82), der Übertragbarkeit auf den deutschen Arbeitsmarkt jedoch auch Grenzen gesetzt sind. „Gerade Personen, die vor Zuzug bereits als Fachkraft gearbeitet oder eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, müssen nach Zuzug oftmals zunächst in den Erwerb weiterer Bildungsabschlüsse investieren“ (S. 82f.), um auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland qualifikationsadäquat arbeiten zu können. Andernfalls bliebe ein für den deutschen Fachkräftemarkt wichtiges Integrationspotenzial teilweise ungenutzt.

Bisherige Daten aus der amtlichen Statistik der Ukraine weisen darauf hin, dass die ukrainische Bevölkerung insgesamt über ein hohes formales Bildungsniveau verfügt. In ihrem Beitrag *Bildungssystem und Qualifikationsstruktur in der Ukraine* beschreiben **Christiane Eberhardt** und **Snizhana Leu-Severynenko** die 2014 eingeleitete grundlegende Reform des Bildungssystems und stellen hierbei die Bedeutung der Berufsbildung in den Mittelpunkt. Dabei ordnen sie die drei Stufen der Berufsbildung, bestehend aus einer Grundstufe, einer Basisstufe sowie der höheren beruflichen Bildung in den Europäischen Qualifikationsrahmen ein, welcher eine Vergleichbarkeit mit anderen Bildungssystemen ermöglicht. „Bei allen Aktivitäten zur Integration der geflüchteten Menschen in die Arbeitsmärkte der aufnehmenden Länder müssen darüber hinaus Wiederaufbauszenarien für die Ukraine mit in den Blick genommen werden“ (S. 100).

In den sich anschließenden *Schlußfolgerungen – Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf* werden die Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Themenfeldern zusammengeführt, um Anforderungen für die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf abzuleiten und Schlußfolgerungen für Geflüchtete aus der Ukraine zu ziehen.

Wir danken der AG Migration und Flucht des BIBB, die uns wichtige Hinweise für diese Veröffentlichung gegeben hat und die den kontinuierlichen und geschäftsfeldübergreifenden Austausch zu diesem Thema im BIBB fördert. Ebenfalls danken möchten wir in besonderer Weise Tanja Kienitz und Christina Widera, die die Beiträge lektoriert und wichtige Hinweise gegeben haben.

Literatur

BRÜCKER, Herbert; GOßNER, Laura; HAUPTMANN, Andreas; JASCHKE, Philipp; KASSAM, Kamal; KOSYAKOVA, Yuliya; STEPANOK, Ignat (2022): Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration. Eine erste Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 02. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0222.pdf>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (2022a): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland. Tweet. Online verfügbar unter https://twitter.com/BMI_Bund/status/1521761556412915716, zuletzt geprüft am 04.05.22.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (2022b): Befragung ukrainischer Kriegsflüchtlinge. Meldung Migration 04.04.2022. Online verfügbar unter <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2022/04/umfrage-ukraine.html>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

BUSHANSKA, Vira; BÖSE, Carolin; KALINOWSKI, Michael; KNÖLLER, Ricarda; RAUSCH-BERHIE, Friederike; SCHMITZ, Nadja (2022): Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen - Potenziale nutzen, Prozesse verbessern. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. BIBB Diskussion Paper. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780359>, zuletzt geprüft am 15.06.22.

CHRIST, Alexander; GEI, Julia; HEINECKE, Marcel; KEBLER, Catie (2022): Ergebnisse der BA/BIBB Bewerberbefragung 2021. Kapitel A 8.1. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 198–199. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.

DEUTSCHER BUNDESTAG 2022: Drucksache 20/2170 20. Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 7. Juni 2022 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. 10.06.2022. (Anlage 1) <https://dserver.bundestag.de/btd/20/021/2002170.pdf>, zuletzt geprüft am 12.07.22

MEDIENDIENST INTEGRATION 2022: Flüchtlinge aus der Ukraine in Deutschland (Stand Juli 2022). <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/ukrainische-fluechtlinge.html> (zuletzt geprüft am 19.07.22).

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (UNHCR) (2022): Ukraine Refugee Situation. Operational Data Portal. Online verfügbar unter <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>, zuletzt geprüft am 20.07.22.

WOLTER, Marc; HELMRICH, Robert; MAIER, Tobias; WEBER, Enzo; ZIKA, Gerd; GROßMANN, Anett; DREUW, Peter (2022): Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft - eine Sortierung. GWS Kurzmitteilung | QuBe-Essay 2. Osnabrück. Online verfügbar unter https://downloads.gws-os.com/QuBe-Essay_2_2022.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.22.

1. Krieg in der Ukraine: Auswirkungen von Krieg und Flucht auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt

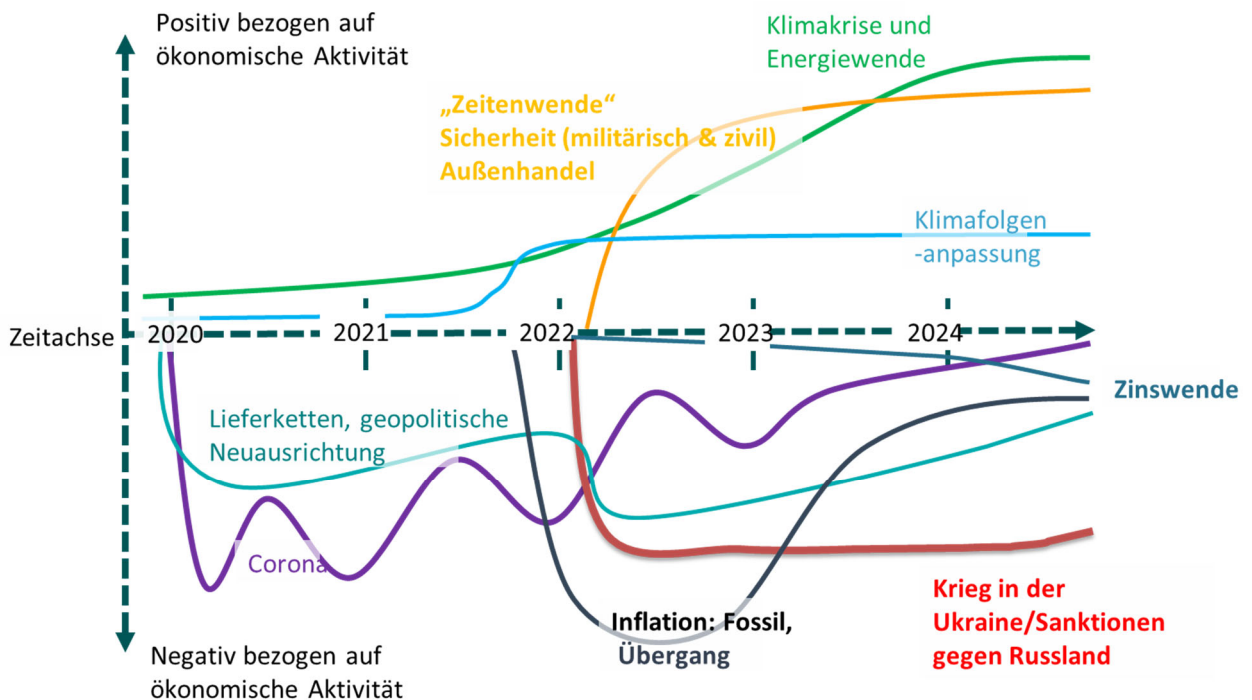
Tobias Maier, Robert Helmrich

1. Der Krieg in der Ukraine und seine Folgen

Die Invasion der Russischen Föderation in die Ukraine verändert die deutsche Außenpolitik wie kein anderes Ereignis der letzten 30 Jahre. Der Angriffskrieg und die Reaktionen Deutschlands sowie seiner Bündnispartner ziehen innerpolitische Konsequenzen nach sich, die sich auch in der Art des wirtschaftlichen Handelns äußern. Welche Folgen sich aus dieser veränderten ökonomischen Situation für den deutschen Arbeitsmarkt ergeben, gilt es zu ergründen, um etwaige arbeitsmarktpolitische Entscheidungsfelder zu identifizieren und zugleich die Akzeptanz und Entschlossenheit zum Handeln zu unterstützen. Projektionen können für eine Folgeabschätzung von Nutzen sein, weshalb hier Überlegungen aus den Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt), einem Kooperationsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS), geteilt werden (WOLTER u. a. 2022).

Die Invasion der Russischen Föderation und ihre direkten sowie indirekten Folgen sind jedoch nicht die einzigen Ereignisse, welche die ökonomische Aktivität in der mittleren Frist beeinflussen werden. Abbildung 1-1 zeigt in qualitativer Weise auf, wie die derzeit zu erwartenden Entwicklungen auf die ökonomische Aktivität Deutschlands im zeitlichen Verlauf wirken können.

Abbildung 1-1: Einflussfaktoren auf die ökonomische Aktivität in der mittleren Frist



Quelle: eigene Darstellung

Die Corona-Pandemie hat in den letzten Jahren die Entwicklung der deutschen wie auch der globalen Wirtschaft dominiert. Eine der zentralen Auswirkungen war ein Umdenken und eine schrittweise Anpassung der globalen Lieferketten – eine Entwicklung, die sich noch einmal durch die Invasion der Russischen Föderation verstärkt hat. Bereits im Jahr 2021 verteuerten sich fossile Rohstoffe und Baustoffe, der Krieg selbst führt zudem zu einer Knappheit an Nahrungsmitteln. Durch Sanktionen sind diese Preissteigerungen und Inflationstendenzen noch einmal massiv auf alle Lebensbereiche ausgeweitet worden und werden auch in den nächsten Jahren die wirtschaftliche Entwicklung beeinflussen. Um das Inflationsausmaß zu begrenzen, werden Zinssteigerungen ersichtlich. Die Zinswende kann massive Auswirkungen auf Investitionen und Staatsaktivitäten haben. Auch konjunkturelle Folgen, die indirekt über Außenhandelsbeziehungen ausgelöst werden, sind denkbar. Höhere Zinsen in den USA verbunden mit Risikoabwägungen können weltweite Finanzströme, z. B. weg vom Globalen Süden hin zu den Industrieländern, umlenken. Neben dem Zuzug an Geflüchteten aus der Ukraine, ist deshalb denkbar, dass Menschen in ärmeren Regionen wieder häufiger den Weg nach Europa suchen, weil sie von Nahrungsmittelknappheiten und schlechteren Einkommensmöglichkeiten betroffen sind.

Die geopolitische Neuausrichtung hat die Notwendigkeit eines forcierten Ausbaus erneuerbarer Energien noch einmal verdeutlicht („Osterpaket“¹). Sie werden auch deshalb notwendig, weil Klimafolgen uns aufgrund der globalen Erwärmung häufiger direkt vor Augen geführt werden, so z. B. die Überflutung des Ahrtals im Sommer 2021. Investitionen werden jedoch nicht nur für erneuerbare Energien notwendig sein, sondern auch in Rüstungsgüter. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen lassen sich anhand der oben genannten Qualifikations- und Berufsprojektionen abschätzen.

2. Das QuBe-Modell und die Szenarioannahmen

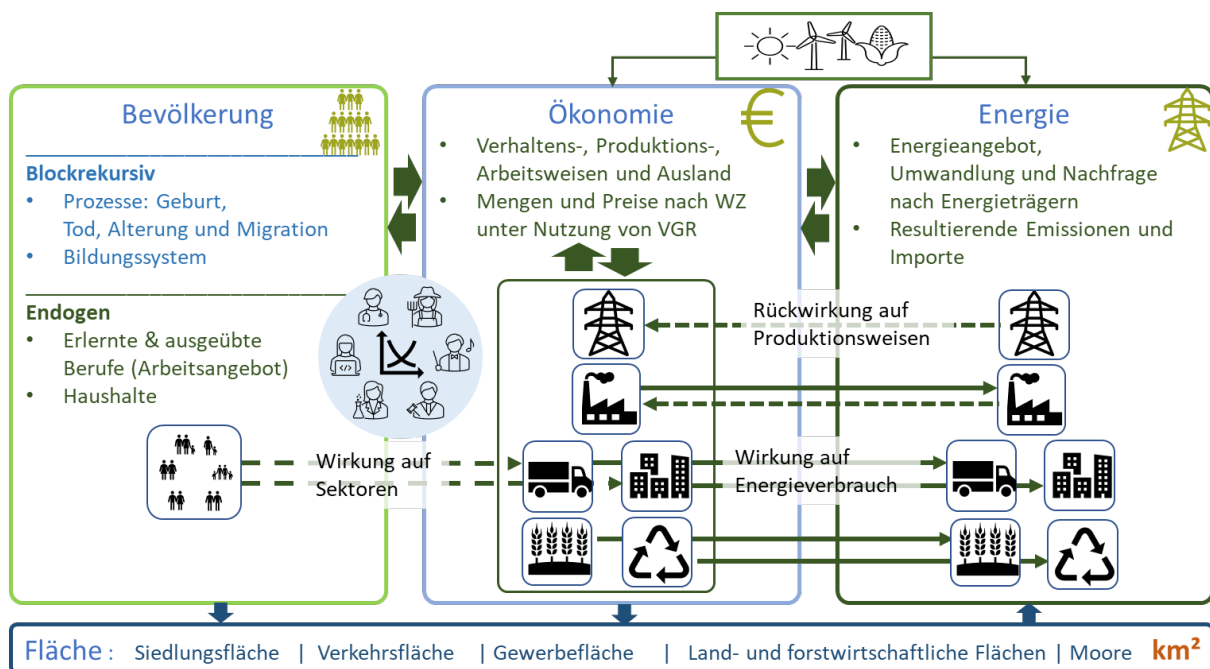
Der ökonomische Kern des QuBe-Modells wird über das Modell INFORGE (INterindustry FORecasting GErmany) abgebildet. Der Vorteil des Modells ist die ganzheitliche Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge, die anhand von Szenarienanalysen dargestellt werden können (HELMRICH/ZIKA 2019). Ein Referenzszenario schreibt eine kontrafaktische Welt fort, die wir ohne die Invasion der Russischen Föderation mittel- und langfristig erwartet hätten. Diesem Referenzszenario stellen wir eine Entwicklung gegenüber, welche versucht, die Folgen des Krieges und der Sanktionen auf Verhaltensweisen, Produktionsweisen, Arbeitsweisen und auf den Außenhandel in den nächsten Jahren anhand von Annahmen abzuschätzen. Die Ergebnisse des Szenarienvergleichs (Referenzszenario versus Szenario mit den o. g. Annahmen) erlauben, erste Implikationen der Zeitenwende für den Arbeitsmarkt modellgestützt abzuleiten. Eine Einschätzung zu Wirkungskanälen des Ukraine-Krieges auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland sowie deren Unsicherheiten geben GARTNER und WEBER (2022).

Das QuBe-Projekt nutzt ein feststehendes Raster zur Entwicklung von Annahmen. Dabei wird zwischen Verhaltens-, Produktions- und Arbeitsweisen sowie Außenwirtschaft im zeitlichen

¹ https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/Energie/0406_ueberblickspapier_osterpaket.html (zuletzt geprüft am 02.06.22).

Kontext unterschieden. Abbildung 1-2 gibt einen Überblick über die Modellstruktur des QuBe-Modells, welches als ein System aufeinander abgestimmter Buchungssysteme angesehen werden kann. Die Ökonomie steht im Austausch mit der Bevölkerung und Energie. Während für die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt Personen als die maßgebliche Buchungseinheit gelten, sind es im ökonomischen Buchungssystem Preise (Euro) und im Energiemodul Energieeinheiten.

Abbildung 1-2: Das QuBe-Modell



Quelle: QuBe-Projekt.de, 7. Welle

Der Krieg in der Ukraine und die Sanktionen gegen Russland führen zu veränderten Annahmen in allen drei Buchungssystemen des QuBe-Modells:

- Bis Ende 2023 werden rund 750 Tsd. Geflüchtete in Deutschland aufgenommen worden sein und zwar 600 Tsd. in 2022 und weitere 150 Tsd. in 2023. Angesichts des Zerstörungsgrades der Städte in der Ukraine wird davon ausgegangen, dass diese Menschen in der mittleren Frist nicht zurückkehren. Die Bevölkerung Deutschlands wird entsprechend wachsen.
- Die Rohstoffpreise insbesondere für fossile und metallische Rohstoffe werden sich gegenüber 2021 verdoppeln. Auch die Preise für Nahrungsmittel werden sich gegenüber 2021 um 60 Prozent erhöhen. Alle Preissteigerungen werden nicht zurückgenommen, sondern verharren langfristig auf dem erhöhten Niveau. Zudem wird kein Gas-Embargo bzw. Lieferstopp von Gas unterstellt.
- Die Exporte nach Russland werden aufgrund des Embargos, Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication (SWIFT)-Ausschlusses und Selbstverpflichtungen um 90 Prozent zurückgehen. Dies wird einen Dämpfer im Welthandel von ca. minus ein Prozent im Jahr 2022 bedeuten. Zugleich wird die heimische Industrieproduktion aufgrund der Lieferengpässe um ca. minus ein Prozent

in 2022 hinter den Erwartungen im Referenzszenario bleiben, sich in 2023 aber wieder leicht erholen.

- Die „Zeitenwende“ und hier insbesondere die Verteidigungsausgaben werden auf zwei Prozent des Bruttoinlandsproduktes steigen, d. h. rund 20 Mrd. Euro werden pro Jahr mehr, verteilt auf „Konsum“ und „Investitionen“ investiert. Dabei werden Flugzeuge und Drohnen aus dem Ausland importiert und in Forschung und Entwicklung sowie Ausrüstungsgüter investiert.
- Die Energiewende wird sich beschleunigen, was insbesondere auf eine Verkürzung der Genehmigungsverfahren zurückzuführen ist. Und zwar um plus 20 Prozent in 2022, plus 50 Prozent in 2023 und 80 Prozent in 2024 gegenüber 2021. Hinzukommen die erheblichen Investitionen für die geplanten vier Liquefied-Natural-Gas (LNG)-Terminals in 2023 und 2024 sowie das Osterpaket des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), was eine Beschleunigung der Investitionen in den ersten Jahren zeigen wird. Dieser Wandel äußert sich nicht nur in den Preisen für Energie, sondern hat auch Auswirkungen auf die Emissionen Deutschlands.

3. Ergebnisse der Szenarioanalyse

Im Ergebnis zeigt sich bei der Modellierung der oben genannten Annahmen, dass das Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes um zwei Prozentpunkte geringer ausfallen wird (Stand März 2022) als ohne den Einmarsch der Armee der russischen Föderation (+ 3,6 Prozent). In 2025 fallen die Auswirkungen nur um 0,3 Prozentpunkte geringer aus als ohne den Krieg in der Ukraine. Die Sanktionen sind also langfristig für Deutschland durchhaltbar.

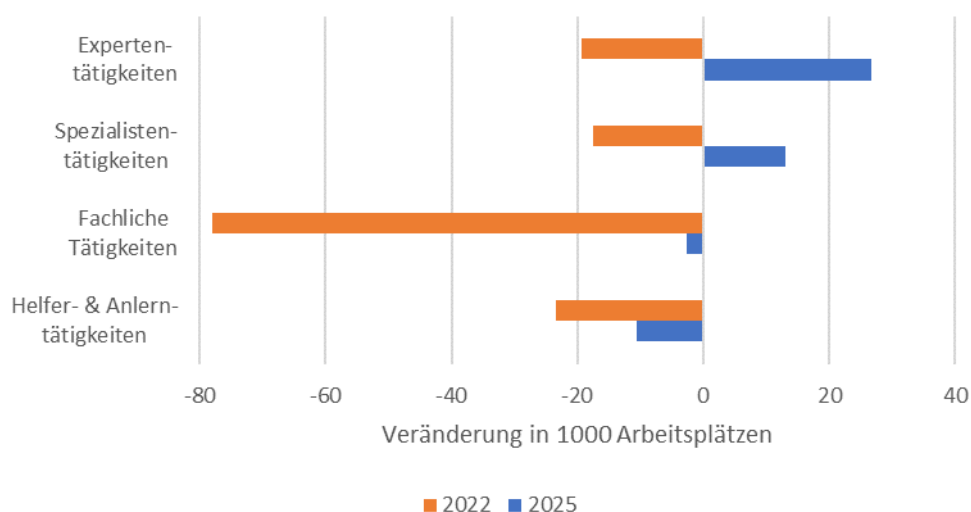
Auf dem Arbeitsmarkt werden im Jahr 2022 im Saldo rund 140.000 Arbeitsplätze weniger vorhanden sein als in einem Szenario ohne Krieg. Hier ist aber zu beachten, dass wir aus einer Krise kommen. D. h. es werden voraussichtlich weniger Arbeitsplätze wegfallen, sondern aufgrund des Krieges nicht neu entstehen. Durch die Investitionen in Verteidigung und erneuerbare Energien werden im Jahr 2025 25.000 Arbeitsplätze mehr zu erwarten sein, als ohne die Invasion der Russischen Föderation. Stark betroffen wird in den kommenden Jahren das verarbeitende Gewerbe wegen steigender Preise (Nahrungsmittel) und des Sanktionsregimes (Maschinenbau, Kraftwagen) sein. Zudem wird es im weiteren Verlauf einen zurückgehenden Konsum aufgrund steigender Preise, weniger Transportvolumen und höhere Kosten für Materialien (z. B. Zement) geben.

Die positiven Wirkungen werden sich bereits im Jahr 2022 bei gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen ergeben. Dazu gehören die öffentliche Verwaltung und Verteidigung, die Gesundheit und die Erziehung. Die Zuwanderung und die „Zeitenwende“ wirkt dabei auf sämtliche Dienstleistungen der öffentlichen Hand.

Um zu verdeutlichen, welche Arbeitsplätze am ehesten von den Kriegs- und Sanktionsfolgen betroffen sein könnten, folgt ein Vergleich der Anforderungsstruktur der Arbeitsplätze zwischen dem Referenzszenario und dem Szenario mit den o. g. Annahmen in Abbildung 1-2. Dabei wird eine unveränderte Anforderungsstruktur in den Branchen unterstellt. Abweichungen im Anforderungsniveau resultieren entsprechend allein aus einer anderen Erwerbstätigkeit in den Branchen (Shift-Share-Ansatz). Für das Jahr 2022 sind die

Arbeitsplätze aller Anforderungsniveaus betroffen. Mit rund minus 78.000 Arbeitsplätzen bzw. 56 Prozent des gesamten Rückgangs sind fachliche Tätigkeiten am stärksten betroffen. Allerdings muss auch beachtet werden, dass der Anteil an Arbeitsplätzen mit fachlichen Tätigkeiten in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2020 bei rund 55 Prozent lag.² Der Verlust von Arbeitsplätzen bzw. das Ausbleiben sich neu entwickelnder Arbeitsplätze bei fachlichen Tätigkeiten ist somit relativ proportional zur Gesamtwirtschaft. Relativ stark im Vergleich zur Anzahl an verfügbaren Arbeitsplätzen treffen die Kriegsfolgen die Arbeitsplätze für Helfer- und Anlernertätigkeiten. So machen sie 17 Prozent des Rückgangs in Abbildung 1-3 aus, stellen aber nur 12,4 Prozent der Arbeitsplätze insgesamt. Spezialisten- und Expertentätigkeiten sind hingegen unterproportional betroffen. Drei Jahre später, ausgelöst durch die beschleunigte Energiewende und die Erhöhung der Verteidigungsausgaben, wird es wieder mehr Arbeitsplätze geben, allerdings nicht auf dem Niveau für Helfer- und Anlernertätigkeiten. Dahingegen ist die Zahl der Arbeitsplätze mit Expertentätigkeit größer geworden. Es zeigt sich eine Verlagerung hin zu höheren Anforderungsniveaus.

Abbildung 1-3: Verschiebung der Anforderungsniveaus (Veränderung in 1000 Arbeitsplätzen)



Quelle: WOLTER u. a. 2022. Klassifikation der Anforderungsniveaus nach der Klassifikation der Berufe 2010. Helfer- und Anlernertätigkeiten werden häufig (aber nicht zwingend) von formal nicht qualifizierten Personen ausgeübt; fachliche Tätigkeiten üblicherweise von Personen mit einem Berufsabschluss. Der Zugang zu Spezialistentätigkeiten ergibt sich häufig über Aufstiegsfortbildungen oder Bachelorabschlüsse, während Masterabschlüsse für Expertentätigkeiten qualifizieren können.

4. Der Ausbildungsmarkt

Für den Ausbildungsmarkt spielt die Invasion der Russischen Föderation sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite eine Rolle. Im Jahr 2020 brach die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aufgrund der COVID-19-Pandemie um rund 57.600 im Vergleich zu 2019 ein. Im Jahr 2021 war nur eine leichte Erholung um rund 5.600 Neuabschlüsse auf rund 473.100 erkennbar. Auffallend war, dass trotz einer schwächeren

² https://www.bibb.de/de/qube_datenportal_ergebnisse.php (zuletzt geprüft am 02.06.22).

Konjunktur die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze zugenommen hat. Dies lag vermutlich daran, dass die Jugendlichen die schlechtere Ausbildungsmarktlage antizipierten und ihr Interesse von einer dualen Ausbildung abwendeten bzw. zeitlich nach hinten verschoben. Der Krieg und die damit verbundenen Sanktionen dämpfen die Konjunktur, so dass das wirtschaftliche Wachstum geringer ausfällt als ohne Krieg erwartet worden wäre. Aufgrund des positiven Wachstums rechnet MAIER (2022) damit, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in 2022 um rund 19.500 ansteigen könnte. Ein Unsicherheitsfaktor bleibt das Ausbildungsinteresse der Jugendlichen. Ein solcher Anstieg ist nur möglich, wenn das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung in der jetzigen Krisensituation nicht weiter abnimmt.

Mittelfristig könnte es aufgrund der Fluchtbewegungen durch den Krieg zu einem demografiebedingten Anstieg an Ausbildungsinteressierten kommen. Für das Jahr 2022 ist allerdings noch nicht mit einer steigenden Anzahl Geflüchteter zu rechnen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren. Wichtig bleibt zuvorderst eine intensive Sprachförderung und schnelle Integration der Kinder und Jugendlichen in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, damit auch eine Integration in eine duale Ausbildung gelingen kann.

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Szenarienanalysen zeigen, dass die derzeitigen Sanktionen gegen Russland langfristig für die deutsche Wirtschaft und den Arbeitsmarkt durchhaltbar sind, auch wenn die Verknappung von Rohstoffen zu Preissteigerungen sowie einer Inflation von rund sieben Prozent im Jahr 2022 führen. Der Verlust an Exportmöglichkeiten nach Russland stellt langfristig aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive kein großes Problem dar, wenn entsprechende Alternativen gefunden werden. Für die deutsche Wirtschaft könnte u. a. eine Ratifizierung des EU-Mercosur-Abkommens den Absatzverlust in Russland mittelfristig mehr als kompensieren (SCHNEEMANN u. a. 2021). Sowohl zur Sicherung der Energieversorgung als auch aus Sicht des Klimaschutzes ist es sinnvoll den Ausbau erneuerbarer Energien voranzutreiben. Mittelfristig reduziert zudem die Etablierung einer Kreislaufwirtschaft die Risiken und steigenden Kosten der Lieferketten und schafft neue Arbeitsplätze.

Die Investitionen in erneuerbare Energien und in die Landesverteidigung werden zu einem überproportionalen Anstieg an Arbeitsplätzen mit höheren Anforderungsniveaus führen. Die mit der Zeitenwende einhergehenden Preissteigerungen führen aber zu einem Abbau an Arbeitsplätzen mit Helfer- und Anlernertätigkeiten. Für Geringqualifizierte bekommt Aus- und Weiterbildung nun eine noch stärkere Bedeutung, um am Erwerbsleben teilnehmen zu können.

Der Bauwirtschaft kommt in der kurzen und mittleren Frist eine Schlüsselrolle zu: Einerseits wird sie aufgrund der Preissteigerungen und der steigenden Zinsen Einbußen aus dem privaten Konsum haben, andererseits wird der Ausbau erneuerbarer Energien nicht ohne Bauinvestitionen gelingen. Zugleich wird eine hohe Anzahl an Geflüchteten den Wohnungsbedarf, insbesondere in den Städten, weiter erhöhen. Hier ist offen, inwieweit die Bundesregierung auch die Ziele des Koalitionsvertrages (400.000 neue Wohnungen im Jahr) wird halten können (MAIER u. a. 2021). Zu erwarten wäre, dass das Baugewerbe nicht in der Dynamik wächst, wie es ohne den Krieg der Fall gewesen wäre, jedoch wird es wahrscheinlich

weiterhin ausgelastet sein, da der energetischen Sanierung und Heizungsumrüstung zu mehr erneuerbaren Energien eine stärkere Bedeutung zukommt als bisher.

Die tatsächliche Höhe der Zuwanderung wird stark vom Verlauf und Ergebnis des Krieges abhängig sein. BRÜCKER u. a. (2022) haben bereits beschrieben, dass die Qualifikation und Soziodemografie der Ukrainer/-innen prinzipiell eine gute Arbeitsmarktintegration erhoffen lassen (vgl. Einleitung). Auch wenn alle Beteiligten vermutlich auf ein baldiges Ende des Krieges hoffen, so lehrt uns die Vergangenheit, dass bereits frühzeitig in eine mögliche langfristige Integration der Geflüchteten investiert werden muss. Dabei sind eine intensive Sprachförderung und eine schnellere Anerkennung beruflicher Abschlüsse vorrangig. Gerade die Sprachförderung gilt vor allem für Kinder, die schnellstens in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen integriert werden sollten. Mittelfristig ist eine gezielte Förderung der Integration in die Ausbildung anzudenken. Für das Jahr 2022 ist noch nicht mit einer steigenden Anzahl Geflüchteter zu rechnen, die sich für eine duale Ausbildung interessieren. Dies bedeutet, dass der Krieg derzeit eher über die konjunkturelle Entwicklung als über die demografische Nachfrage nach Ausbildungsplätzen einen Einfluss auf den Ausbildungsmarkt nimmt. So wird die zwar gedämpfte aber immer noch positive wirtschaftliche Entwicklung zu einem leichten Anstieg an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen führen (MAIER 2022).

Bei allen diesen Ergebnissen sind ein drohendes Gas-Embargo oder ein Lieferstopp nicht einberechnet. Eine solche Intervention hätte massive Auswirkungen auf die Preisentwicklung und in Folge auch auf Löhne und Beschäftigung. Nicht nur viele Industriebereiche (Chemie, Energie, Stahl, Aluminium, Glas) würden dadurch unter massiven Einbrüchen leiden, sondern auch die beschäftigungsintensive Bauwirtschaft würde zeitweise wegen der energieintensiven Vorleistungen zum Erliegen kommen.

Literatur

BRÜCKER, Herbert; GOßNER, Laura; HAUPTMANN, Andreas; JASCHKE, Philipp; KASSAM, Kamal; KOSYAKOVA, Yuliya; STEPANOK, Ignat (2022): Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration. Eine erste Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 02. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0222.pdf>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

GARTNER, Hermann; WEBER, Enzo (2022): Einschätzung zur Bedeutung des Ukraine-Kriegs für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland. In: IAB-Forum. Online verfügbar unter https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Themen/Ukraine/IAB_Einschaetzung_Ukraine_Arbeitsmarkt_Wirtschaft_20220301.pdf, zuletzt geprüft am 23.05.22.

HELMRICH, Robert; ZIKA, Gerd (2019): Prognosen, Projektionen und Szenarien. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 231–246.

MAIER, Tobias (2022): Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2022. Kapitel A 2. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 54–58. Online verfügbar unter

https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.

MAIER, Tobias; WOLTER, Marc Ingo; SCHNEEMANN, Christian (2021): Bauvorhaben der Ampel-Koalition bedingen Stärkung des Fachkräfteangebots. Bonn.

SCHNEEMANN, Christian; STUDTRUCKER, Maximilian; ZIKA, Gerd; MAIER, Tobias; MÖNNING, Anke; DREUW, Peter; WOLTER, Marc Ingo (2021): Die Auswirkungen des Mercosur-Abkommens auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft. BMAS-Forschungsbericht 526/6 Die Auswirkungen des Mercosur-Abkommens (bmas.de). Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-526-6-auswirkungen-mercour-abkommen-auf-arbeitsmarkt-und-wirtschaft.pdf>, zuletzt geprüft am 02.06.22.

WOLTER, Marc; HELMRICH, Robert; MAIER, Tobias; WEBER, Enzo; ZIKA, Gerd; GROßMANN, Anett; DREUW, Peter (2022): Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft - eine Sortierung. GWS Kurzmitteilung | QuBe-Essay 2. Osnabrück. Online verfügbar unter https://downloads.gws-os.com/QuBe-Essay_2_2022.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.22.

2. Zugang zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit: Rechtssicherheit als Voraussetzung für die berufliche Integration von Geflüchteten

Christoph Junggeburth, Alexander Studthoff

1. Ausgangslage

Menschen aus der Ukraine können sich nach aktueller Rechtslage auch ohne einen besonderen Aufenthaltstitel (Erlaubnis) – visumsfrei – bis zum 31.08.2022 rechtmäßig in Deutschland aufhalten.¹ Zum geschützten Personenkreis gehören insbesondere ukrainische Staatsangehörige, Drittstaatsangehörige und Staatenlose, die sich am 24.02.2022 in der Ukraine aufgehalten haben und die danach nach Deutschland eingereist sind oder noch einreisen werden.² Bis zum 31.08.2022 sollte ein Antrag auf Erlass eines Aufenthaltstitels bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

Hierbei können abhängig von den jeweiligen Voraussetzungen und der jeweiligen Lebenssituation, unterschiedliche Aufenthaltstitel beantragt werden. Die Antragstellenden können den Aufenthaltstitel, den sie beantragen möchten, auswählen (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT 2022a, S. 8).

Zu nennen ist insbesondere die Erlaubnis zur Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz (§ 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)), mit der die Massenzustromrichtlinie der EU³ in Deutschland umgesetzt wird. Danach erhalten insbesondere ukrainische Staatsangehörige, die vor dem 24.02.2022 ihren Aufenthalt in der Ukraine hatten, sowie Staatenlose und Staatsangehörige anderer Drittländer, die vor dem 24.02.2022 in der Ukraine internationalen Schutz oder einen gleichwertigen nationalen Schutz genossen haben, sowie deren Familienangehörige⁴ einen Aufenthaltstitel mit Verlängerungsmöglichkeiten bis längstens drei Jahre.⁵

Zum 01.06.2022 waren im Ausländerzentralregister (AZR) knapp 819.000 Personen erfasst, die aufgrund des Krieges in der Ukraine seit dem 24.02.2022 nach Deutschland eingereist sind. Ca. acht Prozent wurde ein Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG erteilt (REDAKTIONSNETZWERK DEUTSCHLAND, 16.06.22).

Alternativ kann ein Aufenthaltstitel zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung, eines Studiums, der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikation sowie zum

¹ Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung (UkraineAufenthÜV) vom 07.03.2022 in der Fassung vom 26.04.2022.

² vgl. im Übrigen § 2 UkraineAufenthÜV; GGUA, Aufenthaltsrecht, S. 1 f.

³ Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Belastungen, die mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind, auf die Mitgliedstaaten.

⁴ vgl. im Übrigen Art. 2 Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates vom 04. März 2022 zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms von Vertriebenen aus der Ukraine im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes; BMI 14.03.2022 und 14.04.2022, jeweils S. 1 ff.

⁵ Art. 4 der Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001; § 26 Abs. 1 S. 1 AufenthG.

Zweck der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz (§§ 16 ff. AufenthG) oder zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit als Fachkraft mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG) oder mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG) beantragt werden. Solche Aufenthaltstitel bieten bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen eine bessere Bleibeperspektive gegenüber einer Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz (§ 24 AufenthG).

Eine weitere Möglichkeit ist, einen Asylantrag zu stellen. Im Rahmen eines Asylantrages wird geprüft, ob dem Antragsteller oder der Antragstellerin ein Schutzstatus, z. B. wegen politischer Verfolgung, zuzuerkennen ist. Vorgenannte Aufenthaltstitel haben demgegenüber berufsbezogene Zwecke bzw. eine Fachkräfteeinwanderung zum Ziel.

Nach Antrag auf Erlass eines Aufenthaltstitels bleibt der Aufenthalt bis zur Entscheidung über den Antrag, auch über den 31.08.2022 hinaus, erlaubt. Bis zur Entscheidung wird eine sogenannte Fiktionsbescheinigung ausgestellt. Mit der Fiktionsbescheinigung erteilt die zuständige Ausländerbehörde grundsätzlich auch die Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit (Beschäftigungserlaubnis) nach § 81 Abs. 3 S. 1, Abs. 5, 5a AufenthG. Auch Auszubildende und z. T. Praktikantinnen und Praktikanten gehen einer Beschäftigung in diesem Sinne nach. Eine Ausnahme bilden (rein) schulische Ausbildungen.⁶

Laut MPK-Beschluss vom 07.04.2022 (MINISTERPRÄSIDENTENKONFERENZ 2022, S. 3, Ziffer 5) soll eine Arbeitsaufnahme bei vorübergehend Schutzsuchenden frühzeitig und ohne Zustimmung der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (vgl. § 31 Beschäftigungsverordnung (BeschV)) ermöglicht werden. Vor Erteilung der Fiktionsbescheinigung ist eine Erwerbstätigkeit jedoch grundsätzlich untersagt (§ 4a Abs. 4 AufenthG).

Mit Erteilung der Fiktionsbescheinigung und bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen können Familienleistungen (z. B. Kindergeld) gewährt werden (zu den Einzelheiten sozialrechtlicher Ansprüche bei vorübergehendem Schutz nach § 24 AufenthG vgl. Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender (GGUA), Sozialrechtliche Rahmenbedingungen).

Weiterhin wird der Zugang zu Förderinstrumenten der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (z. B. Einstiegsqualifizierung (EQ), Assistierte Ausbildung (AsA)) für geflüchtete Menschen aus der Ukraine ermöglicht (für Einzelheiten s. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2022; BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2022).

Menschen aus der Ukraine, die eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG besitzen, können Beratungsangebote (u. a. Migrationsberatung, Erstorientierungskurse) und Sprachkurse in Anspruch nehmen (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT 2022c). Die Zulassung zu einem Integrationskurs ist auf Antrag möglich, u. U. bereits mit einer Fiktionsbescheinigung (BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT 2022a, S. 12 f., 2022b, S. 19). Der Zugang zu Unterstützungsangeboten bei anderen Aufenthaltstiteln richtet sich nach allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.

Seit dem 01.06.2022 besteht für den geschützten Personenkreis aus der Ukraine zudem die Möglichkeit des Rechtskreiswechsels aus dem Asylbewerberleistungsgesetz in das SGB II oder

⁶ Beschäftigung in diesem Sinne ist weit zu verstehen. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 2 Abs. 2 AufenthG, § 7 SGB IV).

SGB XII. Dieser Wechsel gewährleistet umfassende Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts, für die Gesundheitsversorgung und die Integration. Die Betroffenen erfahren eine Gleichstellung mit den im Asylverfahren anerkannten Schutzberechtigten. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen einen Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG beantragt haben, im AZR erfasst wurden und die sonstigen Voraussetzungen für Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II oder SGB XII erfüllen.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Vereinfachungen des Zugangs zu einem Aufenthaltsrecht (§ 24 AufenthG) sowie des Zugangs zu Integrationsangeboten für ukrainische Geflüchtete wird zunehmend über eine Ungleichbehandlung gegenüber Geflüchteten aus anderen Ländern diskutiert. Angesichts dessen sind weitere rechtliche Änderungen relevant, die auf verbesserte Integrationsbedingungen für alle Geflüchteten in Deutschland abzielen.

Im Koalitionsvertrag 2021 - 2025 wurde ein "Neuanfang in der Migrations- und Integrationspolitik" angekündigt, um für die nach Deutschland Geflüchteten neue Chancen zu eröffnen (SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP, S. 110). Ein Element ist hierbei das sogenannte Chancen-Aufenthaltsrecht: Menschen, die seit fünf Jahren in Deutschland als Geduldete oder Gestattete leben, nicht straffällig geworden sind und sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung bekennen, sollen eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr auf Probe erhalten, damit sie in dieser Zeit die nötigen Voraussetzungen für einen regulären und längerfristigen Aufenthaltstitel erfüllen können. Derart soll es den betroffenen Personen in Deutschland möglich sein, aus der rechtlichen Unsicherheit der Ketten-Duldung in einen langfristigen Aufenthalt und eine entsprechende Planungssicherheit zu wechseln. Mit dem Kabinettsbeschluss vom 06.07.2022 zu einem Entwurf des Bundesministeriums des Innern und für Heimat für ein *Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts* steht eine Initiative zur Umsetzung des Chancen-Aufenthaltsrechts sowie weiterer aufenthaltsrechtlicher Anpassungen hinsichtlich der Integration Geflüchteter und Zugewanderter vor dem Abschluss.⁷

2. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Bundesregierung hat die rechtlichen Hürden für einen sofortigen und zumindest vorübergehenden Aufenthalt von Menschen aus der Ukraine, die infolge des russischen Angriffskrieges nach Deutschland gekommen sind, gesenkt, um ihre Integration zu befördern. Nichtsdestotrotz werden ukrainische Geflüchtete in der Regel nicht ohne Unterstützung weitere Fragen des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts vollumfänglich für sich beantworten können. Es bedarf daher einer Unterstützung durch und im Kontakt mit den zuständigen Behörden, insbesondere den Ausländerbehörden. So kann und sollte es gelingen, Menschen aus der Ukraine nicht nur einen vorübergehenden Schutz in Deutschland zu ermöglichen, sondern deren Potentiale zu nutzen und ihnen basierend auf ihrer gegebenen oder zu vermittelnden beruflichen Handlungsfähigkeit Perspektiven für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland aufzuzeigen.

⁷ siehe hierzu: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2022/07/chancen-aufenthaltsrecht.html> (zuletzt geprüft am 07.07.22).

Die bestehenden Regelungssysteme bieten hierzu Möglichkeiten und erscheinen hinreichend flexibel, um der aktuellen Situation gerecht zu werden. Auf die Umsetzung in der Praxis wird es ankommen. Bei der Entscheidung für den Antrag auf einen bestimmten Aufenthaltstitel sind jeweilige Vorzüge und Voraussetzungen der verschiedenen Aufenthaltstitel vor dem Hintergrund der individuellen Situation der antragstellenden Person innerhalb einer qualifizierten Beratung abzuwägen.

Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG kann für längstens drei Jahre gewährt werden (s. o.). Hier sollte frühzeitig entschieden werden, ob dieser Rahmen in aller Regel voll ausgeschöpft werden sollte, damit frühzeitig eine längerfristige Rechtssicherheit zur Aufnahme von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder einer adäquaten Erwerbstätigkeit gegeben ist.

Das Ziel eine längerfristige Rechtssicherheit herzustellen, sollte nicht nur für Menschen aus der Ukraine gelten, sondern genauso für Geflüchtete, die in den Jahren 2015/2016 und folgende nach Deutschland gekommen sind. Hierzu kann das Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts einen Beitrag leisten. Da wo möglich, sollte die Durchführung eines Asylverfahrens inklusive der etwaigen Anwendung eines Hilfskonstrukts wie der Ausbildungsduldung, entbehrlich gemacht werden, um damit eine nachhaltige Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu ermöglichen.

Literatur

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2022): Aufstellung der Förderinstrumente der BA für geflüchtete Menschen aus der Ukraine. Online verfügbar unter www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nsb/download/1533765546063.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (2022a): Rundschreiben des BMI vom 14.03.2022 zur Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes). Online verfügbar unter https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.pdf;jsessionid=496B497DBF29EA7942FF39464DB9A099.1_cid287?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 15.07.22.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (2022b): Rundschreiben des BMI vom 14.04.2022 zur Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes. Online verfügbar unter https://www.fnrnw.de/fileadmin/fnrnw/media/Ukraine/BMI_2.Laenderschreiben_Umsetzung-24-UKR_20220414.pdf, zuletzt geprüft am 02.05.22.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN UND FÜR HEIMAT (2022c): Willkommen in Deutschland. Online verfügbar unter www.germany4ukraine.de, zuletzt geprüft am 20.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2022): Fragen und Antworten für Geflüchtete aus der Ukraine (Arbeit und Sozialleistungen in Deutschland). Online verfügbar unter

www.bmas.de/DE/Europa-und-die-Welt/Europa/Ukraine/FAQ-DE/faq-art-de.html, zuletzt geprüft am 20.05.22.

MINISTERPRÄSIDENTENKONFERENZ (2022): Besprechung des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 07.04.2022, Beschluss. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

REDAKTIONSNETZWERK DEUTSCHLAND: Kritik an aufwendiger Bürokratie. Online verfügbar unter <https://www.rnd.de/politik/ukraine-gefluechtete-in-deutschland-nur-acht-prozent-haben-genehmigung-3XASFCNEYGGSPYOSCTKV7MYU6Y.html>, zuletzt geprüft am 23.06.22.

SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, FDP: Koalitionsvertrag 2021 - 2025 — Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Online verfügbar unter https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf, zuletzt geprüft am 23.06.22.

3. Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung

Mona Granato, Alexander Christ

1. Einführung und Fragestellung

Nach dem vorliegenden Forschungsstand kann die Integration von Jugendlichen mit Zuwanderungs- oder Migrationshintergrund in beruflicher Ausbildung nach wie vor als unbefriedigend angesehen werden, auch wenn sie in Deutschland aufgewachsen sind (z. B. BEICHT/WALDEN 2018). Zudem zeigen sich zum Teil bedeutsame Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Jugendlichen mit Zuwanderungs- und Migrationshintergrund, nach dem Herkunftsland, der Migrationsgeneration aber auch dem Verlauf der Zuwanderung oder dem aufenthaltsrechtlichen Status (vgl. BEICHT/WALDEN 2018; Beitrag JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band).

Im Vordergrund des vorliegenden Beitrags stehen die Ausbildungschancen junger Geflüchteter. Einführend werden vorrangig zentrale Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu den Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund skizziert.

Empirische Studien deuten in der Mehrzahl auf eine strukturelle Benachteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund insbesondere beim Zugang in eine duale Ausbildung hin. Auch 2021 konnten Bewerber/-innen mit einem Migrationshintergrund erheblich seltener eine duale Ausbildung beginnen als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (s. Abschnitt 2 in diesem Beitrag).

Unter Berücksichtigung zentraler personeller, sozialer und institutioneller Einflussfaktoren wie z. B. schulische Voraussetzungen oder Bewerbungsverhalten, lässt sich auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen und der NEPS-Daten zeigen, dass nichtstudienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund eine signifikant geringere Einmündungswahrscheinlichkeit in eine duale Berufsausbildung haben. Meist hält dieser Effekt noch 20 Monate nach Ende der allgemeinbildenden Schulzeit an (BEICHT/WALDEN 2017; BEICHT/WALDEN 2018; EBERHARD/SCHUB 2021). Dies betrifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (z. B. BEICHT/WALDEN 2017; EBERHARD/SCHUB 2021;).

Diese Befunde weisen in die gleiche Richtung: Junge Menschen mit Migrationshintergrund münden trotz engagierter und länger andauernder Suchaktivitäten seltener in eine duale Ausbildung ein als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Weder geringere Schulleistungen bzw. Schulabschlüsse und Berufspräferenzen sowie Suchstrategien noch (bisher untersuchte) kulturelle und soziale Ressourcen oder die soziale Herkunft, noch fehlende Unterstützungsangebote im Übergangsprozess und regionale Ausbildungsmarktlagen können die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit einem Migrationshintergrund oder bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung abschließend erklären (BEICHT/WALDEN 2017; BEICHT/WALDEN 2018; EBERHARD/SCHUB 2021).

Daraus ließe sich schlußfolgern: Selbst mit gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- und Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten, weiteren ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen und der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung, haben nichtstudienberechtigte Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund eine geringere Wahrscheinlichkeit, in einen Ausbildungsplatz einzumünden als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (z. B. BEICHT/WALDEN 2018; GRANATO 2020; EBERHARD/SCHUB 2021).

Demnach sind über die berücksichtigten Faktoren hinaus weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit dem Migrationshintergrund stehen und auf eine strukturelle Ausgrenzung hinweisen. Erst bei (der kleinen Gruppe der) Schulabgänger/-innen der dritten Migrationsgeneration gleichen sich die Einmündungschancen an die der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund an (BEICHT/WALDEN 2018).

Schwierigkeiten im Übergangsprozess und bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung wirken sich auch auf die Platzierung in beruflicher Ausbildung aus. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden bspw. erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein (EBERHARD/CHRIST 2019; BEICHT/WALDEN 2018). Zudem erweisen sich die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung oftmals als ungünstiger (GRANATO/ULRICH 2017; GEI/GRANATO 2015).

Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund bleiben häufiger ohne einen Berufsabschluss: Laut Mikrozensus 2020 hat rund ein Drittel (35 %) der jungen Erwachsenen mit eigener Migrationserfahrung (20 bis 34 Jahre) keinen Berufsabschluss und ist damit, nicht formal qualifiziert. Im Vergleich hierzu weisen neun Prozent der jungen Erwachsenen ohne Migrationshintergrund und 18 Prozent der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung keinen beruflichen Abschluss auf (KALINOWSKI 2022).

Angesichts der seit Jahren zu beobachtenden Pluralisierung und Differenzierung der Lebenslagen junger Menschen, auch von Jugendlichen mit Migrations- bzw. Zuwanderungshintergrund, stellt sich die Frage nach den Integrationschancen unterschiedlicher Gruppen von Zugewanderten in eine berufliche Ausbildung, gerade mit Blick auf die seit 2015 verstärkte Zuwanderung junger Geflüchteter (GRANATO 2018). Im Vordergrund stehen hierbei folgende Fragen:

- Welche Zugangschancen haben junge Geflüchtete als Neuzugewanderte in eine berufliche Ausbildung und wie gestaltet sich ihre Integration in eine berufliche Ausbildung; lassen sich Faktoren aufzeigen, die sich hierbei als förderlich erweisen?
- Wie hat sich in den beiden vergangenen, durch die Corona-Pandemie geprägten Jahre, die Teilhabe junger Geflüchteter an beruflicher Ausbildung entwickelt?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich hieraus für eine gezielte Förderung Geflüchteter ziehen, u. a. auch in Bezug auf die seit Februar 2022 aus der Ukraine nach Deutschland geflüchteten Menschen?

Im Folgenden werden auf der Grundlage der BA/BIBB- Bewerberbefragungen 2020 und 2021 (vgl. Info-Box) erste empirische Ergebnisse präsentiert und mögliche Schlussfolgerungen für die Gruppe der Geflüchteten aufgezeigt, die 2015 und folgend nach Deutschland zugewandert sind.

Bei den vorliegenden Analysen und Resultaten auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen gilt es zu berücksichtigen, dass sich die Ergebnisse nicht auf alle ausbildungsinteressierten bzw. „ausbildungssuchenden Jugendlichen in Deutschland bzw. auf die Gesamtgruppe der Geflüchteten in Deutschland“ beziehen, sondern auf die Teilgruppe ausbildungsinteressierter Jugendliche, die freiwillig „bei der BA als Bewerber/-innen für betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet waren.“ Dabei registriert die BA nur jene Jugendlichen, die sie für ausbildungsreif befindet (EBERHARD/SCHUß 2021).

Info-Box

BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021

Das BIBB führt seit den 1990er-Jahren gemeinsam mit der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) regelmäßig alle zwei bzw. drei Jahre die BA/BIBB-Bewerberbefragung durch, um Datenlage und Erkenntnisstand zu den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerbern zu verbessern. Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine bundesweite schriftlich-postalische Repräsentativbefragung junger Menschen, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert sind. Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 wurde von Ende November 2021 bis Ende Januar 2022 durchgeführt.

Die Stichprobenziehung wurde in beiden o. g. Befragungen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Aus der definierten Grundgesamtheit der Bewerber/-innen wurde für die Befragung 2020 eine Zufallsstichprobe von 40.000 und für die Befragung 2021 von 50.000 Personen gezogen.

Seit 2016 weist die BA aus, wie viele der gemeldeten Bewerber/-innen einen Fluchthintergrund haben. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund handelt es sich nach der Definition der BA um drittstaatenangehörige ausländische Personen, die entweder über eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), eine Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22 – 26 AufenthG) oder eine Duldung (§ 60a AufenthG) verfügen. Um eine ausreichend große Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund befragen zu können, wurde in beiden o. g. Befragungen die Zielgruppe bei der Stichprobenziehung leicht überproportional berücksichtigt.

Bei Personen ohne Fluchthintergrund mit einem sonstigen Migrationshintergrund wird der Migrationshintergrund in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren sind und ausschließlich über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen und ausschließlich Deutsch als alleinige Muttersprache erlernt haben, gelten als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei allen anderen Befragten wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen.

Von den rund 7.130 Bewerber/-innen, die sich an der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 beteiligten, hatten rund 610 bzw. 8,6 Prozent einen Fluchthintergrund. An der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 beteiligten sich rund 810 Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, was einem Anteil von 10,7 Prozent an allen Befragungsteilnehmenden entspricht (insgesamt rund 7.500). In beiden Befragungen wurden die Daten anhand der Merkmale Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnregion und Fluchthintergrund gewichtet. Personen, die keine Angaben zu den Gewichtungsmarkmalen aufwiesen, wurden von den Auswertungen ausgeschlossen.

Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 sowie zu den verwendeten Definitionen sind abrufbar unter: <https://www.bibb.de/de/4730.php>, zuletzt abgerufen am 22.06.22

2. Empirische Ergebnisse

2.1 Teilhabe an beruflicher Ausbildung

Junge Geflüchtete haben in den letzten Jahren für die duale Ausbildung an Bedeutung gewonnen. Betriebe bilden 2020 mit zehn Prozent rund dreimal so viel junge Geflüchtete aus als drei Jahre zuvor, so ein zentrales Ergebnis des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. GERHARDS in

diesem Band). Dennoch münden Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund 2021 erheblich seltener als ohne Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung ein, so die Ergebnisse der BA/BIBB Bewerberbefragung: Von den bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund ist Ende 2021 rund jede/-r vierte Bewerber/-in mit Fluchterfahrung (26 %) in einer betrieblichen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung HwO eingemündet – im Vergleich zu 43 Prozent der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (CHRIST u. a. 2022) (Abbildung 3-1).

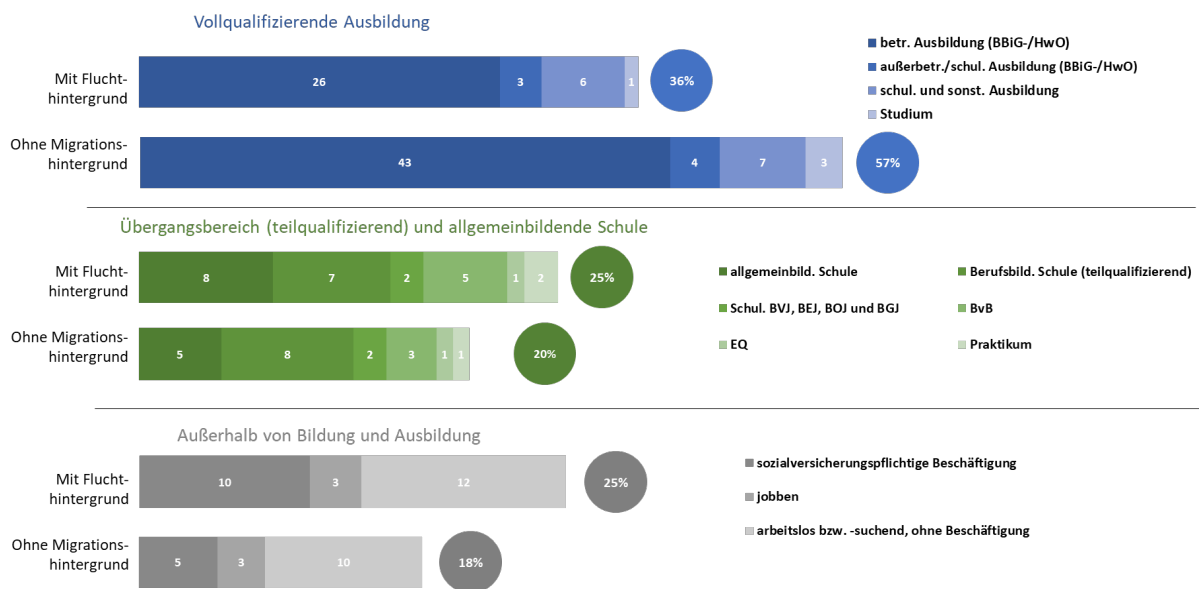
Wie in den Jahren zuvor trägt nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 eine außerbetriebliche Ausbildung bei migrantischen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund nicht zu einer Kompensation der geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in außerbetrieblicher Ausbildung: mit Fluchthintergrund drei Prozent, ohne Migrationshintergrund vier Prozent; CHRIST u. a. 2022). In einer vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung (dual, vollzeitschulisch oder Studium) befinden sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund mit 39 Prozent zum Befragungszeitpunkt erheblich seltener als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund mit 53 Prozent.

Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund verbleiben am Ende des Jahres daher häufiger außerhalb des Bildungssystems: Sie waren Ende 2021 deutlich häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (8 %) sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten (mit Fluchthintergrund 13 %,) und etwas häufiger arbeitslos ohne Beschäftigung (ohne Migrationshintergrund 10 %, mit Fluchthintergrund 12 %). Ein Teil mündet in andere Bildungswege ein: 18 Prozent befinden sich in Angeboten des Übergangsbereichs, die nicht zu einer Vollqualifizierung führen, etwas häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (15 %). Weitere acht Prozent dieser Gruppe besuchen eine allgemeinbildende Schule (ohne Migrationshintergrund (5%) (vgl. Abbildung 3-1).

Die Benachteiligung beim Zugang in eine betriebliche Ausbildung zeigt sich – so das Ergebnis logistischer Regressionsanalysen auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen – bei jungen Geflüchteten bereits *vor der Pandemie*: Demnach haben Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund unter Berücksichtigung zentraler Faktoren wie Schulabschluss (Vorhandensein eines Schulabschlusses), soziodemografischer Faktoren (Geschlecht und Alter), institutioneller Faktoren (Aufenthaltsdauer, Lage auf dem Ausbildungsmarkt), sozialer Faktoren (Unterstützung bei Berufsorientierung und im Übergangsprozess bzw. betriebliche Kontakte) eine „um 15,5 Prozentpunkte geringere Zugangswahrscheinlichkeit zu einer betrieblichen Ausbildung“ als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (EBERHARD/SCHUB 2021, S. 27).¹

¹ Auf der Grundlage logistischer Regressionsmodelle mit durchschnittlichen marginalen Effekten (AME) (EBERHARD/SCHUB 2021)

Abbildung 3-1: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund zum Befragungszeitpunkt (in %)



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) ©

2.2 Entwicklungen in der Pandemie

Während der Corona-Pandemie treten im Übergangsprozess sowie beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung *zusätzliche* Schwierigkeiten auf, von denen insbesondere Bewerber/-innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund betroffen sind. Diese werden unter anderem durch die zur Eindämmung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen verstärkt, z. B. durch Reduzierungen von und Einschränkungen bei (schulischen) Berufsorientierungsangeboten und weiteren institutionellen Unterstützungsangeboten im Übergang Schule – Ausbildung. In der Pandemie verringert sich für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund die Möglichkeit an (schulischen) Angeboten der Berufsorientierung bzw. an Angeboten im Übergangsbereich teilzunehmen. Ihre Teilnahme an berufsvorbereitenden Angeboten sinkt um vier Prozentpunkte von 41 Prozent in 2018 auf 37 Prozent in 2020 – wohingegen die Beteiligung bei der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund in diesem Zeitraum um drei Prozentpunkte ansteigt (2018: 22 %; 2020: 25 %) (SCHUB u. a. 2021; CHRIST u. a. 2021). Im Jahr 2020 schließt die große Mehrheit der Befragten (86 %) die Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsangeboten weiterhin erfolgreich ab. Die Abbruchquote steigt zwischen 2018 und 2020 bei Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund um sechs Prozentpunkte (2020: 13 %), bei Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund lediglich um drei Prozentpunkte (2020: 12 %) (SCHUB u. a. 2021). Es ist anzunehmen, dass gerade im ersten Jahr der Pandemie Angebote der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung teilweise unter erschwerten Bedingungen stattgefunden haben und zeitweise digital durchgeführt wurden, wodurch sich eine Teilnahme für Geflüchtete erschwert hat (FERNÁNDEZ 2020).

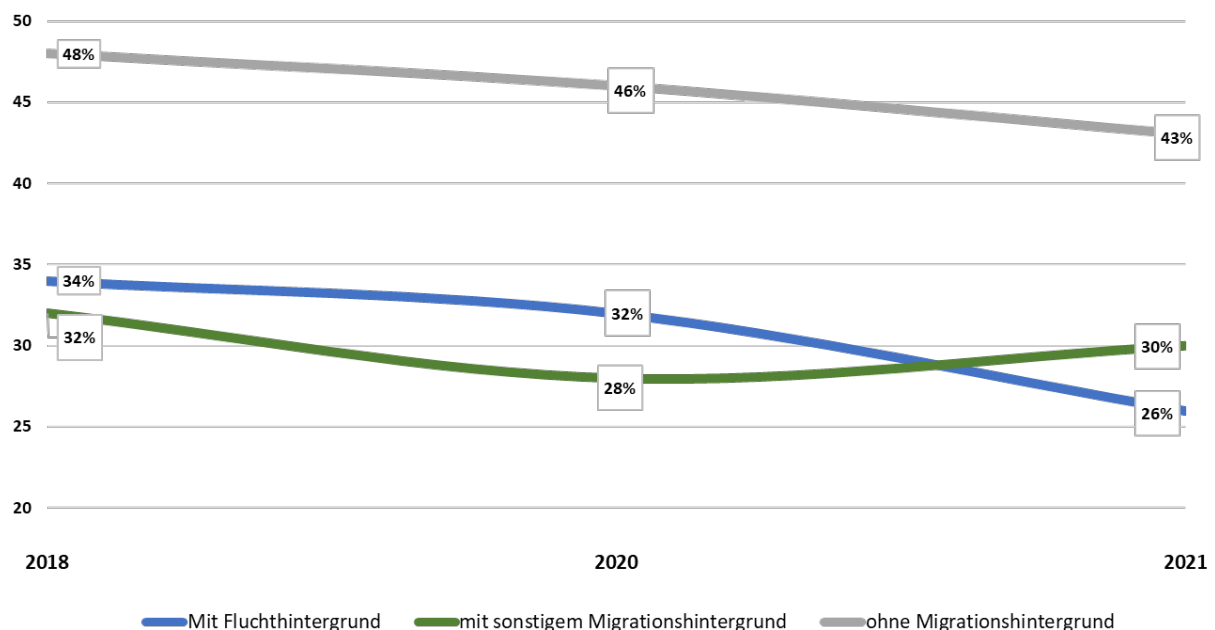
Weitere pandemiebedingte Schwierigkeiten in der Übergangsphase sind mit negativen Bewerbungserfahrungen verbunden. Jede/r dritte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (33%) ist während des Bewerbungsverfahrens von einem Stellenrückzug seitens des Betriebs betroffen, d. h. von abgesagten Praktika bzw. Probearbeiten oder zurückgezogenen

Stellenausschreibungen. Dies betrifft ebenso häufig die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (EBERHARD u. a. 2021). Auch berichtet rund jede/-r dritte Bewerber/-in, dass die Betriebe nur eingeschränkt erreichbar sind oder das Bewerbungsgespräch abgesagt haben (mit Fluchthintergrund 34 % und ohne Migrationshintergrund 31 %) (EBERHARD u. a. 2021). Weiterhin weisen Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 darauf hin, dass Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger von Absagen einer Ausbildungsstellenzusage oder einer Kündigung betroffen (11 %) sind, als diejenigen ohne Migrationshintergrund (8 %) (NEUBER-POHL u. a. 2021c).

Diese negativen Erfahrungen spiegeln sich in der Sorge von Jugendlichen wider, keinen Ausbildungsplatz zu finden; wobei Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (69 %) deutlich häufiger davon betroffen sind als diejenigen ohne Migrationshintergrund (47 %) bzw. etwas häufiger als diejenigen mit einem Migrationshintergrund ohne Fluchterfahrung (65 %; NEUBER-POHL u. a. 2021a).

Anzunehmen ist, dass die (negativen) Entwicklungen bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung in (engem) Zusammenhang mit der Pandemie stehen. Insgesamt ist der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden seit 2018 deutlich zurückgegangen – um acht Prozentpunkte von 34 Prozent auf 26 Prozent. Weniger starke Rückgänge sind bei Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund zu beobachten (2018 48 %, 2021 43 %). Bei Bewerber/-innen mit einem Migrationshintergrund aber ohne Fluchthintergrund zeigt sich seit 2018 eine diskontinuierliche, insgesamt sinkende Entwicklung (2018 32 %, 2020 28 %, 2021 30 %) (CHRIST u. a. 2022) (Abbildung 3-2).

Abbildung 3-2: Einmündung in betriebliche Ausbildung (BBiG/-HwO-Beruf) nach Flucht- und Migrationshintergrund 2018, 2020 und 2021 (in %)



Quellen: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2018, 2020 und 2021, BA/BIBB Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (jeweils gewichtet) ©

Schwierigkeiten und Belastungen setzen sich im Verlauf der Ausbildung und mit Blick auf die Zukunftserwartungen für die Zeit nach der Ausbildung fort. Rund 22 Prozent der Befragten mit Fluchthintergrund geben an, dass ihre Ausbildungsqualität unter den Pandemiemaßnahmen leidet. Dies trifft vergleichbar häufig auch auf Auszubildende ohne Migrationshintergrund zu (24 %) (NEUBER-POHL u. a. 2021b). Hinsichtlich der beruflichen Zukunft und der Zeit nach der Ausbildung gehen rund zwei Drittel der Auszubildenden (63%) davon aus, dass sie (ziemlich) sicher ihre bisherigen beruflichen Pläne beibehalten können, bei rund einem Drittel (37 %) ist dies weniger oder nicht der Fall. Aufgrund von Corona erwarten Auszubildende mit Fluchthintergrund (56%) deutlich seltener als ohne Migrationshintergrund (68 %) ihre beruflichen Zukunftspläne realisieren zu können (NEUBER-POHL u. a. 2021c). Zudem haben Auszubildende Sorgen um die eigene berufliche Zukunft: Sie sind bei Jugendlichen mit einem Fluchthintergrund mit 41 Prozent erheblich häufiger ausgeprägt als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (25 %) (NEUBER-POHL u. a. 2021a).

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 gehen Auszubildende mit Fluchthintergrund (44 %) zudem wesentlich häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (25 %) von ungünstigeren Übernahmemöglichkeiten durch den Ausbildungsbetrieb nach der Ausbildung aus und deutlich häufiger von Schwierigkeiten im Anschluss an den Ausbildungsabschluss, eine Arbeit zu finden (ohne Migrationshintergrund: 22 %, mit Fluchthintergrund: 34 %) (NEUBER-POHL u. a. 2021a).

Tabelle 3-1: Ausbildungsplatzsuche 2020 nach Flucht- und Migrationshintergrund (in %)

	mit Fluchthintergrund	ohne Migrationshintergrund
Angst keine Ausbildungsstelle zu finden ¹	68	47
Ausbildungsstellensuche führte zu Stress ¹	72	60
Emotionale Belastung ²	56	43
Von Stellenrückzug betroffen ²	33	33
Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit von Ausbildungsbetrieben ²	34	31
Anteil der Bewerber/-innen mit Absagen und Kündigungen ⁵	11	8
Ausbildungsqualität leidet ⁴	22	24
Berufliche Pläne werden beibehalten ³	56	68
Sorgen um berufliche Zukunft ³	41	25
Schwierigkeiten nach abgeschlossener Ausbildung Arbeit zu finden ³	34	22
Übernahmemöglichkeiten verschlechtern sich ³	44	25

Quellen: Auf der Grundlage der BA/BIBB Bewerberbefragung 2020: ¹: Christ u.a. 2021; ²: Eberhard u.a. 2021; ⁵: Neuber-Pohl u.a. 2020c; ⁴: Neuber-Pohl u.a. 2021; ³: Neuber-Pohl u.a. 2021 ©

3. Fazit und Schlußfolgerungen

Durch die Pandemie und die Pandemiemaßnahmen sind Jugendliche mit Fluchthintergrund (noch) häufiger von Schwierigkeiten und Belastungen betroffen als diejenigen ohne Migrationshintergrund: In der Berufsorientierung, beim Übergang Schule – Ausbildung aber auch im Bewerbungsprozess zeigen sich für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger Nachteile und ungünstigere Erfahrungen (wie z. B. seltenere Teilnahme an Angeboten der

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung), die den Übergang in eine berufliche Ausbildung erschweren. Dies trägt dazu bei, dass die Phase der Ausbildungsplatzsuche von Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger als von Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund als belastend wahrgenommen wird, was sich im zweiten Jahr der Pandemie 2021 erneut bestätigt: Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund haben, so die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 häufiger Sorgen einen passenden Ausbildungsplatz zu finden oder wegen Corona die Ausbildung nicht zu schaffen. Bei einem Fluchthintergrund sind derartige Sorgen ausgeprägter (CHRIST u. a. 2022), so „dass sie durch die Corona-Krise im Ausbildungssystem“ noch schlechtere Chancen für sich sehen als in der Zeit vor Ausbruch der Pandemie (NEUBER-POHL u. a. 2021c, S. 11).

Diese Sorgen und Befürchtungen können als Spiegel der schwierigen Entwicklungen beim Übergang Schule – Ausbildung sowie des Rückgangs beim Zugang in eine betriebliche Ausbildung angesehen werden: Die skizzierten Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 weisen darauf hin, dass es sich dabei um durchaus berechtigte Sorgen von Jugendlichen mit einem Fluchthintergrund handelt.

Nach den BA/BIBB-Bewerberbefragungen hat sich demnach in den beiden letzten Jahren der als unbefriedigend eingeschätzte Stand der Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung, insbesondere beim Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung erhöht: „Ungleichheiten in den Zugangschancen könnten sich durch die Corona-Krise demnach verstärkt haben“ (NEUBER-POHL u. a. 2021a, S. 7).

Dies bestätigt sich auch von betrieblicher Seite. So ist der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete einstellen in der Pandemie zurückgegangen; der Anteil von Betrieben mit Auszubildenden mit einem Fluchthintergrund ist von 2019 auf 2020 um drei Prozentpunkte von 13 Prozent auf zehn Prozent aller Auszubildenden gesunken (vgl. GERHARDS in diesem Band).

Trotz dieser Ergebnisse besitzt „das betriebliche Berufsbildungssystem“ *vor der Pandemie* „ein beachtliches Integrationspotenzial“ (EBERHARD/SCHUB 2021, S. 41). Insbesondere junge Geflüchtete sind *während der Pandemie* vom Wegfall betrieblicher Praxiserfahrungen, aber auch von Begleitung im Übergangsprozess besonders betroffen.

Als förderlich für eine erfolgreiche Einmündung in eine betriebliche Ausbildung erwiesen sich für Geflüchtete *vor der Pandemie*, multivariaten Analysen der BA/BIBB Bewerberbefragungen zu Folge, folgende Faktoren (EBERHARD/SCHUB 2021):

- Einstiegsqualifizierung, Praktika, Probearbeiten in Betrieben (erzeugen „Klebeeffekte“)
- Individuelle Begleitung und Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren bzw. Paten/-innen im Übergang Schule – Ausbildung („Türöffner“)
- Zertifizierte Teilnahme an Deutsch-Sprachförderung – zertifiziert auf Niveau B und C (EBERHARD/SCHUB 2021).

Förderstrategien sollten verstärkt daran ansetzen, die Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren, vielfältige und frühzeitige betriebliche Kontakte und Praxisphasen sowie die Teilnahme an Sprachkursen zeitnah und in Präsenz zu ermöglichen (EBERHARD/SCHUB 2021). Eine Unterstützung ist auch im Verlauf der beruflichen Ausbildung erforderlich, um diese –

angesichts der Erfahrung mit pandemiebedingten Schwierigkeiten während der Ausbildung – erfolgreich abschließen zu können.

Handlungsbedarf besteht, um die in der Pandemie zusätzlich entstandenen Einschränkungen und Belastungen rasch abzubauen und zu überwinden bzw. solche Schwierigkeiten für die aus der Ukraine neu zugewanderten Geflüchteten von vorneherein zu vermeiden. Hierfür erweist es sich als förderlich, die Integration in berufliche Ausbildung im Hinblick auf den Ausbildungsprozess, den Übergang in eine qualifikationsadäquate Berufstätigkeit und *insbesondere beim Zugang in eine berufliche Ausbildung* zu sichern (vgl. BENNEKER in diesem Band).

Als zielführend haben sich hierfür folgende Ansätze herauskristallisiert:

- Den Übergangsprozess in die berufliche Ausbildung und den Beruf **in Präsenz kontinuierlich begleiten**: Geflüchtete profitieren von der **individuellen Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren** bzw. Patinnen und Paten. Die Betreuenden fungieren als „Türöffner“ (EBERHARD/SCHUB 2021). Die Begleitung und individuelle Betreuung sollten sich beginnend mit der Berufsorientierung (BO) über die Berufsvorbereitung (BV) und den Übergang in eine Ausbildung auch auf den gesamten Ausbildungsverlauf in Präsenz erstrecken. Ein Wechsel von Angeboten und/oder Personen ist zu umgehen, um das Risiko von Friktionen zu vermeiden (ESSER u. a. 2017).
 - Angebote der BO, BV, der Begleitung im Übergang und im Ausbildungsverlauf **in Präsenz**, die durch pandemiebedingte Restriktionen schwieriger realisierbar waren, sind für eine erfolgreiche Integration in berufliche Ausbildung insbesondere bei Personen mit Fluchthintergrund erforderlich: „So kann eine noch durchgängigere Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten bzw. eine strukturell sichergestellte ‚Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand‘ eine große Stütze sein (...)“, gerade für neuzugewanderte junge Menschen, so eine Empfehlung aus dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2020, S. 43).
 - Die kontinuierliche Beratung und Begleitung sollte aus einer Hand erfolgen, um unmittelbare Anschlüsse sicherzustellen und Abbrüche zu vermeiden: Es gilt „**verlässliche Orte**“ zu schaffen, **die die Vermittlung fachlicher und sprachlicher Kompetenzen mit biografieorientierten Unterstützungsangeboten verbinden** (z. B. von der Hilfe bei Wohnungssuche und bürokratischen Anforderungen bis hin zur Bewältigung der aktuellen Lebenslage in der Flucht) (ESSER u. a. 2017).
- **Vielfältige und frühzeitige Kontakte zu Betrieben sicherstellen**: Die Kontaktaufnahme zu Betrieben kann z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch Praktika und Probearbeiten erfolgen). **In Präsenz durchgeführt**, tragen sie entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung bei, so Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerbefragungen (EBERHARD/SCHUB 2021).
 - Hierfür ist es zielführend, BO und Berufsberatung durch betriebsnahe Angebote zu flankieren. **Professionelle Begleitung betrieblicher Praktika** können eine

Schlüsselrolle für die BO, aber auch für den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung, durch Klebeeffekte bei Betrieben.

- Förderangebote an die Bedarfe von Geflüchteten auch aus der Ukraine anpassen, da junge Geflüchtete aus der Ukraine ganz überwiegend (junge) **Frauen** sind. Viele Frauen aus der Ukraine ziehen mit ihren Kindern alleine nach Deutschland zu und sind als Alleinerziehende (meist ohne Verwandte in unmittelbarer Umgebung, die Betreuung unterstützen könnten) in ganz besonderem Ausmaß auf staatliche Angebote bei der Betreuung ihrer Kinder angewiesen.
 - Soll die Integration Geflüchteter aus der Ukraine in Sprachförderung, Berufliche Bildung und Arbeit gelingen, so sind ganztägige, verlässliche und kontinuierliche Betreuungsangebote für Kinder von geflüchteten Frauen aus der Ukraine in Kitas (auch für unter Zweijährige) und Ganztagsbetreuungsangebote in Schulen unerlässlich.
 - Sprach- und Integrationsprogramme für Frauen sollten mit den Betreuungszeiten der Kinder zeitlich vereinbar sein (vgl. SETTELMEYER in diesem Band).
 - Angebote an **Teilzeitausbildung** für geflüchtete Mütter aus der Ukraine sollten bereitgehalten und ausgebaut werden (GRANATO 2022).
- Die **Bereitschaft von Betrieben unterstützen, Geflüchtete auszubilden**: Betriebe signalisieren ihr Interesse auch an Auszubildenden aus der Ukraine: Seit 2015 entwickelt sich die Bereitschaft von Betrieben, junge Geflüchtete auszubilden (GERHARDS in diesem Band), allerdings auch die Erfahrung, dass damit ein zusätzlicher bürokratischer Aufwand verbunden ist und z. T. eine Unterstützung von geflüchteten Auszubildenden in zentralen Fragen der Alltagsbewältigung dringend erforderlich ist. Hierdurch werden wertvolle zeitliche Ressourcen des Betriebs gebunden und können nicht für die Ausbildung genutzt werden. Es hat sich gezeigt, dass die Unterstützung von Betrieben bei der Rekrutierung, im Ausbildungsprozess und bei der Bewältigung formaler Anforderungen seit 2016 förderlich ist für die erfolgreiche Durchführung und den Abschluss einer beruflichen Ausbildung von Geflüchteten (ESSER u. a. 2017; GRANATO 2020; GERHARDS 2018).
- **Betriebsnahe Angebote stärken und ausbauen**: Diese Angebote sollten auf die Unterstützungsbedarfe der Ausbildungsbetriebe **und** der Auszubildenden mit einem Fluchthintergrund zielen und niedrigschwellig und flächendeckend ausgebaut und angeboten werden (ROMMEL 2022) (wie z. B. das Regelinstrument „Assistierte Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit u. ä.; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019; vgl. BENNEKER in diesem Band). Zu weiteren Angeboten, die Betriebe bei der Ausbildung Geflüchteter unterstützen können gehören:
 - Bundesweite Angebote, die Betrieben flächendeckend professionelles Ausbildungscoaching anbieten, um die Kommunikation und Sprachvermittlung am Arbeitsplatz zu unterstützen, sollten ausgebaut werden.
 - Fortbildungen für das Ausbildungspersonal sollten mit ergänzenden Lerninhalten angereichert werden, z. B. im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO).

- Anbieter von Kursen im Rahmen von Mentoringprogrammen für neuzugewanderte Geflüchtete sollten die Mentorinnen und Mentoren, Begleiter/-innen sowie Coaches auf die besonderen Herausforderungen in der Arbeit mit Kriegsgeflüchteten und die damit verbundenen möglichen Traumata verstärkt schulen und vorbereiten (ZITO/MARTIN 2016).
- Lernortkooperationen zwischen Betrieben und Berufsschulen als wichtiger Partner für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss gilt es zu unterstützen.

Für eine gelingende Integration in die berufliche Ausbildung besteht demnach ein dringender bildungspolitischer Handlungsbedarf. Dabei gilt es den Bedarf an berufsorientierenden, berufsvorbereitenden sowie übergangs- und ausbildungsbegleitenden Angeboten für junge Geflüchtete aus der Ukraine ebenso wie für andere Gruppen junger Geflüchteter **betriebsnah** und **in Präsenz** zeitnah zu realisieren. Hierfür sind entsprechende Förderstrategien weiter zu entwickeln und flächendeckend auszubauen, um (weitere) Benachteiligungen zu vermeiden, den mit der Corona-Pandemie für junge Geflüchtete verbundenen Schwierigkeiten und Benachteiligungen erfolgreich zu begegnen und diese im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilhabe junger Geflüchteter aus der Ukraine frühzeitig zu vermeiden.

Literatur

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter (2017): Transitions of young migrants to initial vocational education and training in Germany: the significance of social origin and gender. In: Journal of Vocational Education & Training 69 (3), S. 424.

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter (2018): Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. BIBB Report 6. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Bonn.

CHRIST, Alexander; EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel; NEUBER-POHL, Caroline; SCHUß, Eric (2021): Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie. Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess? In: BIBB Preprint. Online verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-vetrepository-779063-3>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

CHRIST, Alexander; GEI, Julia; HEINECKE, Marcel; KEBLER, Catie (2022): Ergebnisse der BA/BIBB Bewerberbefragung 2021. Kapitel A 8.1. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 198–199. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.

EBERHARD, Verena; CHRIST, Alexander (2019): Wer findet eine Ausbildung im Wunschberuf? BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.

EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel; CHRIST, Alexander; NEUBER-POHL, Caroline; SCHUß, Eric (2021): Beeinflusst die Corona-Pandemie die Bildungs- und Berufsaspirationen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern? BIBB Preprint. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Bonn.

- EBERHARD, Verena; SCHUB, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- ESSER, Friedrich Hubert; GRANATO, Mona; NEISES, Frank (2017): Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Mona GRANATO und Frank NEISES (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 187. Bonn: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, S. 120–129.
- FERNÁNDEZ, Verónica (2020): Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise. Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf. Internet-Gastbeitrag auf [ueberaus.de](https://www.ueberaus.de). Bonn. Online verfügbar unter <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise.php?sid=39294907657346094461527522752200>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- GEI, Julia; GRANATO, Mona (2015): Ausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Jugendliche mit Migrationshintergrund - Ausgrenzung auch in der beruflichen Ausbildung? In: Albert SCHERR (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim: Beltz, S. 210–239.
- GERHARDS, Christian (2018): Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2), S. 4–5. Online verfügbar unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/8631>, zuletzt geprüft am 27.05.22.
- GRANATO, Mona (2018): Fluchtmigration und berufliche Ausbildung. In: Rauf CEYLAN, Markus OTTERBACH und Petra WIEDEMANN (Hrsg.): Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation. Wiesbaden: Springer, S. 133–156.
- GRANATO, Mona (2020): Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Tim BRÜGGEMANN und Sylvia RAHN (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York: Waxmann, 2020, S. 209–224.
- GRANATO, Mona (2022): Ausbildungschancen für junge Frauen mit Fluchthintergrund (in Vorbereitung).
- GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd (2017): L'alternance, une voie de réussite pour tous ? L'impact de l'origine ethnique en Allemagne. In: Formation emploi - Revue française de sciences sociales (139 Juillet-Septembre), S. 119–146.
- KALINOWSKI, Michael (2022): Betriebliche Ausbildung Geflüchteter. Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Kapitel A 11.3. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 291–293. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- NEUBER-POHL, Caroline; CHRIST, Alexander; EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel; SCHUB, Eric (2021a): Wer war seit März 2020 besonders stark von Ausbildungsplatzabsagen und -

- kündigungen betroffen? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. BIBB-Preprint. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.
- NEUBER-POHL, Caroline; CHRIST, Alexander; EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel; SCHUB, Eric (2021b): Wie beeinflusst die Corona-Krise die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. BIBB-Preprint. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.
- NEUBER-POHL, Caroline; SCHUB, Eric; CHRIST, Alexander; EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel (2021c): Wie blicken ausbildungsinteressierte Jugendliche angesichts der Corona-Pandemie in die berufliche Zukunft? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. BIBB-Preprint. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.
- ROMMEL, Anja (2022): Junge Geflüchtete als Zielgruppe für bayerisch-schwäbische Ausbildungsbetriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (1), S. 44–45. Online verfügbar unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17693>, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- SCHUB, Eric; CHRIST, Alexander; EBERHARD, Verena; HEINECKE, Marcel; NEUBER-POHL, Caroline (2021): Bildungs- und Berufsorientierungsangebote für ausbildungsinteressierte Jugendliche während der Corona-Pandemie. Empirische Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und 2020. BIBB-Preprint. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.
- SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2020): Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- ZITO, Dima; MARTIN, Ernest (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Weinheim: Beltz.

4. Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht

Christian Gerhards

1. Einführung in das Thema

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland stellt sich die Frage, inwiefern Betriebe junge Geflüchtete für eine betriebliche Ausbildung rekrutieren und wie sich ihre Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter in den letzten Jahren entwickelt hat.

Die Entwicklungen der betrieblichen Ausbildung Geflüchteter der letzten Jahre können ggf. Hinweise zur Einschätzung der aktuellen Situation geben. Der Beitrag gibt daher im Folgenden einen Einblick, welche Betriebe zwischen 2016 und 2021 Geflüchtete ausbildeten. Damit verbunden sind zwei Teilfragen: zum einen, wo sich Geflüchtete als Auszubildende bewarben und zum anderen, wo Neueinstellungen stattfanden. Dazu werden in der folgenden Analyse Ergebnisse auf der Grundlage der aktuellsten Befragungswellen bis 2021 des BIBB-Betriebspanels betrachtet (vgl. Info-Box).

Info-Box

BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierungspanel und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Datengrundlage der Auswertungen bildet das BIBB-Qualifizierungspanel ab Erhebungswelle 2016, mit Fokus auf die aktuellsten Wellen 2020 und 2021. Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine repräsentative, seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung deutscher Betriebe. Befragt werden rund 4.000 Betriebe pro Jahr. Im Mittelpunkt stehen Untersuchungen zu den Strukturen, Entwicklungen, Rahmenbedingungen und Zusammenhängen des betrieblichen Qualifizierungsgeschehens.

Die Auswertungen hier beziehen sich auf die Ausbildung in nach BBiG oder HwO geregelten Ausbildungsberufen. Für die aktuelle Erhebungswelle 2021 steht unter anderem die Information zur Verfügung, welche Betriebe unter ihren Auszubildenden Geflüchtete hatten. Gemeint sind damit laut Fragetext „Auszubildende, die als Geflüchtete anerkannt sind oder die den Status als Asylbewerber oder Geduldete haben“.

In der Erhebungswelle 2020 wurde darüber hinaus nach der Anzahl von Bewerbungen und Neueinstellungen von angehenden Auszubildenden insgesamt und von solchen mit Fluchterfahrung gefragt.

Die Erhebungswelle 2022 befindet sich seit Frühjahr 2022 im Feld und wird erste Ergebnisse zu den Auswirkungen der verschärften Krise in der Ukraine Ende 2022 liefern. Weiterführende Informationen unter www.bibb.de/qp.

Die Ausbildung Geflüchteter muss vor dem Hintergrund der allgemeinen Entwicklung der betrieblichen Ausbildung verstanden werden. Seit einigen Jahren gehen in Deutschland sowohl Ausbildungsplatzangebote als auch die Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung zurück. Im Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erstmals seit 1992 unter 500.000 gefallen (vgl. FLEMMING/GRANATH 2022). Zudem bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt, im Jahr 2021 waren es 63.200 Stellen, für die keine passenden Bewerber/-innen gefunden wurden. Die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt sind in den letzten Jahren weiter angewachsen. Es kommt neben einem regionalen zunehmend auch zu einem beruflichen (sowie qualifikatorischen) Mismatch – mit Stellenbesetzungsproblemen in

bestimmten Ausbildungsberufen auf der einen, und unversorgten Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerbern (ggf. in anderen Berufen) auf der anderen Seite (CHRIST u. a. 2022).

In dieser Situation kann die Ausbildung Geflüchteter eine Chance für Betriebe darstellen, ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Vor allem in den Jahren 2015 und 2016 stieg die Anzahl geflüchteter Menschen in Deutschland stark an (vgl. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2021). Unter den Geflüchteten sind auch viele junge Menschen ohne einen in Deutschland anerkanntsfähigen Berufsabschluss. Nachdem zunächst der unklare oder fehlende Rechtstatus sowie fehlende Deutschkenntnisse als Hinderungsgründe für die Ausbildung Geflüchteter erkannt und teilweise überwunden wurden (vgl. GERHARDS 2018, 2019), ist der Anteil der Unternehmen, die Geflüchtete als Auszubildende beschäftigen, von 7,2 Prozent im Jahr 2016 auf 10,1 Prozent im Jahr 2019 deutlich angestiegen (vgl. HEUER/PIERENKEMPER 2020).

2. Empirische Ergebnisse

Der Anteil von Ausbildungsbetrieben, die Geflüchtete ausbilden, ist seit dem 31.12.2015 stark gestiegen, so die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. Tabelle 4-1). Der Anteil der Betriebe, die zum 31.12. mindestens einen Geflüchteten unter ihren Auszubildenden hatten, hat sich von einem Prozent im Jahr 2015 auf 13 Prozent im Jahr 2019 erhöht.

Tabelle 4-1: Anteil von Ausbildungsbetrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden in %

Stichtag	31.12. 2015	31.12. 2016	31.12. 2017	31.12. 2018	31.12. 2019	31.12. 2020
Anteil Ausbildungsbetriebe mit Geflüchteten an allen Ausbildungsbetrieben in %	1	3	8	9	13	10

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2016 - 2021 (Abfrage zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres), n=2.176-2.460, nur Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO, gewichtete Daten.©

3. Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden

Laut BIBB-Qualifizierungspanel hatten zum Stichtag 31.12.2020 – also im ersten Jahr der Corona-Pandemie – zehn Prozent der Betriebe Geflüchtete unter ihren Auszubildenden. Im Vergleich zum Vorjahr sank damit der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden von 13 Prozent auf zehn Prozent (vgl. Abbildung 4-1).

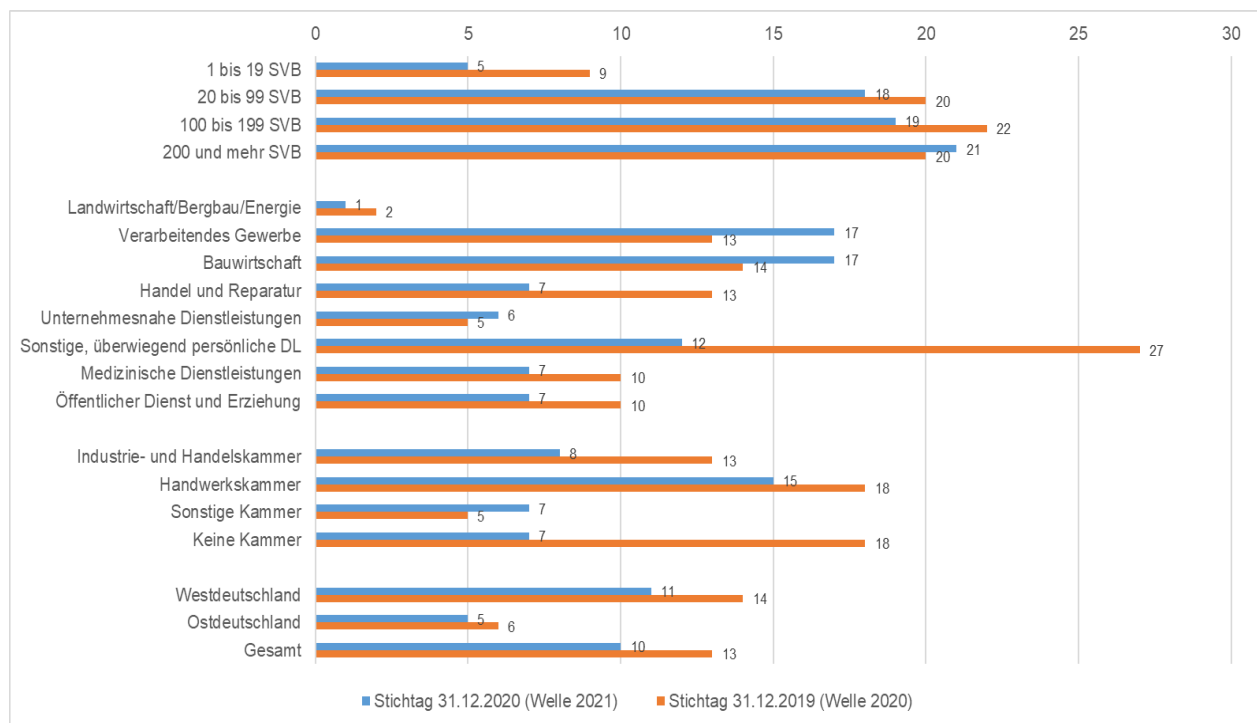
Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich unter den Auszubildenden mindestens eine geflüchtete Person befindet. So hatten 2020 fünf Prozent der Betriebe mit 1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) Geflüchtete unter den Auszubildenden, während es im gleichen Jahr bei Großbetrieben ab 200 SVB 21 Prozent waren.

Deutliche Unterschiede ergeben sich zwischen den Branchen. 2020 lag der Anteil von Betrieben mit mindestens einer geflüchteten Person unter den Auszubildenden im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft mit 17 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Viele Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden befinden sich im

Bereich der sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (12 %), worunter u. a. Berufe aus dem Bereich Beherbergung und Gastronomie sowie Informationsdienstleistungen oder auch Post-, Kurier- und Expressdienste fallen.

In Ostdeutschland ist der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden mit fünf Prozent etwa halb so hoch wie in Westdeutschland (11 %). Hinsichtlich der Kammerzugehörigkeit zeigt sich mit 15 Prozent bei den Handwerksbetrieben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit einen Geflüchteten auszubilden.

Abbildung 4-1: Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden an allen Ausbildungsbetrieben 2019 und 2020 (in %)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 (Stichtag 31.12.2019; n= 1.813) und 2021 (Stichtag 31.12.2020, n= 1.854), nur Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO, SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistungen, gewichtete Daten.©

4. Veränderung der Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung Geflüchteter in der Pandemie

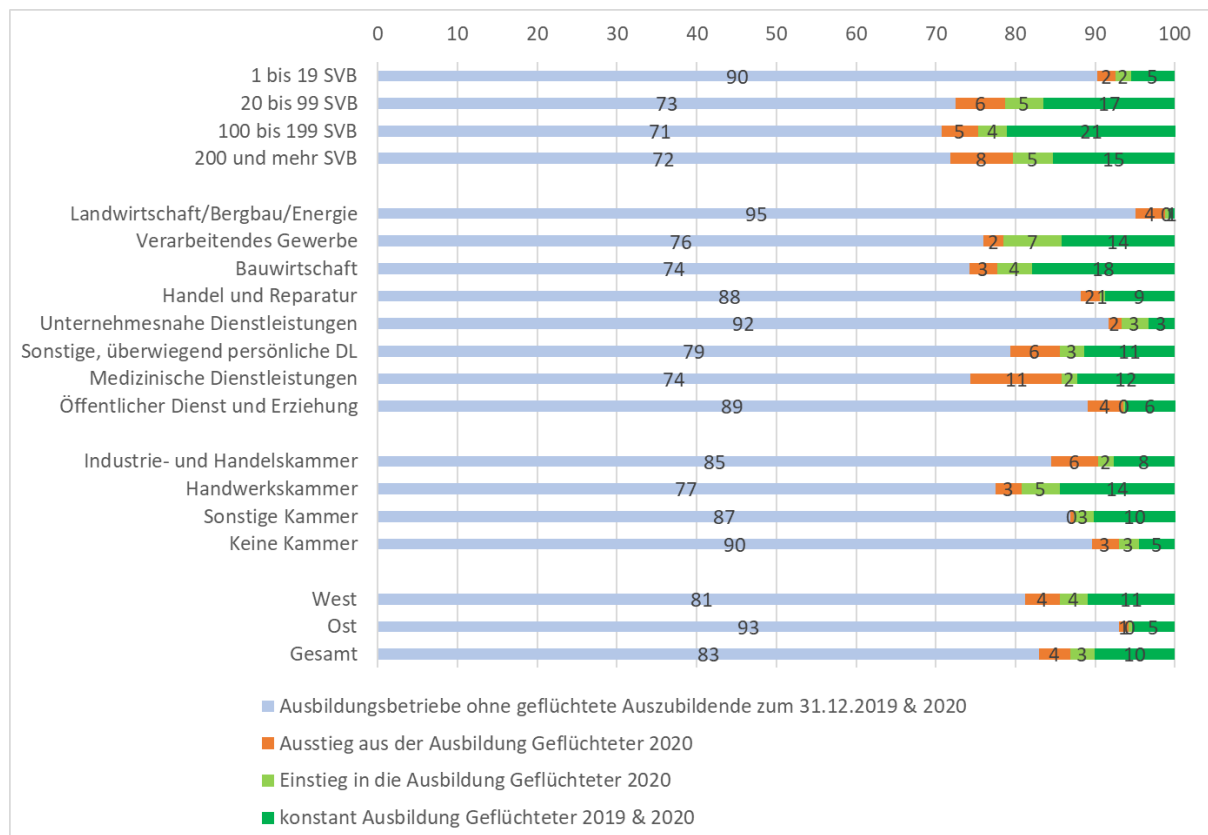
Wie hat sich die Ausbildungsbeteiligung in einzelnen Betrieben zwischen im ersten Pandemiejahr, d. h. zwischen dem 31.12.2019 und dem 31.12.2020 verändert (vgl. Abbildung 4-2)? Nach Betriebsgröße fällt auf, dass es mittlere und große Ausbildungsbetriebe sind, die kontinuierlich Geflüchtete ausbildeten. Allerdings ist bei diesen Betrieben auch der Anteil von Betrieben größer, die nur bis zum 31.12.2019 (Aussteiger) oder erst ab dem 31.12.2020 (Einsteiger) Geflüchtete ausbilden.

Eine hohe Konstanz in der Ausbildung Geflüchteter lässt sich in den Bereichen Bauwirtschaft und Verarbeitendes Gewerbe beobachten. Im Verarbeitenden Gewerbe ist zudem der Anteil von Betrieben am höchsten, ab dem 31.12.2020 neu in die Ausbildung Geflüchteter einstiegen. Auffällig ist der mit elf Prozent hohe Anteil von „Aussteigern“ im Bereich der

medizinischen Dienstleistungen. Einen besonders deutlichen Rückgang (von 27 % auf 12 %) ist im Bereich der sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen zu verzeichnen.

Nach Kammerbereichen differenziert sind es vor allem Handwerksbetriebe, die stetig Geflüchtete ausbildeten (14 %). Der höchste Anteil von aussteigenden Betrieben findet sich im Bereich der Industrie- und Handelskammer (6 %). Nach West und Ost zeigt sich vor allem der höhere Anteil von Betrieben in West, der Geflüchtete ausbildete.

Abbildung 4-2: Veränderung der Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter 31.12.2019 zu 31.12.2020 nach Betriebsmerkmalen in %

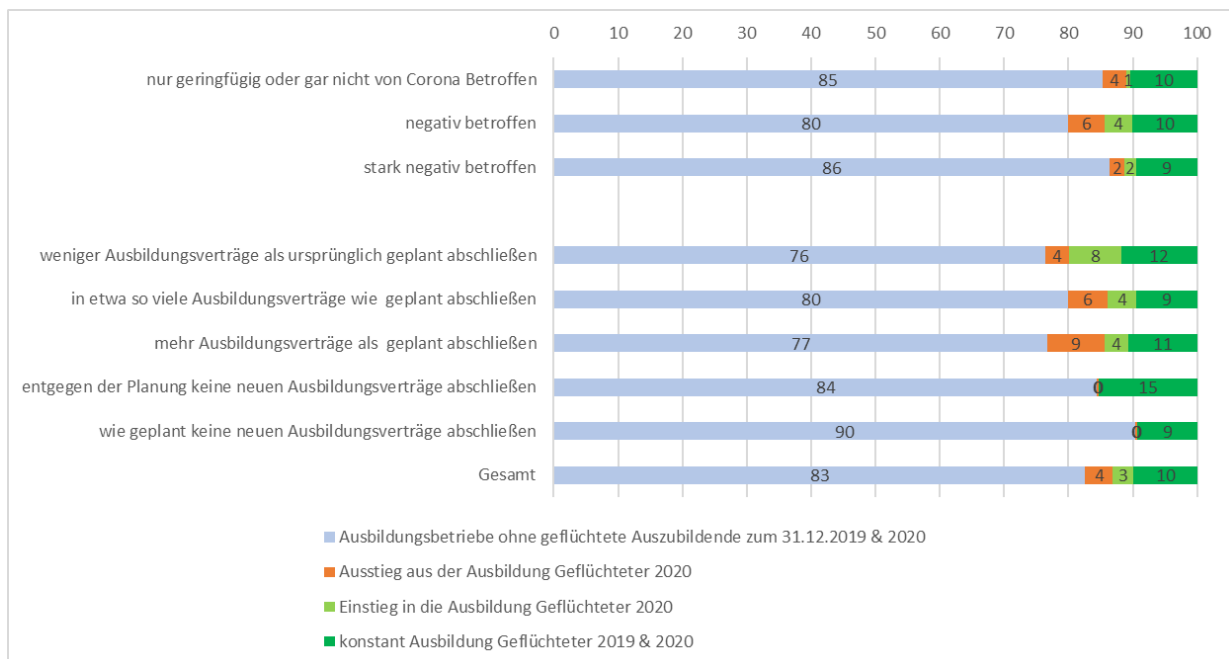


Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 und 2021, n=1.234, nur Betriebe, die in beiden Jahren nach BBiG/HwO ausbilden, Betriebsmerkmale 2021, SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung, gewichtete Daten.©

Von der Hypothese ausgehend, dass die Betroffenheit der Betriebe von Corona ihre Ausbildung von Geflüchteten beeinflussen könnte, wurden hierzu Analysen durchgeführt: Demnach zeigen sich bei der Entwicklung der betrieblichen Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter nach dem Grad der Betroffenheit von Corona keine eindeutigen Befunde und nur geringe Unterschiede (Abbildung 4-3). Von der Corona-Pandemie nur geringfügig oder nicht negativ betroffene Betriebe bilden etwa so häufig Geflüchtete aus wie stark negativ betroffene Betriebe.

Bei Betrieben, die im Jahr 2020 planten im nächsten Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anbieten zu wollen, gibt es entsprechend keine Betriebe, die in die Ausbildung der Gruppe der Geflüchteten neu eingestiegen sind. Überraschenderweise sind besonders häufig Betriebe aus der Ausbildung Geflüchteter ausgestiegen (9 %), die für das nächste Jahr planen, mehr Ausbildungsstellen anzubieten. Offenbar werden dann Geflüchtete als Auszubildende nicht besonders ins Auge gefasst.

Abbildung 4-3: Veränderung der Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter 31.12.2019 zu 31.12.2020 nach Betroffenheit von Corona und Ausbildungsplanung 2020 in %



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020 und 2021, n=1.234, nur Betriebe, die zum 31.12.2019 und zum 31.12.2020 nach BBiG/HwO ausbildeten, Betroffenheit von Corona und Ausbildungsplanung laut Frühjahr 2020, gewichtete Daten.©

5. Bewerbungen von Geflüchteten um Ausbildungsstellen

Die Wahrscheinlichkeit Geflüchtete auszubilden, hängt maßgeblich von der Anzahl bzw. dem Anteil der Bewerbungen ab, die Betriebe von dieser Personengruppe erhalten. Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 enthält das BIBB-Qualifizierungspanel 2020 Zahlen zum Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen pro Betrieb. Insgesamt liegt der Anteil von Bewerbungen Geflüchteter an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen bei fünf Prozent (Abbildung 4-4).

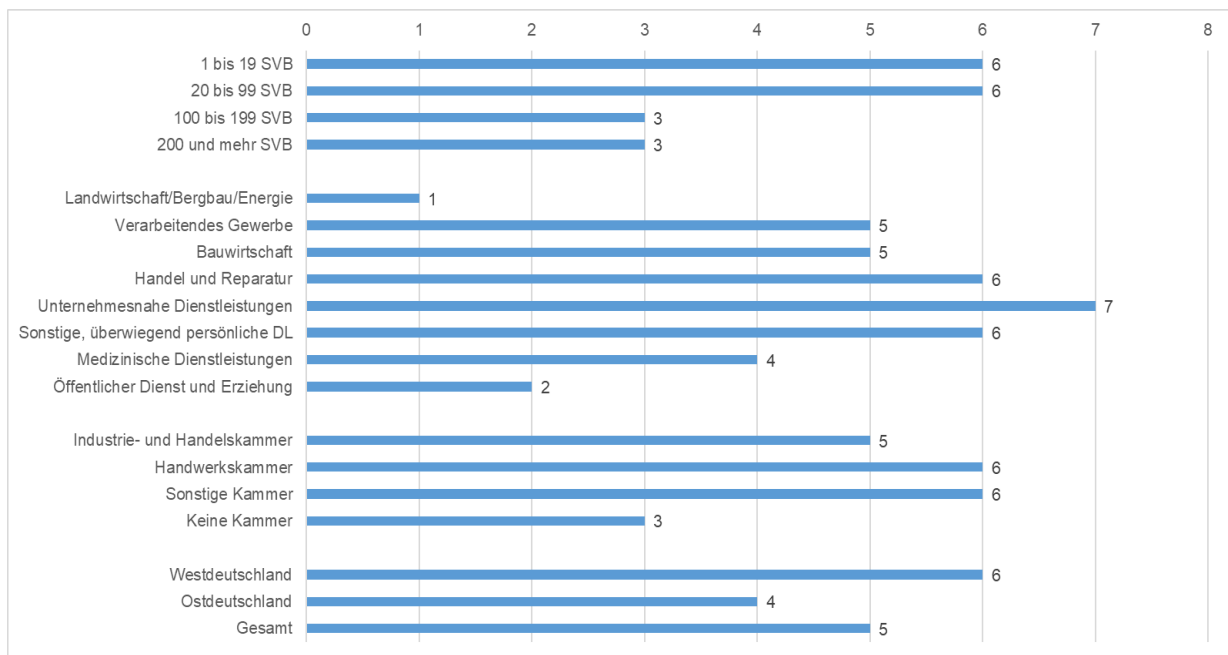
Nach Betriebsgröße zeigt sich, dass der Anteil von Bewerbungen Geflüchteter besonders bei kleineren und mittleren Betrieben (1 bis 19 SVB und 20 bis 99 SVB) und Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten mit sechs Prozent erhöht ist.

Nach Branchen ergeben sich besonders für Berufe im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (7 %), den sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur (je 6 %) etwas erhöhte Anteile von geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen.

Betriebe mit Kammerzugehörigkeit erhalten zu einem höheren Anteil Bewerbungen von Geflüchteten (5 % im IHK-Bereich und 6 % im Handwerk) als Betriebe ohne Kammerzugehörigkeit (3 %).

In Westdeutschland ist der Anteil der Bewerbungen geflüchteter Personen an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen mit sechs Prozent im Durchschnitt etwas höher als in Ostdeutschland (4 %).

Abbildung 4-4: Anteil der Bewerbungen von Geflüchteten an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen (Durchschnitt in % pro Betrieb)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, Angaben zum Ausbildungsjahr 2019/2020, n=1.948, nur Betriebe mit Bewerbungen für Ausbildungsstellen, SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung, gewichtete Daten. ©

6. Einstellungschancen von Geflüchteten in betriebliche Ausbildung

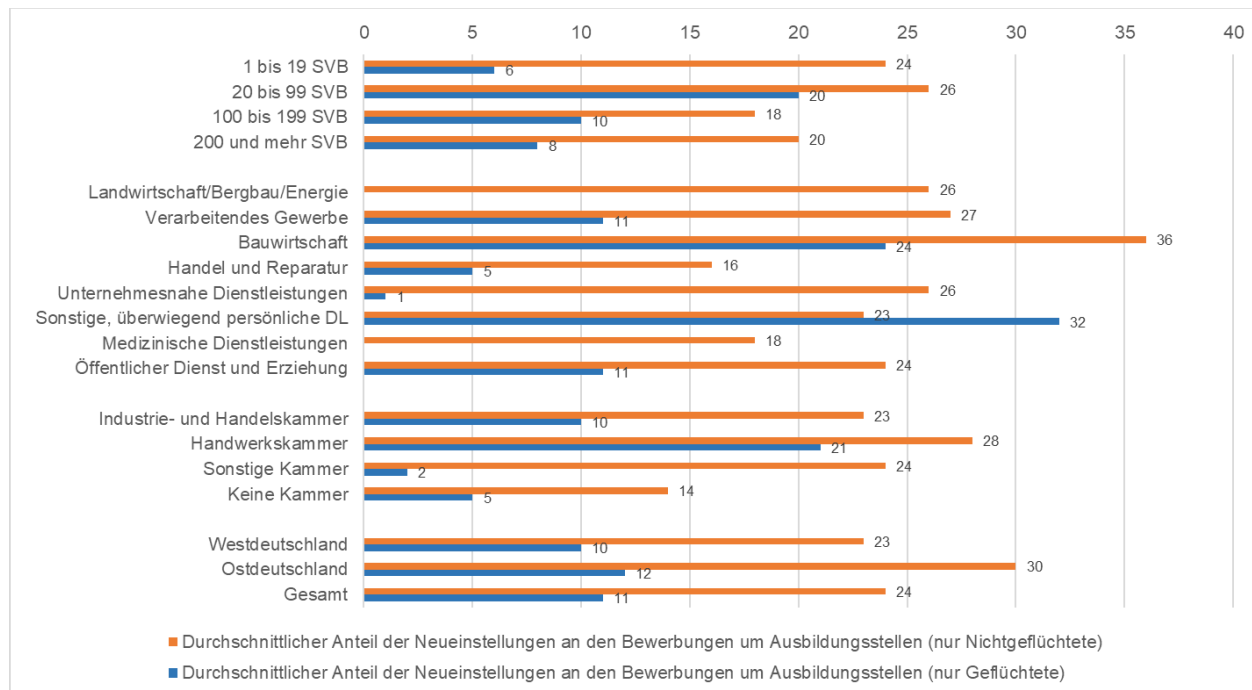
Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 lässt sich pro Betrieb der Anteil von Neueinstellungen von Auszubildenden an allen Bewerbungen für Ausbildungsstellen vergleichen. Es wird deutlich, dass Geflüchtete eine deutlich geringere Chance haben als Auszubildende eingestellt zu werden: Nicht-Geflüchtete wurden im Vergleich zu der Zahl der Bewerber/-innen mit 24 Prozent mehr als doppelt so oft wie Geflüchtete mit nur elf Prozent der Bewerber/-innen als Auszubildende eingestellt. Dieser Chancenunterschied zieht sich durch fast alle betrachteten Betriebsmerkmale hindurch (Abbildung 4-5).

So unterscheiden sich die Einmündungschancen in eine betriebliche Ausbildung bei Nicht-Geflüchteten nach Betriebsgrößenklassen deutlich weniger (von 18 % bis 26 %) als bei geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern (von 6 % bis 20 %). Geflüchtete haben im Verhältnis zur Zahl ihrer Bewerbungen in Kleinbetrieben bis zu 19 Beschäftigten nur vergleichsweise geringe Chancen auf eine Einstellung als Auszubildende (6 %) – dies gilt ähnlich in Großbetrieben mit acht Prozent. In mittelgroßen Betrieben (20 bis 99 Beschäftigte) haben Geflüchtete 2020 mit einem Anteil von 20 Prozent Neueinstellungen gemessen an ihrer Bewerberzahl dagegen vergleichsweise gute Chancen auf eine Einstellung als Auszubildende/-r.

Die sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (32 %), die Bauwirtschaft (24 %), das Verarbeitende Gewerbe (11 %) und der Öffentliche Dienst (11 %) erweisen sich als die Branchen, in welchen Geflüchtete besonders gute Einmündungschancen als Auszubildende haben, im Vergleich zu ihren Bewerbungen. Der Anteil an Einstellungen geflüchteter Bewerber/-innen in Ausbildung überstieg bei den überwiegend persönlichen Dienstleistungen sogar den Anteil von Nicht-Geflüchteten (32 % gegenüber 23 %). Im Bereich der

Handwerkskammern haben Geflüchtete mit 21 Prozent rund doppelt so oft Chancen auf eine betriebliche Ausbildung als im IHK-Bereich (10 %).

Abbildung 4-5: Anteile der Neueinstellungen an Bewerbungen Nichtgeflüchteter und Geflüchteter (Durchschnitt in % pro Betrieb)



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2020, Angaben zum Ausbildungsjahr 2019/2020, n=1.948, (Zellen mit n<30 gelöscht), nur Betriebe mit Ausbildungsstellenbewerbungen, SVB = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; DL = Dienstleistung gewichtete Daten.©

7. Fazit und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zeigen, dass der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden seit 2015 zunächst anstieg, und dann von 2019 auf 2020 sank. Dies könnte unter anderem zurückzuführen sein auf den pandemiebedingten Ausfall berufsorientierender, berufsvorbereitender und anderer Angebote im Übergang Schule – Ausbildung sowie fehlender Möglichkeiten für Praktika vor Ort, z. B. aufgrund von Betretungsverboten (vgl. GERHARDS/WEIS 2022; GRANATO/CHRIST in diesem Band).

Zudem werden mit Blick auf die aktuellen Zahlen von 2020 branchenspezifische Unterschiede deutlich. Geflüchtete bewarben sich – gemessen an allen Ausbildungsstellen – überdurchschnittlich oft bei kleineren Betrieben sowie im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. In kleineren Betrieben haben Geflüchtete im Jahr 2020 jedoch geringere Einstellungschancen – eventuell besonders durch die Pandemie bedingt. Letztlich waren – unabhängig von Branche und Betriebsgröße – die Chancen auf eine Neueinstellung für Geflüchtete deutlich geringer als bei anderen Bewerberinnen und Bewerbern: Führte bei Nicht-Geflüchteten fast jede vierte Bewerbung zu einer Einstellung als Auszubildende/-r (24 %, Abbildung 4-6), waren es bei den Bewerbungen von Geflüchteten lediglich elf Prozent.

Die Ergebnisse der vorliegenden Analysen auf der Datenbasis des BIBB-Betriebspanels verdeutlichen, dass für viele Betriebe die Ausbildung Geflüchteter ein Potenzial darstellt, ihren

Fachkräftebedarf zu decken, das auch genutzt wird. Im Vergleich zum Jahr 2016, in dem lediglich in knapp drei Prozent der Betriebe mindestens eine geflüchtete Person als Auszubildende beschäftigt ist (vgl. Tabelle 4-1), hat sich 2020 dieser Anteil – trotz des pandemiebedingten Rückgangs im Vergleich zu 2019 – mehr als verdreifacht (auf 10 % im Ausbildungsjahr 2020/2021). Entsprechend liegt auf der Hand, dass Geflüchtete auf dem Ausbildungsmarkt im Hinblick auf die Fachkräftesicherung der Betriebe in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Bei den Ergebnissen gilt es zu berücksichtigen, dass viele Betriebe bei der Integration Geflüchteter auf Hilfsangebote und außerbetriebliche Unterstützungsleistungen angewiesen sind (vgl. GERHARDS 2018; GRANATO/CHRIST in diesem Band).

Welche Hinweise lassen sich aus diesen Erkenntnissen der letzten Jahre für die aktuelle Situation und insbesondere für Geflüchtete aus der Ukraine ableiten? Aufgrund der geringeren Anzahl und der deutlich unterschiedlichen Sozialstruktur der ukrainischen Geflüchteten im Vergleich zu den zwischen 2015 und 2020 – zum Großteil aus Syrien und den nordafrikanischen Staaten – nach Deutschland Geflüchteten bleibt abzuwarten, ob sie sich bei deutschen Betrieben um einen Ausbildungsplatz bewerben werden. Da es sich zur Zeit überwiegend um Frauen handelt, könnten sich Unterschiede hinsichtlich der Branchen zeigen, in denen diese eine Ausbildung anstreben. Möglicherweise wird es auch zu Verschiebungen in den hier betrachteten Betriebsmerkmalen kommen. Wie auch in der Vergangenheit könnten Betriebe in Branchen mit Stellenbesetzungsproblemen geneigt sein, Geflüchtete als Auszubildende zu beschäftigen. Wie sich abzeichnet, scheint bei Geflüchteten aus der Ukraine der Rechtsstatus schneller zu klären zu sein und Abschlüsse offenbar leichter anerkannt zu werden (vgl. JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band). Damit wären möglicherweise auch Hürden für den Beginn einer Ausbildung niedriger. Darüber hinaus ist es mit der Corona-Pandemie und der verschärften Krise in der Ukraine zu Preissteigerungen und Lieferengpässen in einigen Branchen gekommen (vgl. Beitrag MAIER/HELMRICH in diesem Band). Neben der veränderten Bewerberlage verändern sich damit auch die Möglichkeiten der Betriebe Ausbildungsstellen anzubieten – insgesamt und für Geflüchtete. Welche Betriebe zukünftig ausbilden, um ihren Fachkräftebedarf zu decken und inwieweit Betriebe dabei Geflüchtete rekrutieren, um Stellenbesetzungsproblemen zu begegnen, wird sich in nächster Zeit zeigen.

Literatur

- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2021): Aktuelle Zahlen. Ausgabe: November 2021. Online verfügbar unter <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-november-2021.pdf>, zuletzt geprüft am 27.05.22.
- CHRIST, Alexander; SCHUB, Eric; OEYNHAUSEN, Stephanie; MILDE, Bettina (2022): Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz. Kapitel A 1. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 14–33. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf (2022): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2021. Kapitel A 1.2. In:

- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 34–53. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- GERHARDS, Christian (2018): Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2), S. 4–5. Online verfügbar unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/publication/download/8631>, zuletzt geprüft am 27.05.22.
- GERHARDS, Christian (2019): Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden? Eine Analyse auf Basis des BIBB-Betriebspanels. In: Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung 3 (2), S. 254–284.
- GERHARDS, Christian; WEIS, Kathrin (2022): Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (1), S. 33–37. Online verfügbar unter www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17681, zuletzt geprüft am 27.05.22.
- HEUER, Christoph; PIERENKEMPER, Sarah (2020): Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. KOFA-Studie 2/2020. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Köln. Online verfügbar unter https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Erfolgreiche_Integration2_2020.pdf, zuletzt geprüft am 27.05.22.

5. Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung

Gerburg Benneker

1. Einführung und Fragestellung

Das BIBB kann zum Thema „Integration in berufliche Ausbildung“ auf der Grundlage von geförderten Programmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) spätestens mit dem Start der KAUSA-Servicestellen im Jahr 2013 auf umfangreiche praktische Erfahrungen zurückgreifen. Bei dem ganzheitlichen Ansatz der geförderten KAUSA-Servicestellen, in denen sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihre Eltern bei allen Fragen rund um das Thema Ausbildung unterstützt werden, gab es 2016 aufgrund der hohen Zuwanderung von Geflüchteten aus Kriegs- und Krisengebieten eine Ausweitung der Arbeit auf die Zielgruppe junger Menschen mit Fluchthintergrund (BECKER/LEOPOLD 2020, S. 7).¹ Ebenfalls startete im selben Jahr das vom BMBF geförderte Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF),² welches im Rahmen einer gemeinsamen Initiative mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) das Ziel hatte, mit einem „ganzheitlichen Qualifizierungs- und Betreuungssystem“ junge Geflüchtete mittels „intensiver Sprachvermittlung, fachlicher Berufsorientierung und Berufsvorbereitung an das duale Ausbildungssystem“ und explizit an eine betriebliche Ausbildung im Handwerk heranzuführen (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2016b, S. 1).

Die beiden BMBF-Programme stehen beispielhaft für die zahlreichen, seit 2015 gestarteten Angebote und Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Berufsausbildung. Eine Auswertung des Datenbestands der Fachstelle *überaus* zählte im Dezember 2016 insgesamt 40 Programme und Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene, die spezifisch für Geflüchtete zur Förderung der Berufsausbildung neu aufgelegt wurden (BETHSCHEIDER/NEISES 2017, S. 86). Befragte Projektleitungen der KAUSA-Servicestellen bestätigten einen erweiterten Handlungsbedarf zur Unterstützung von Personen mit Fluchthintergrund im Vergleich zu jenen mit Migrationshintergrund. Gründe hierfür sind nicht nur die hohe Anzahl an Beratungssuchenden, sondern auch ihre spezifischen Problemlagen zu denen u. a. mangelnde Deutschkenntnisse, mangelnde Kenntnisse des Ausbildungssystems und die Bewältigung von Traumata gehören (BECKER u. a. 2019, 108f.). Weitere Gründe sind Aufenthaltssicherung und fehlende familiäre Unterstützung und Netzwerke.

¹ Rund 60 % der von den 23 KAUSA-Servicestellen seit 2016 unterstützen Jugendlichen sind junge Geflüchtete. Die Förderung der KAUSA-Servicestellen endete im Juni 2022. Die Arbeit wird in sieben Bundesländern als KAUSA-Landstellen fortgeführt bzw. mit unterschiedlichen Schwerpunkten weiterentwickelt (Förderung bis Ende 2024). Weitere Infos unter: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/ausbildung/massnahmen-zur-integration/kausa-projekte/kausa-projekte_node.html (zuletzt geprüft am 30.05.22).

² 2019 wurde die Zielgruppe von BOF erweitert. Neben Geflüchteten können auch Zugewanderte mit besonderem Unterstützungsbedarf am Programm teilnehmen. Der verwendete Programmtitel änderte sich in „Berufliche Orientierung für Zugewanderte“ mit Beibehaltung der Abkürzung „BOF“.

Sechs Jahre später stellt sich die Frage, was wir aus den vielfältigen Programmaktivitäten zur Integration in Berufsorientierung und Ausbildung von Personen mit Fluchthintergrund gelernt haben und wie wir von diesen, mit Blick auf die ganz spezifische Situation der Menschen aus der Ukraine, aber auch mit Blick auf alle anderen und zukünftigen Neu-Zugewanderten, profitieren können.

Info-Box

Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)

Mit dem seit 2016 laufenden Programm „Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)“ werden in einem 26-wöchigem BOF-Kurs nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete und Zugewanderte mit besonderem Förderbedarf auf ihrem Weg in eine Ausbildung unterstützt. Besonderheiten des BOF-Programms sind:

- Gewinnung von Teilnehmenden mittels Akquise und Vernetzung und Eignungsprüfung durch die Berufsbildungsstätten
- Vertiefte Berufsorientierung und Vorbereitung auf bis zu drei Ausbildungsberufe u. a. durch praktische Erfahrung in Lehrwerkstätten / Praxisräumen und einer begleiteten Betriebsphase
- Integriertes Fach- und Sprachlernen zur Vorbereitung auf die Berufsschule
- Mögliche Umsetzung des BOF-Kurses in Teilzeit
- Individuelle sozialpädagogische Begleitung über den gesamten Zeitraum einschließlich der Vermittlung in Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung und weiteren Unterstützungsangeboten

Weitere Infos unter: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/berufliche-orientierung-fuer-zugewanderte-bof/allgemeine-informationen/allgemeine-informationen_node.html (zuletzt geprüft am 06.07.2022)

KAUSA – Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration

Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) unterstützt seit 1999 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, junge Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund sowie deren Eltern rund um das Thema Ausbildung. KAUSA-Landesstellen bieten in mehreren Bundesländern insbesondere zu folgenden Belangen Hilfe an:

- Information und Beratung von Unternehmerinnen und Unternehmern, jungen Menschen und deren Eltern über das duale Ausbildungssystem, über Ausbildungsberufe sowie Karrierewege, nach Abschluss einer Ausbildung
- Gewinnung von Ausbildungsplätzen bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund
- Unterstützung auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb und bei Bedarf Begleitung während der Ausbildung
- Gewinnung junger Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund für die Ausbildung und Unterstützung während der Ausbildung

Weitere Infos unter: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/ausbildung/massnahmen-zur-integration/kausa-projekte/kausa-projekte_node.html (zuletzt geprüft am 06.07.2022)

Das BOF-Programm und die KAUSA-Landesstellen werden durch das BMBF im Rahmen der Initiative Bildungsketten gefördert.

2. Ausgewählte Erkenntnisse aus der Programmbegleitung und aus Untersuchungen anderer Maßnahmen zur Förderung der Integration von Geflüchteten und Zugewanderten in Ausbildung

2.1. Die zentralste Aufgabe: Aufsuchende Beratung und Chancen einer Ausbildung diversitätssensibel vermitteln

Einer der wichtigsten Ansätze, zugleich aber auch eine zentrale Herausforderung, seit Beginn des BOF-Programms ist es, Geflüchtete und Zugewanderte aktiv an den unterschiedlichsten Orten (Gemeinschaftsunterkünfte, Migranten- und Flüchtlingsorganisationen, religiöse Vereine, Integrations- und Sprachkurse, Förderklassen, Fußballvereine etc.) und über die verschiedensten zielgruppenspezifischen Formate anzusprechen und sie über die Möglichkeiten einer Ausbildung und den damit verbundenen Arbeits- und Zukunftschancen zu informieren. Zum Einsatz kommen dabei u. a. Formate wie biografieorientierte und vertrauensbildende Beratung mit Einbindung von Familienmitgliedern und zum Teil mit Muttersprachlern, Stärkung des Selbstvertrauens, Hospitationen, Vorbilder, Peer-Group-Ansatz etc. Ein BOF-Projektleiter beschreibt, dass „[v]or allem die Dauer einer Ausbildung und ggf. zusätzlich eine Einstiegsqualifizierung verunsichern. Der Wunsch nach sofortiger Arbeit ist groß. Durch Gespräche in der Gruppe als auch mit einzelnen konnten diese größtenteils überzeugt werden“ (SACHBERICHT 2020). Zahlreiche Aussagen der BOF-Träger in Workshops, Projektgesprächen und Sachberichten bestätigen die Annahme, dass viele Teilnehmende zunächst kaum Interesse an einer mehrjährigen Ausbildung mit einer relativ geringen Vergütung haben und lieber eine Helfertätigkeit zum Geldverdienen aufnehmen möchten, z. T. müssen sie Schulden begleichen oder die Familie im Herkunftsland finanziell unterstützen (SCHREYER u. a. 2018, S. 2).

Aufgrund der überwiegend praktizierten „Komm-Struktur“ von Regelinstitutionen wie Jobcenter und Agentur für Arbeit werden vor allem Personen erreicht, die aktiv Unterstützungsangebote suchen (AUMÜLLER 2016, S. 43).³ Dies trifft zum Teil auch auf die Jugendmigrationsdienste (JMD), auf die Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer (MBE) als auch auf die Jugendberufsagenturen zu. Angebote wie BOF und KAUSA⁴ greifen diese Lücke mittels einer aufsuchenden adressatengerechten Information und einer niedrigschwelligen Beratung auf, um Möglichkeiten und Chancen einer Ausbildung aufzuzeigen. So konnten beispielsweise in den BOF und KAUSA-Projekten persönliche Kontakte aufgrund hoher Flexibilität und besonderem Engagement aufgebaut und auch in den Pandemiezeiten aufrechterhalten werden. Es hat sich gezeigt, dass besonders junge Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund in der Berufsorientierung und im Übergang

³ Mit der zeitlich befristeten aufsuchenden Arbeit der Agentur für Arbeit in Sammelunterkünften in den ersten Monaten nach 2015 zeigte sich, dass andere Formate statt der „Komm-Struktur“ auch in der Regelinstitution möglich sind. Dies wird als „markanteste Neuerung“ in der spezifischen Beratung von Geflüchteten in der Arbeitsverwaltung beschrieben (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2021, S. 51.).

⁴ Auf Empfehlungen eines Facharbeitskreises und mit Erkenntnissen der KAUSA Servicestellen wurde die Arbeitshilfe „Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen“ erstellt und zeigt die Wichtigkeit des Themas (vgl. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2018a).

zur Ausbildung von den Einschränkungen während der Corona-Pandemie betroffen sind (vgl. GRANATO/CHRIST in diesem Band).

2.2. Wichtig für den Erfolg: Vernetzung und Kooperation

Die Anzahl von Programmen und Maßnahmen, die nach dem Zuzug von mehr als einer Millionen Geflüchteter 2015 und den Folgejahren zur Integration in Ausbildung initiiert wurden, ist bemerkenswert. Dies zeigt einerseits, dass verantwortliche Akteure einen hohen Handlungsbedarf sahen, und dass andererseits das bis dahin vorhandene Angebot nicht ausreichend auf die Zielgruppe eingestellt war, um sie beruflich zu orientieren und auf eine Ausbildung vorzubereiten. Das Angebot wurde aber auch schnell unübersichtlich.⁵ Zu der bereits vorhandenen Komplexität an kommunalen, regionalen und landesspezifischen Maßnahmen im Übergang von der Schule in Ausbildung kamen bundesweite Sondermaßnahmen für Personen mit Fluchthintergrund hinzu, wie zum Beispiel die BA-Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ und Bundesprogramme wie „Willkommenslotsen“ (BMWl) und „IvAF-Bleiberechtsnetzwerke“ (BMAS). Auf Landesebene wurden schulische Bildungsgänge mit Sprachförderangeboten an Berufsschulen etabliert, wie das „Modellprojekt BRAFO für junge Geflüchtete“ in Sachsen-Anhalt oder die Sprint-Klassen in Niedersachsen (DIONISIUS u. a. 2018, 10f.). Eine große Vielfalt unterstützender Akteure und Angebote für Geflüchtete führten dabei zu Herausforderungen und Problemen bei der Steuerung und Abstimmung (HILKERT u. a. 2020).

Knuth charakterisiert den Anstieg von Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung mit Hinführung zu Ausbildung zum damaligen Zeitpunkt als „Aktionismus“ (KNUTH 2016, S. 17). Im Rahmen der Evaluation der KAUSA-Servicestellen werden die „hohe Intransparenz des Unterstützungsangebots“ und mangelnde Abstimmung einhergehend mit einer fehlenden gemeinsamen Strategie der regionalen Akteure zur Förderung der Integration in Ausbildung als größte regionale Defizite formuliert (BECKER u. a. 2019, 108f.). „Das intransparente System an Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen ist zu strukturieren und zu systematisieren“ fordert daher der Wohlfahrtsverband In Via im Rahmen seines Projekts „Afin – Ausbildung fördern, Integration sichern“ (IN VIA KATHOLISCHER VERBAND FÜR MÄDCHEN- UND FRAUENSOCIALARBEIT DEUTSCHLAND E.V 2018, S. 229). Mit der vom BMBF verantworteten „Förderrichtlinie zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ wurde dieser Bedarf gesehen und entsprechend gehandelt (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2016a).⁶ Beispielhaft für das Bedürfnis nach Transparenz ist eine bis 2020 aktualisierte und öffentliche Übersicht von zentralen Angeboten

⁵ Die Servicestelle Bildungsketten führte im Zeitraum 16. November 2017 und 31. März 2018 eine Abfrage zu den Ansätzen zur systematischen Integration von jungen Geflüchteten in das Schul- und Ausbildungssystem in den Bundesländern durch, an der sich 15 Bundesländer beteiligten (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG 2018b).

⁶ Im Rahmen der Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement, zielte das Programm auf ein verbessertes Management im gesamten Themenfeld „Integration durch Bildung“ ab. Ab 500 000 Einwohner/-innen konnten bis zu drei kommunale Koordinator/-innen beantragt werden. Bis zum Programmende im Dezember 2021 wurden 321 kreisfreie Städte und Landkreise gefördert. Exemplarische Eindrücke der Arbeit der Bildungskoordinator/-innen sind in der Broschüre „Bildung vernetzt. Integration gestärkt“ beschrieben (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2021).

zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen für junge Geflüchtete (vgl. GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIVE BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG MBH (G.I.B.) NRW 2020).

Im Verlauf des BOF-Programms zeigte sich die zentrale Bedeutung einer gelingenden Zusammenarbeit mit den regionalen Jobcentern, insbesondere weil viele Geflüchtete dort Kundin bzw. Kunde waren. So wurde ein intensiver und fortlaufender Austausch auf Leitungs- und Arbeitsebene mit dem Jobcenter als auch mit der Agentur für Arbeit als eine der wichtigsten Vernetzungsmaßnahmen gesehen, was in einigen Standorten erfolgreich funktionierte.⁷ Wie ein nicht abgestimmtes Angebot vermieden werden kann, zeigt zum Beispiel die synergetische Zusammenarbeit des Bildungs- und Technologiezentrums der Handwerkskammer Leipzig mit dem Jobcenter. Es werden u. a. gemeinsame Informationsveranstaltungen durchgeführt, Jobcenter-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Team „Migration“ besuchen die Berufsbildungsstätten und mittlerweile wird auch die Jahresplanung von Aktivitäten untereinander abgestimmt. Andere Projektträger besuchten mit dem Jobcenter Förderklassen, um gemeinsam Geflüchtete zu beraten oder tauschen sich regelmäßig mit den zuständigen Beraterinnen und Beratern persönlich oder telefonisch zum Entwicklungsstand der Teilnehmenden aus.

Über die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und die Vermittlung von interessierten Teilnehmenden hat sich eine darüberhinausgehende Ansprache der Zielgruppe als hilfreich erwiesen, so z. B. beim Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (BROENS u. a. 2021, 19f.).

2.3. Kaum praktiziert aber zentral: Kontinuität in der Begleitung und Unterstützung bis zum Abschluss

Vor dem Hintergrund von Fluchterlebnissen und einer aktuell unsicheren Lebenssituation, einhergehend mit vorangegangenen Brüchen von Bildungswegen und Arbeitsleben ist eine kontinuierliche Begleitung durch wenige Vertrauenspersonen geboten. Begleitung aus einer Hand kann die nötige Sicherheit, Anerkennung und das notwendige Vertrauen bieten, um erfolgreich einen Berufsabschluss zu erreichen: es gilt unnötige Übergänge von einer Maßnahme zur nächsten, bei welchen das Risiko besteht, dass Teilnehmende „verloren“ gehen, zu vermeiden. Expertinnen und Experten sind sich bei der Bedeutung und Forderung einer kontinuierlichen und persönlichen Begleitung bis zum Ausbildungsabschluss einig (TASK FORCE FLÜCHTLINGE 2016, 17f.; IN VIA KATHOLISCHER VERBAND FÜR MÄDCHEN- UND FRAUENSOCIALARBEIT DEUTSCHLAND E.V 2018, 10f.; SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2020, S. 43). Ihre Umsetzung geschieht jedoch nur vereinzelt, abhängig von Programmen und einer Vernetzung von Maßnahmen und Angeboten bzw. ihrer verantwortlichen Akteure.

Das BOF-Programm bietet eine ganzheitliche Betreuung durch sozialpädagogische, sprachliche, fachliche und praxisbezogene Begleitung an einem Ort beim jeweiligen Berufsbildungszentrum, bei dem, nach Beschreibung der Projektträger, häufig ein

⁷ Die Zusammenarbeit mit den regionalen Jobcentern wird u. a. in nicht veröffentlichten Sachberichten der Projektträger und in Protokollen von Workshops und Projektgesprächen mit der Programmstelle im BIBB beschrieben.

„Ankommen“⁸ möglich ist. Die BOF-Kurse beschränken sich allerdings auf die Zeit von max. 26 Wochen, eine Betreuung danach ist nicht vorgesehen, wenn auch Projektmitarbeiter/-innen häufig weiterhin informelle Ansprechpersonen bei Problemen bleiben.⁹ Eine kontinuierliche Begleitung auch über Maßnahmen hinweg gab es zu Beginn des BOF Programms durch die vorgeschaltete BA-Maßnahme „Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk“ (PerjuF-H), die teilweise beim selben Bildungsanbieter umgesetzt wurde, jedoch 2018 auslief.

Zwei Programmbeispiele, in der die Begleitung nach einer Ausbildungsvorbereitung auch während der Ausbildung fortgesetzt wird, sind das bis Ende 2018 vom Wirtschaftsministerium geförderte Programm „Gemeinsam in die Ausbildung – GidA“¹⁰ und das noch laufende hessische Landesprogramm „Wirtschaft integriert“. Bei GidA werden drei Erfolgsfaktoren erfasst: a.) die Kette der Betreuung von der Rekrutierung bis zur Begleitung in Ausbildung aus einer Hand, b.) die Kümmerer, die für umfassende Unterstützung bis einschließlich erstes Ausbildungsjahr zuständig sind, als auch c.) ein funktionierendes lokales Netzwerk (KREFT u. a. 2019, 41ff.). Die geringe Lösungsquote von acht Prozent nach dem ersten Ausbildungsjahr, die weit hinter der durchschnittlichen Vertragslösungsquote im Handwerk von Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit liegt, kann diese Erfolgsfaktoren nur bestätigen. Der hohe Ressourcenbedarf, der für eine Regelförderung nach diesem Ansatz notwendig wäre, wird von den Begutachtenden jedoch als Hindernis gesehen (ebd., S. 8).

Einen besonderen Weg geht das hessische Wirtschaftsministerium mit „Wirtschaft integriert“, ein vom europäischen Sozialfond, den Agenturen für Arbeit sowie den Jobcentern gemeinsam finanziertes Programm, welches das Angebot mit den BA-Instrumenten Einstiegsqualifizierung (EQ) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) verzahnt. Ziel des Programms ist es, Menschen mit Sprachförderbedarf von der Berufsorientierung bis zum erfolgreichen Abschluss der betrieblichen Ausbildung zu begleiten.¹¹

Bundesweite Angebote zur Unterstützung während der Ausbildung, die zwar nicht explizit an die Zielgruppe der Auszubildenden mit Migrations- und Fluchthintergrund adressiert sind, jedoch von diesen genutzt werden, sind die BA-Instrumente abH und Assistierte Ausbildung

⁸ Seit 2016 haben über 6.000 Geflüchtete und Zugewanderte an einem BOF-Kurs teilgenommen. Die Absolventinnen und Absolventen, die den Kurs regulär beendet haben, konnten mit einer Gesamtvermittlungsquote von 43% in EQ (16 %), Ausbildung (25 %) oder einem qualifizierten Praktikum (2 %) vermittelt werden.

⁹ BOF-Träger weisen darauf hin, dass eine Anschlussbetreuung insbesondere auch während der Ausbildung unbedingt erforderlich ist, um höhere Abbruchquoten zu vermeiden. Die Instrumente der BA (u. a. AsA / abH) werden nur bedingt angenommen (Protokoll Regionaltreffen 2019).

¹⁰ „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) ist ein Modellprojekt im Ausbildungsbereich, das die Otto-Benecke-Stiftung e. V. in Kooperation mit Bildungszentren des Handwerks in Duisburg, Recklinghausen und Gera (bis 31.12.2018) nach dem ganzheitlichen Ansatz „Alles aus einer Hand und unter einem Dach“. Deutsche Jugendliche ohne Erstausbildung und junge Geflüchtete bereiten sich gemeinsam mittels Schulunterrichts, Sprachkurs und Lehrwerkstatt auf eine Ausbildung im Handwerk vor.

¹¹ Die Förderkette des Programms „Wirtschaft integriert“ beinhaltet u. a. BOplus mit praktischer Erfahrung, Berufswahlunterstützung und berufsbezogener Sprachförderung in beteiligten Bildungseinrichtungen der hessischen Wirtschaft, EQ plus: klassische Einstiegsqualifizierung mit zusätzlichen Unterstützungsleistungen und ABplus, einer Ausbildungsbegleitung für die gesamte Ausbildungsdauer (FRINGS u. a. 2018, S. 5).

(AsA), die nun zu AsA flex¹² zusammengeführt wurden und das BMBF-finanzierte Programm VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Seit 2020 berücksichtigt AsA flex den Bedarf nach kontinuierlicher Betreuung durch Ausbildungsbegleiter/-innen über den gesamten Verlauf der Maßnahme, wenn nötig bis zum Ende der Ausbildung. Schwierigkeiten bei der Durchführung von abH zeigte sich in der Vergangenheit insbesondere bei Geflüchteten. Fallstudien erfassten, dass Auszubildende mit Fluchthintergrund mit den zusätzlichen Nachhilfestunden neben einer Arbeitswoche überfordert waren. Zudem wird eine Reduzierung der Mindestgruppengröße eines abH-Kurses gefordert, da sonst in ländlichen Gegenden längere Fahrtzeiten erforderlich sind und auch eine differenzierte Förderung bei größerer Gruppenanzahl kaum möglich ist, die die Zielgruppe aufgrund ihrer Heterogenität aber besonders benötigt (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2021, S. 62).

Eine Möglichkeit für eine weniger kostenintensive Betreuung wird in der Begleitung durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren gesehen und häufig insbesondere für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten vorgeschlagen. Das Programm VerA bietet durch ehrenamtliche Begleitung von Seniorexpertinnen und Seniorexperten während der Ausbildung eine individuelle Betreuung an. Die begleiteten jungen Menschen hatten 2021 zu 81 Prozent einen Migrationshintergrund; dies bestätigt den hohen Unterstützungsbedarf dieser Zielgruppe, um die Ausbildung erfolgreich zu beenden.¹³

3. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen unter der Berücksichtigung der spezifischen Situation von Geflüchteten aus der Ukraine

Aufgrund der Komplexität des Themas konnten hier nur einige Erfahrungen der Programmbegleitung im BIBB und Ergebnissen aus Untersuchungen anderer Maßnahmen und Angebote der letzten Jahre aufgegriffen werden. Zum Teil wurden Programme aufgrund der Fluchtmigration seit 2015 initiiert und entsprechend dieser Zielgruppe konzipiert. Auch wenn sich die Erfahrungen nicht eins zu eins auf die Gruppe der Ukrainer/-innen übertragen lassen, die seit Februar 2022 aufgrund des Angriffskriegs der Russischen Föderation nach Deutschland gekommen sind, so bieten sie vielfältige Anknüpfungspunkte zur Integration in die Berufsorientierung und Ausbildung. Die bisherigen Erfahrungen sollten bei der Initiierung, Bereitstellung und Koordinierung von Unterstützungsangeboten auf allen verantwortlichen Ebenen wahrgenommen, diskutiert und für aktuelle und zukünftige Herausforderungen berücksichtigt werden.

3.1. Berufliche Orientierung und Entscheidung für eine mögliche Ausbildung mit adressatengerechten Wegen und Formaten unterstützen

Die Annahme, dass eine betriebliche oder schulische Ausbildung aufgrund eines hohen Anteils an Akademikerinnen und Akademikern unter den geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern nicht von Interesse sein sollte, hat sich bereits in der Vergangenheit nicht bestätigt. So bestand bei Spätaussiedler/-innen mit akademischen Abschluss eher die Gefahr, arbeitslos zu werden,

¹² „Um die Komplexität der Instrumente für junge Menschen zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden, wurden die Assistierte Ausbildung nach § 130 (alt) SGB III mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) nach § 75 (alt) SGB III zu einem einheitlichen Instrument zusammengeführt“ (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2020, S. 2).

¹³ Auswertung interner Daten. Weitere Infos unter: <https://vera.ses-bonn.de/ueber-vera> (zuletzt geprüft am 30.05.22).

als bei denjenigen mit mittlerem oder ohne beruflichem Abschluss (vgl. BRÜCK-KLINGBERG u. a. 2007). Dies wurde auch bei Hochqualifizierten aus Osteuropa und den GUS-Staaten beobachtet (vgl. HOSNER u. a. 2017). Bei Akademiker/-innen mit Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit weitaus größer eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation aufzunehmen als bei anderen (KNUTH 2020, S. 18). Zudem befinden sich in der Gruppe der zugezogenen Ukrainier/-innen auch Jugendliche und junge Erwachsene, die sehr wohl ihre berufliche Ausbildung bzw. ihren Schulbesuch abbrechen mussten und damit auch ihre bisherige berufliche Orientierung neu denken müssen. Für eine Ausbildung in Deutschland kann die Argumentation einer späteren Verwertung des Berufsabschlusses im Herkunftsland eine motivierende Rolle spielen. Die aktuell geförderten BOF-Träger und KAUSA-Landesstellen rechnen mit einem erhöhtem Informations- und Unterstützungsbedarf von Ukrainerinnen und Ukrainern zum Einstieg in das duale Ausbildungssystem insbesondere ab Herbst 2023, wenn viele ein bestimmtes Sprachniveau erreicht haben.¹⁴

Strategien einer diversitätssensiblen Ansprache und Beratung:

- Persönliche, ganzheitliche und verlässliche Beratung an einer fest eingerichteten Anlaufstelle durch Personal, welches Erfahrungen mit der Zielgruppe und umfangreiche Kenntnisse über weitere Unterstützungsangebote im lokalen Umfeld zum Handlungsfeld hat. Vorhandene Strukturen und Netzwerke sollten aufgrund ihrer Erfahrungen genutzt, erweitert ggf. reaktiviert werden. Gemeinsame Nutzung der Beratungsstelle von Verantwortlichen verschiedenster (Regel-) Angebote, z. B. mit Beteiligung von Kammern, Schulen, Jobcentern aber auch Migrantenorganisationen können eine Transparenz und eine sich gegenseitig ergänzende Beratung durch räumliche Nähe ermöglichen.
- Zudem ist eine gezielte und mit Netzwerkpartnern gemeinsam geplante und umgesetzte Beratung an Orten durchzuführen, in denen ukrainische und andere Neuzugewanderte anzutreffen sind, ggf. auch in Begleitung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Neben dem Besuch von Integrations- und Sprachkursen sowie Förderklassen sind auch Elternabende oder „Mütter-Cafés“ etc. denkbar.
- Zur Erstberatung und Verbreitung von Informationen und Anlaufstellen sollten soziale Medienstrategien geplant und umgesetzt werden, da die sozialen Netzwerke die bedeutendste Informationsquelle für Geflüchtete darstellt (AUMÜLLER 2016, S. 43). Dies ist vor allem ein wichtiger Weg, um viele Ukrainerinnen zu erreichen, die Kinder betreuen und seltener an Sprachkursen und anderen Angeboten teilnehmen. Beispielhaft kann hier auf die Erfahrungen des IQ-Projekts "Konzept Aufsuchende Beratung in Social Media-Spaces", verwiesen werden, bei dem Beratung in Foren und Chatgruppen mit geschulten Muttersprachlern angeboten wird.¹⁵

¹⁴ Bei einer nicht veröffentlichten Umfrage im Mai 2022 gaben die Hälfte der 54 befragten BOF-Träger an, dass sie ab August 2023 mit einem hohen bzw. sehr hohem Interesse von Ukrainerinnen und Ukrainern an einer Ausbildung an ihrem Standort rechnen, die dabei vor allem intensiveren (berufsbezogenen) Sprachunterricht benötigen. Sechs von sieben KAUSA-Landesstellen berichten bereits jetzt von einer Vielzahl an ukrainischen Geflüchteten, die das Informations- und Unterstützungsangebot des KAUSA Netzwerks in Anspruch nehmen. Der überwiegende Teil der Landesstellen geht davon aus, dass sich die Anzahl der Beratungsanfragen schnell erhöhen wird, sobald entsprechende Sprachkenntnisse erworben wurden.

¹⁵ <https://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/iq-good-practice-beispiel-konzept-aufsuchende-beratung-in-social-media-spaces-aktuell-veroeffentlicht> (zuletzt geprüft am 30.05.22).

- Aufgrund der häufig zu Beginn noch geringen Deutschsprachkenntnisse gilt es, begleitend Informationsmaterial und Webseiten zur beruflichen Orientierung, Ausbildungsmöglichkeiten und entsprechenden Beratungsstellen in Ukrainisch und Russisch zu übersetzen. Dies sollte zum Anlass genommen werden, die Materialien auch in weitere Herkunftssprachen, bspw. der größten Gruppen von Neuzugewanderten zu übersetzen, um den Vorwurf einer Bevorzugung entgegen zu wirken. Lokale Unterstützungsangebote sollten gesammelt und in einer gemeinsamen Broschüre bzw. einer kommunal verantworteten Webseite erfasst werden.
- Nutzung und Weiterentwicklung bereits bekannter und erprobter Formate zur beruflichen Orientierung und Ausbildungsvorbereitung wie zum Beispiel:
 - Gezielter Austausch mit Auszubildenden mit Flucht- und Migrationshintergrund ggf. aus dem gleichen Herkunftsland. Erfahrungen mit dem bereits vieler Orts erprobten Konzept des „Ausbildungsbotschafters“¹⁶ sollten transferiert und der Einsatz gemeinsam in Kooperation mit den zuständigen Stellen ausgeweitet werden.
 - Das mittlerweile in einigen Maßnahmen erprobte Konzept einer integrierten Fach- und Sprachvermittlung in Berufsorientierungs- und Vorbereitungsmaßnahmen sollte mittels Curriculum und Schulung des (Aus-)Bildungspersonals etabliert werden (vgl. SETTELMEYER 2019, SETTELMEYER in diesem Band).
 - Eine besondere Bedeutung für die Berufsorientierung und Berufsentscheidung hat die Erprobung betrieblicher Praxis einschließlich einer professionellen Vorbereitung und Begleitung von Ausbildungsinteressierten und Ausbildungspersonal (vgl. GRANATO/CHRIST in diesem Band).

3.2. Aufbau von dauerhaften Strukturen durch gemeinsame Planung und abgestimmte Umsetzung des Unterstützungsangebots der verantwortlichen Akteure auf allen Ebenen

- Wie in Abschnitt 2.3 beschrieben, wurden durch die Verzahnung von Beratungsangeboten und Instrumenten der Regelinstitutionen mit den Programmen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene einige Programme erfolgreich umgesetzt. Politische Entscheidungsträger/-innen sollten daher in ihrer aktuellen Planung berücksichtigen, dass sich die Maßnahmen gegenseitig ergänzen und aufeinander aufbauen, um eine verlässliche, kontinuierliche und strukturell angelegte Unterstützung für die Zielgruppe vom Übergang in Ausbildung bis zum Ausbildungsabschluss sicherzustellen.
- Die Förderung der Integration in Ausbildung ist eine Querschnittsaufgabe, die die verschiedensten Bundesministerien berührt, geht es doch um gleichberechtigte Teilhabe an der Beruflichen Bildung (BMBF), um qualifizierten Zugang zu Arbeit (BMAS), um Sicherung der Wirtschaftskraft (BMWK) und um gesellschaftliche und soziale Integration (BMFSFJ). Aufeinander abgestimmte Förderrichtlinien der einzelnen Bundesressorts einschließlich einer Absprache mit der BA sind notwendig und sollten eine Kooperation

¹⁶ Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter sind geschulte Auszubildende, die die „Peer-to-Peer-Kommunikation“ nutzen und Schüler/-innen ihre individuellen Ausbildungsberufe authentisch und „auf Augenhöhe“ vorstellen. Ein Beispiel sind die Ausbildungsbotschafter und Ausbildungsbotschafterinnen NRW - Unterwegs für „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Weitere Infos unter: <https://www.lgh.nrw/index.php/ausbildungsbotschafter-nrw> (zuletzt geprüft am 28.06.22).

und operative Zusammenarbeit in der Umsetzung des Angebots vor Ort voraussetzen. Empfohlen wird ein institutionalisierter Austausch über Erfahrungen aller laufenden und geplanten Bundesprogramme zum Themenfeld auf Referatsebene, wie dies bereits zum Teil durch das BMBF koordiniert wird.

- Im Rahmen einer umfassenden Untersuchung der Verwaltungsstrukturen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene in der Migrations- und Integrationspolitik, u. a. mittels 70 Expertengesprächen, fordert die Stiftung Mercator „die Verzahnung und Fokussierung von Maßnahmen sowie die Überprüfung ihrer Wirksamkeit“. Daraus ließe sich schlußfolgern, dass die Fachministerien der Länder sich bei den einzelnen Fördermaßnahmen stärker absprechen und diese von dem für Integration zuständigen Ministerium steuern lassen (BOGUMIL u. a. 2018, S. 7).
- Die vorhandenen Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative Bildungsketten¹⁷ sind eine Chance, die bereits jetzt abgestimmten Integrationsmaßnahmen zukünftig vertieft auf Bundes- und Landesebene zu verzahnen.
- Regelangebote der Arbeitsverwaltung sollten durch niederschwellige Beratungs- und Vernetzungsangebote von Bildungsträgern und Vereinen ergänzt werden und sich den häufig besseren Zugang von diesen zur Zielgruppe zu nutze machen, u. a. damit sie dauerhaft als „Brückenbauer“ zu Angeboten und zu Ausbildungsbetrieben fungieren können.
- Die Wirtschaft und ihre zuständigen Stellen sollten bei der Planung und Umsetzung von Berufsorientierungs- und -vorbereitungsmaßnahmen mit eingebunden werden, um diese dem lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt anzupassen.
- Zur Erreichung der Zielgruppe sollte eine dauerhafte Einbindung von Migrantenorganisationen und ihrer Dachverbände in die strategische Planung und Umsetzung der Aktivitäten und Angebote erfolgen.
- Aufgebaute Netzwerke und im „Krisenmodus“ entstandene Strukturen sollten überprüft und nachhaltig verankert werden, da „Integration Zeit braucht und nicht mit Maßnahmen der Erstförderung abgeschlossen [ist]“. Das Wissen um Zuständigkeiten der Akteure ist von hoher Bedeutung, kann aufgrund der Komplexität aber nicht vorausgesetzt werden (KÖHLING/STÖBE-BLOSSEY 2018, S. 4).

Die Integration von Geflüchteten und Zugewanderten in Berufsorientierung und Ausbildung sollte in einem Einwanderungsland wie Deutschland als Daueraufgabe und nicht als ad hoc Aktion verstanden werden. Insbesondere Personen mit Migrations- bzw. Fluchterfahrung benötigen zusätzliche und zielgruppenadäquate Unterstützung, damit eine gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Ausbildung gewährleistet wird.¹⁸ Damit dieses mit den vorhandenen Ressourcen bestmöglich gelingen kann, ist eine mit allen politischen und verantwortlichen

¹⁷ Weitere Informationen unter: https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/die-initiative/bildungskettenvereinbarungen/bildungsketten-vereinbarungen_node.html (zuletzt geprüft am 30.05.22).

¹⁸ Rund ein Drittel junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung hat keinen Berufsabschluss (35 %). Auf der Basis des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes mit Herausrechnung der in Ausbildung befindlichen Personen, wurde bei den 20- bis 34-Jährigen der Anteil der nicht formal Qualifizierten (nfQ) erfasst (KALINOWSKI 2022).

Ebenen abgestimmte gemeinsame Strategie erforderlich, aus der Konzepte und Instrumente entwickelt werden und sich gegenseitig ergänzen können.

Literatur

- AUMÜLLER, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI). Berlin: Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- BECKER, Carsten; LEOPOLD, Enrico (2020): Begleitende Evaluation der Ausbildungsstrukturprogramme JOBSTARTER und JOBSTARTER plus 2015 – 2018. Kurzfassung des Gesamtabschlussberichtes. IFGE Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH. Berlin. Online verfügbar unter 2020_evaluation-jobstarter-und-jobstarter-plus_kurzfassung_bf.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- BECKER, Carsten; LEOPOLD, Enrico; BECKER; Boris Alexander; HAASE, Jennifer (2019): Abschlussbericht Integration von jungen Geflüchteten in die duale Berufsausbildung – Zielgruppenerweiterung der KAUSA Servicestellen im Rahmen der begleitenden Evaluation der Ausbildungsstrukturprogramme JOBSTARTER und JOBSTARTER plus. IFGE Gesellschaft für Innovations-forschung und Beratung mbH. Berlin.
- BETHSCHEIDER, Monika; NEISES, Frank (2017): Von Sprach- und Integrationskursen zur Ausbildungsvorbereitung und beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen – Angebote und kommunale Steuerung. In: Mona GRANATO und Frank NEISES (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 187. Bonn: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG.
- BOGUMIL, Jörg; BURGI, Martin; KUHLMANN, Sabine; HAFNER, Jonas; HEUBERGER, Moritz; KRÖNKE, Christoph (2018): Bessere Verwaltung in der Migrations- und Integrationspolitik - eine Aufgabe für Bund, Länder und Kommunen. Zentrale Befunde und Empfehlungen. STIFTUNG MERCATOR (Hrsg.). Essen. Online verfügbar unter Stiftung_Mercator_Broschuere_WEB.pdf (stiftung-mercator.de), zuletzt geprüft am 13.06.22
- BROENS, Kristina; NIEMEYER, Claudia; BORMANN, Marianne (2021): Starker Ansatz – „Stark im Beruf“, Wirkungsanalyse des Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund. Ramboll Management Consulting GmbH, BMFSFJ. Berlin. Online verfügbar unter 2021_Wirkungsanalyse_Stark-im-Beruf.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- BRÜCK-KLINGBERG, Andrea; BURKERT, Carola; SEIBERT, Holger; WAPLER, Rüdiger (2007): Verkehrte Welt: Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos. IAB-Kurzbericht 8. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2007/kb0807.pdf>, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020): Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 74 – 75a SGB III. Nürnberg. Online verfügbar

unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/57-74-75-75a-sgiii_ba146639.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2018a): Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen. Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der Projektpraxis. JOBSTARTER Arbeitshilfe – Nummer 3. Bonn. Online verfügbar unter https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/arbeitshilfe_gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 30.05.22.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2018b): Maßnahmen der Länder zur Berufsorientierung und am Übergang Schule – Beruf für junge Geflüchtete Auswertung einer Länderabfrage im Rahmen der Initiative Bildungsketten. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/shareddocs/downloads/files/massnahmen_der_laender_fuer_junge_gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 30.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2021): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Schlussbericht. Erstellt von Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsma%C3%9Fnahmen-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=4, zuletzt geprüft am 31.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2016a): Förderrichtlinie zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte (Banz AT 22.01.2016 B2). Online verfügbar unter https://www.transferinitiative.de/media/content/BANZ_AT_22.01.2016_B2.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2016b): Richtlinie für die Förderung der vertieften Berufsorientierung junger Flüchtlinge zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung im Handwerk (Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF). Bonn. Online verfügbar unter https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shareddocs/downloads/angebote-fuer-zugewanderte/bmbf_-_bof_barrierefrei_.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 30.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2021): Bildung vernetzt. Integration gestärkt. Das Förderprogramm „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“. Bielefeld. Online verfügbar unter https://www.transferinitiative.de/media/content/210312_BMBF_KoKo_BrochuereA4_V2_bf.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.

DIONISIUS, Regina; MATTHES, Stephanie; NEISES, Frank (2018): Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Bonn.

FRINGS, Kerstin; KUSE, Stefan; TRABERT, Lioba; WERNER, Alexander (2018): Begleitende Evaluierung des Förderprogramms „Wirtschaft integriert“ in Hessen. Abschlussbericht. HA Hessen Agentur GmbH im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung. HA-Report 966. Wiesbaden. Online verfügbar unter

https://redaktion.hessen-agentur.de/publication/2019/966_Wirtschaft_integriert.pdf,
zuletzt geprüft am 30.05.22.

GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIVE BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG MBH (G.I.B.) NRW (2020): Junge Geflüchtete. Übersicht über zentrale Angebote zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Online verfügbar unter <https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/junge-gefluechtete>, zuletzt geprüft am 30.05.22.

HILKERT, Bernhard; DIETRICH, Andreas; HEUER, Christoph, PÖTTER, Nicole (2020): Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung. Abschlussbericht. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/3.4.305, zuletzt geprüft am 30.05.22.

HOSNER, Roland; VANA, Irina; JUSH, Golschan Khun (2017): Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich. Abschlussbericht des FIMAS-Projekts. International Centre for Migration Policy Development. Wien.

IN VIA KATHOLISCHER VERBAND FÜR MÄDCHEN- UND FRAUENSOZIALARBEIT DEUTSCHLAND E.V (2018): Handlungsbedarfe für die Arbeit mit jungen Geflüchteten. Erkenntnisse und Forderungen aus dem Projekt Afin – Ausbildung fördern, Integration sichern. Freiburg.

KALINOWSKI, Michael (2022): Betriebliche Ausbildung Geflüchteter. Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Kapitel A 11.3. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 291–293. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.

KNUTH, Matthias (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

KNUTH, Matthias (2020): Was uns zusammenhält. Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung? Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

KÖHLING, Karola; STÖBE-BLOSSEY, Sybille (2018): Berufsorientierung für jugendliche Flüchtlinge als Kooperationsaufgabe. FGW-Impuls. Vorbeugende Sozialpolitik 13. FGW - Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. Düsseldorf.

KREFT, Ursula; LIESENFELD, Joachim; USKE, Hans (2019): Schlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung / Evaluation zum Modellprojekt der Otto-Benecke-Stiftung (OBS) e.V. „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA). RISP GmbH Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung. Duisburg. Online verfügbar unter [www.bibb.de\data\Berufsorientierungsprogramm\8_BOF\05_Wissenschaftliche Begleitung\06_Partner\GidA\190905_Schlussbericht_GidA_web.pdf](http://www.bibb.de\data\Berufsorientierungsprogramm\8_BOF\05_Wissenschaftliche_Begleitung\06_Partner\GidA\190905_Schlussbericht_GidA_web.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.22.

- SACHBERICHT 2020: Sachbericht zum Zwischennachweis für den Berichtszeitraum vom 01.01. - 31.12.2020 im Rahmen der Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für die Förderung der vertieften Berufsorientierung junger Flüchtlinge zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung im Handwerk (Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF) vom 29.03.2019, unveröffentlichter Bericht, 2021
- SCHREYER, Franziska; BAUER Angela; KOHN, Karl-Heinz (2018): Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern. IAB-Forum 03. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/ausbildung-kann-bleibeperspektiven-fuer-gefluechtete-verbessern>, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- SETTELMAYER, Anke; MÜNCHHAUSEN, Gesa; SCHNEIDER, Kerstin (2019): Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF). Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn.
- SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2020): Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- TASK FORCE FLÜCHTLINGE (2016): Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Bonn.

6. Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf

Anke Settelmeyer

1. Vorbemerkung

Die folgenden Ausführungen sind anlässlich der Zuwanderung von Geflüchteten aus der Ukraine verfasst. Der Fokus liegt auf der Bedeutung von Kompetenzen in der deutschen Sprache für die berufliche Integration und auf den Angeboten zum Erwerb der deutschen Sprache für Geflüchtete wie auch für andere Zuwandernde. Aufgrund der zeitlichen Nähe zu der Fluchtzuwanderung von Menschen aus z. B. Syrien und Afghanistan in den Jahren ab 2014/2015 sind die Herausforderungen, die sich bei ihrer beruflichen Integration stellten, noch lebhaft in Erinnerung. Es galt, für eine große Zahl vor allem junger Männer im ausbildungsfähigen Alter Angebote insbesondere der Berufsvorbereitung zu konzipieren und umzusetzen. Dabei waren bspw. die sehr unterschiedliche Vorbildung, z. T. unterbrochene Bildungsbiografien und der oft unsichere rechtliche Status zu berücksichtigen. Um ihnen Zugänge zu beruflicher Ausbildung und damit eine nachhaltige Qualifizierung zu ermöglichen, wurden in kurzer Zeit neue Angebote an beruflichen Schulen und in der Berufsvorbereitung geschaffen. Diese trugen unter anderem dem in der Regel geringen Niveau an Kenntnissen in der deutschen Sprache Rechnung und unterstützten den berufsbezogenen Spracherwerb durch innovative Ansätze der integrierten Vermittlung von Sprache und Fach. Dabei werden gezielt die Sprachkompetenzen vermittelt, die bei beruflichen Tätigkeiten und für das Verständnis berufsfachlicher Inhalte, z. B. Fachtexte, benötigt werden (SETTELMAYER u. a. 2019). Dies sollte potenzielle Bewerber/-innen besser auf eine berufliche Ausbildung vorbereiten, den Besuch allgemeinsprachlicher Kurse ersetzen und letztlich die raschere Aufnahme von einer beruflichen Ausbildung ermöglichen. Zudem wurden rechtliche Regelungen geschaffen, die den Aufenthalt nach einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung absichern.

Die aktuelle Fluchtkonstellation unterscheidet sich erheblich davon. Es kommen überwiegend Mütter mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlichen Alters. Für die jungen Menschen im ausbildungsfähigen Alter stehen die berufsintegrierenden Angebote, die zuletzt initiiert wurden, offen – soweit sie erhalten geblieben sind. Es wird angenommen, dass die geflüchteten Frauen im erwerbsfähigen Alter über eine gute Vorbildung (vgl. Beitrag EBERHARDT/LEU-SEVERYNENKO in diesem Band), teilweise über eine berufliche Ausbildung sowie Berufserfahrung verfügen, an die angeknüpft werden kann. Ihr Aufenthalt ist rechtlich abgesichert; wie sich ihre Bleibeperspektive langfristig darstellen wird, wird sich erweisen. Für das System der Sprachförderung ergeben sich dadurch andere Herausforderungen als bei der letzten Fluchtzuwanderung. Die Herausforderungen werden in den kommenden Wochen und Monaten, mit zunehmendem Wissen über diese Gruppe von Geflüchteten, konkret benannt werden können.

Die folgenden Darstellungen fokussieren auf die Geflüchteten aus der Ukraine, gehen jedoch darüber hinaus und ordnen das aktuell Erforderliche in die Entwicklung eines umfassenden Konzeptes von Sprachförderung ein. Einleitend wird die Bedeutung von Sprachkompetenzen für berufliche Kontexte erläutert und es werden allgemeine Hinweise zum Spracherwerb aufgeführt. Anschließend werden Ergebnisse von Untersuchungen zum Zusammenhang von Sprachkompetenz und Erwerbstätigkeit sowie zu den sprachlichen Anforderungen im Beruf

wiedergegeben. Es wird das System der Sprachförderung skizziert und im Hinblick auf Bedarfe von Geflüchteten aus der Ukraine reflektiert. Abschließend werden Entwicklungslinien eines Systems der berufsbezogenen Sprachförderung aufgezeigt, das Angebote für Neuzuwandernde, Auszubildende und Erwerbstätige umfasst.

2. Allgemeine Hinweise zur Bedeutung von Sprachkompetenzen in beruflichen Kontexten und zum Spracherwerb

Kompetenzen in der deutschen Sprache sind elementarer Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz. Sie sind unverzichtbar für die Ausübung vieler beruflicher Tätigkeiten, da diese i. d. R. sprachliche Anteile umfassen. Beruflich zu handeln, bedeutet damit häufig auch sprachlich zu handeln. Daher werden in der beruflichen Ausbildung die sprachlich-kommunikativen Kompetenzen vermittelt, die benötigt werden, um entsprechende Anforderungen im Beruf bewältigen zu können (WIDERA/SETTELMAYER 2021, S. 137). Sprachkompetenzen sind zudem unabdingbare Voraussetzung für den Erwerb beruflicher Kompetenzen in der beruflichen Aus- oder Weiterbildung. Denn Sprache ist das Medium für das Lernen in Betrieb und Berufsschule bzw. in der Weiterbildung. Für das Lernen in der Berufsschule reicht die im Alltag verwendete Sprache nicht aus. Es werden vielmehr sprachliche Kompetenzen benötigt, die im Laufe des allgemeinbildenden Schulbesuchs aufgebaut werden und die als Bildungssprache bezeichnet werden.¹ Auch für die Fort- und Weiterbildung als Teil lebenslangen Lernens gelten Kompetenzen in der Landessprache als Schlüsselkompetenz (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2007). Die Sprache des Ziellandes zu erlernen, ist daher auch aus der beruflichen Perspektive unumgänglich.

Der Erwerb von Kompetenzen in der Sprache des Ziellands ist ein komplexer Prozess, der gesteuert, z. B. in Sprachkursen, und ungesteuert, z. B. im Kontakt bei Freizeitaktivitäten, erfolgt und von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird.

Für den Spracherwerb in Integrationskursen nennen SCHEIBLE und ROTHER (2017) bspw.:

- individuelle Faktoren der Lernenden, die beim Erwerb einer Zweitsprache allgemein von Bedeutung sind, z. B. Bildungsstand, Sprachlernerfahrung, Motivation, Bleibeperspektive, Gesundheitszustand, Gelegenheiten des Sprachgebrauchs außerhalb des Kurses,
- sprachkursbezogene Faktoren, z. B. Fähigkeit der Lehrkraft, Unterrichtstempo, Wochenstunden, Lehr- und Lernkulturen, Erreichbarkeit, Passung der Lehrziele zu den Bedürfnissen, Erwartungen und Fähigkeiten der Lernenden.

Auch rechtliche Faktoren, z. B. Rechtssicherheit des Aufenthalts und der Zugang zu Sprachkursen, sind von Bedeutung. AHRENHOLZ (2010) betont zudem, dass der Erwerb von Sprachkompetenzen Zeit bedarf und dass die Qualität und Quantität des Inputs von Bedeutung sind. Denn: „Spracherwerb vollzieht sich in den sozialen Domänen, in denen sich die Lerner bewegen; es werden die lexikalischen und strukturellen Mittel gelernt, die diesen Kontexten angemessen sind“ (S. 23ff). Diese Multifaktorialität des Spracherwerbs ist bei

¹ Bildungssprache wird verwendet z. B. in situationsentbundener Kommunikation, um abstrakte sachliche Zusammenhänge und fachliche Inhalte präzise darzustellen, wie in Vorträgen, Aufsätzen und Protokollen. Sie zeichnet sich durch bestimmte sprachliche Merkmale aus (vgl. GOGOLIN 2021).

Diskussionen über Sprachkursangebote und nicht-systematische Formen des Spracherwerbs zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Flüchtlinge aus der Ukraine werden neben den für alle Sprachlernenden relevanten Faktoren insbesondere gesundheitliche Aspekte zu beachten sein, z. B. psychische Belastungen bis hin zu posttraumatischen Erkrankungen durch Kriegserlebnisse, die das Lernen beeinträchtigen können. Auf die Dringlichkeit, ausreichend Angebote zur Bearbeitung entsprechender Erfahrungen zur Verfügung zu stellen, wurde in der Stellungnahme der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission der Kultusministerkonferenz (SWK) hingewiesen (STÄNDIGE WISSENSCHAFTLICHE KOMMISSION DER KULTUSMINISTERKONFERENZ 2022, 9ff.), ebenso auf erhebliche Engpässe bei therapeutischen Angeboten.

Darüber hinaus gilt es zu berücksichtigen: Die aus der Ukraine geflüchteten Frauen scheinen über eine recht gute Vorbildung² zu verfügen, auch über Erfahrungen im Erwerb von Fremdsprachen, z. B. Englisch, an die sie beim Deutschlernen anknüpfen können. Mit der englischen Sprache werden sie die lateinische Schrift erlernt haben, so dass eine Alphabetisierung in der lateinischen Schrift nicht mehr erfolgen muss. Dies entlastet den Spracherwerb im Deutschen.³ Englischkenntnisse dürften in jedem Fall die Verständigung in Deutschland erleichtern, entbinden jedoch nicht vom Erlernen der deutschen Sprache. Inwieweit Mehrsprachigkeit, hier also von Personen mit Kenntnissen in Englisch, Ukrainisch bzw. Russisch, dazu beiträgt, das Erlernen einer weiteren Fremdsprache zu erleichtern, ist wissenschaftlich nicht abschließend beantwortet (SCHROEDLER 2022). Diskutiert wird zum Beispiel, ob Mehrsprachigkeit zu einer erhöhten Sprachbewusstheit führt, die das formale Erlernen einer Sprache begünstigt (vgl. kontroverse Diskussion von Ergebnissen der DESI-Studie, denen zufolge Schülerinnen und Schüler türkischer Herkunftssprache bessere Ergebnisse in der Lesekompetenz im Englischen erreichen als monolingual aufwachsende Schüler/-innen, in RAUCH u. a. 2010, 96f.). Wie sich bei den Geflüchteten aus der Ukraine die möglicherweise bei einigen noch unklare Bleibeperspektive und die Option, für bestimmte Zeiten in die Ukraine zurück zu reisen, auf die Bereitschaft auswirken wird, die deutsche Sprache in formalen Angeboten wie dem Integrationskurs zu erlernen, wird sich zeigen.⁴

Das Verhältnis von Sprachkompetenz und beruflicher Integration ist als ein wechselseitiges zu verstehen: Kompetenzen in der deutschen Sprache sind eine zentrale Voraussetzung für berufliche Integration, die hier im Fokus steht. Gute Rahmenbedingungen für Integration und die Bereitschaft, sich zu integrieren, fördern ihrerseits das Erlernen der deutschen Sprache.

² „In der Vergangenheit waren Migrantinnen und Migranten aus der Ukraine mit einem Akademikeranteil von rund der Hälfte überdurchschnittlich gut qualifiziert, 57 Prozent der Migrationsbevölkerung aus der Ukraine sind Frauen. Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und Leistungsbezieherquoten von ukrainischen Staatsangehörigen in Deutschland entsprechen dem Durchschnitt der ausländischen Bevölkerung in Deutschland.“ (BRÜCKER u. a. 2022, S. 5).

³ Nach der Zuwanderung von Flüchtlingen ab 2014/2015 nahm die Zahl an Integrationskursen mit Alphabetisierung (nicht alphabetisierte Lerner/-innen) und Zweitschriftlernkurs (grundsätzlich alphabetisierte Lerner/-innen, ohne Kenntnisse der lateinischen Schrift) zu. Bei den ab 2015 zugewanderten Geflüchteten, die einen Integrationskurs besuchten, musste ca. die Hälfte die lateinische Schrift erlernen (SCHEIBLE 2018, S. 10).

⁴ Laut Süddeutscher Zeitung vom 18.5.2022 sind 74.500 Geflüchtete aus der Ukraine berechtigt, einen Integrationskurs zu besuchen. 10.500 haben einen solchen Kurs begonnen (PREUSS 2022).

3. Kompetenzen in der deutschen Sprache beeinflussen den Übergang in berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Empirische Untersuchungen belegen, dass deutsche Sprachkenntnisse den Zugang von Migrantinnen und Migranten und von Flüchtlingen zu Erwerbstätigkeit und beruflicher Ausbildung erleichtern (EBERHARD/SCHUB 2021; vgl. Beitrag SCHUB in diesem Band). Aufgrund der hohen Zuwanderungszahlen von Flüchtlingen in den Jahren 2014 bis 2017 liegen aktuelle Arbeiten insbesondere für diesen Personenkreis vor (für Migrantinnen und Migranten allgemein siehe z. B. ESSER 2006, 88f.). Im Folgenden werden Ergebnisse aus entsprechenden Analysen von Daten der IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsstichprobe (vgl. Info-Box) zusammengefasst.

Info-Box

Die **IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsstichprobe** ist eine Längsschnittuntersuchung, in der Schutzsuchende, die in den Jahren 2013 bis Ende Juni 2019 nach Deutschland gekommen sind, und ihre Haushaltsangehörigen befragt werden. Die erste Befragungswelle wurde 2016 durchgeführt, die Befragungen erfolgen jährlich. (BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2021)

Zum Zusammenhang von Spracherwerb im Deutschen, Teilnahme an arbeitsmarktförderlichen Beratungs-Angeboten und Erwerbstätigkeit konstatieren BRÜCKER, KOSYAKOVA und SCHUB (2020) für Geflüchtete im Alter von 18 bis 64 Jahren: „Der Abschluss von Integrationskursen, ESF-BAMF-Sprachkursen, sonstigen Sprachkursen und Arbeitsmarktprogrammen sowie Vermittlungs- und Beratungsmaßnahmen ist statistisch signifikant mit einer höheren Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit verbunden“ (BRÜCKER u. a. 2020, S. 13). Geflüchtete, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben⁵, weisen gegenüber Geflüchteten ohne Abschluss in solch einem Kurs eine um 8,9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit auf. Bei Geflüchteten, die einen ESF-BAMF-Kurs/Berufssprachkurs abgeschlossen haben, sind es 4,3 Prozentpunkte, beim Abschluss sonstiger Sprachprogramme 2,8 Prozentpunkte (ebd., S.12). Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Teilnahme an Angeboten aus dem Gesamtprogramm Sprache des Bundes⁶ günstig auf die Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit auswirkt.

Auch eine Auswertung auf der Grundlage von vier Befragungswellen der o. g. Flüchtlingsstichprobe, bei der die Variable „Deutschsprachkenntnisse“ aus den Mittelwerten der Selbsteinschätzungen der Probandinnen und Probanden im Sprechen, Schreiben und Lesen operationalisiert wurde, ergab einen signifikanten Zusammenhang von Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit und dem Abschluss des Integrationskurses, allerdings fielen die Korrelationen etwas niedriger aus (vgl. KOSYAKOVA u. a. 2021, S. 8).

Deutlich wird, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen (erfolgreicher) Teilnahme an Sprachkursen, und Erwerbstätigkeit auch bei unterschiedlicher Operationalisierung der Variable Sprachkompetenz besteht, wenngleich die Art der Operationalisierung die Stärke des Zusammenhangs beeinflusst. Der Abschluss eines Integrationskurses wirkt sich besonders

⁵ Der Kursbesuch zielt auf einen Abschluss auf dem Niveau B1 oder A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

⁶ Das Gesamtprogramm Sprache des Bundes umfasst Integrationskurse und Berufssprachkurse.

günstig aus. Aus methodischer Sicht ist zu berücksichtigen, dass Sprachkompetenz schwer isoliert zu erfassen ist, da sie in anderen Variablen, z. B. Bildungsabschluss, enthalten ist (vgl. SCHUB 2018 zu Zuwanderern, die zum Zwecke der Erwerbstätigkeit einreisen).

Für ESF/BAMF-Sprachkurse, dem Vorläuferformat der Berufssprachkurse, stellt LANG (2022, S. 743) fest, dass der Kursbesuch effektiver ist, wenn sich der Kursbeginn unmittelbar an den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt anschließt.

Auch bei der Rekrutierung von Auszubildenden berücksichtigen Unternehmen Sprachkompetenzen. Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen mit einem Sprachzertifikat auf dem (mittleren) Niveau B des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) haben eine um zehn Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, in eine Ausbildung einzumünden als Bewerber/-innen mit Zertifikat auf dem (einfachen) Niveau A des GER (EBERHARD/SCHUB 2021, S. 37). Dies verweist auf die Bedeutung des Erwerbs von Sprachkompetenzen vor Aufnahme einer Ausbildung, bspw. in Angeboten der Berufsvorbereitung. Gleichwohl wird deutlich, dass auch Bewerber/-innen mit Sprachkompetenzen unterhalb des Niveaus B einen Ausbildungsplatz erhalten können. Möglicherweise nehmen Unternehmen in Branchen mit einem erheblichen Fachkräftemangel auch Bewerber/-innen mit geringeren Sprachkompetenzen. Hierauf könnte die relative hohe Anzahl an Geflüchteten aus der letzten Zuwanderung, die in der Bauwirtschaft ausgebildet werden, hinweisen (vgl. GERHARDS/HOFFMANN 2022, S. 414).

Großen Unterstützungsbedarf beim Spracherwerb äußern auch Geflüchtete, denen der Übergang in berufliche Ausbildung gelungen ist. Dies gaben 43 Prozent der Geflüchteten nichteuropäischer Asylzugangsländer in Ausbildung bei der Befragung im Rahmen der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 an (MATTHES u. a. 2018, S. 31; vgl. auch DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG 2019, S. 2). Mit Aufnahme einer beruflichen Ausbildung endet der Sprachförderbedarf keineswegs, vielmehr sind entsprechende Angebote auch während der Ausbildung dringend erforderlich, insbesondere mit der Ausrichtung an berufsspezifischen Anforderungen. Vermutlich besteht für Geflüchtete und andere Zuwanderergruppen auch in der Erwerbstätigkeit Sprachförderbedarf; hierzu ist jedoch wenig bekannt.

4. In beruflicher Ausbildung und Erwerbstätigkeit werden bestimmte sprachlich-kommunikative Kompetenzen benötigt

Sprachkompetenzen fördern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. beruflichen Ausbildung; sie sind zentral für die berufliche Integration. Offen bleibt dabei, welche sprachlich-kommunikativen Kompetenzen bei beruflichen Tätigkeiten bzw. in der beruflichen Ausbildung benötigt werden. Nur wenn bekannt ist, welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen zu erfüllen sind und welche Kompetenzen dafür benötigt werden, können diese auch gezielt vermittelt werden. Dies wird mittels systematischer Analysen der sprachlich-kommunikativen Anforderungen ermittelt. In den letzten Jahren wurden zahlreiche solcher Analysen erstellt, für Beschäftigungsfelder mit einem hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund (GRÜNHAGE-MONETTI 2010), aber auch für zahlreiche duale Ausbildungsberufe für die Lernorte Berufsschule und Betrieb, unabhängig vom Vorliegen eines Migrationshintergrunds der Auszubildenden (vgl. z. B. EFING 2013; KEIMES u. a. 2011; TERRASI-HAUFE/MIESERA 2016; SETTELMAYER u. a. 2017). Dabei wurden Gemeinsamkeiten und

Unterschiede bei den sprachlich-kommunikativen Anforderungen in Berufsschule und Betrieb sowie von Beruf zu Beruf herausgearbeitet.

Ein Vergleich der betrieblichen Anforderungen bei ausgewählten Ausbildungsberufen ergab bspw., dass berufsübergreifend tabellenförmige Texte und Formulare mit berufsspezifischen Kennzahlen dominieren, das Vorkommen bzw. die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Text- und Gesprächsarten sich dagegen unterscheiden. Exemplarisch konnten berufsbezogene Anforderungsprofile erarbeitet werden (SETTELMAYER u. a. 2017, 27ff.). Sprachförderangebote, die auf berufliche Kontexte vorbereiten, müssen entsprechende Inhalte umfassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die sprachlichen Handlungen im Berufsalltag, je nach Tätigkeit, in der Regel unterschiedlichen Niveaus des GER zuzuordnen sind: Der Arbeitsalltag im Betrieb umfasst Äußerungen auf sprachlich einfachem Niveau und solche auf höheren Sprachniveaus (KUHNS 2014, S. 229). Dies bedeutet, dass Auszubildende mit begrenzten Sprachkompetenzen durchaus in der Lage sind, Aufgaben mit einfachen sprachlichen Anforderungen auszuführen, bei sprachlich anspruchsvolleren Aufgaben dagegen Unterstützung benötigen.

5. Angebote der Sprachförderung

Um neuzugewanderten und in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund den systematischen Spracherwerb zu ermöglichen, wird in Deutschland seit 2005 ein zunehmend ausdifferenziertes System von Sprachkursen entwickelt. Das Gesamtprogramm Sprache umfasst den Integrationskurs und weitere Kurse der Erstorientierung sowie Berufssprachkurse, die an beruflichen Bedarfen ausgerichtet sind. Geflüchtete aus der Ukraine, die über eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG - Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz) verfügen, haben Anspruch auf Teilnahme.

- Im Integrationskurs erwerben Personen deutsche Sprachkenntnisse mit dem Ziel, sich im Alltag zurechtzufinden. Das Kursangebot ist zielgruppenspezifisch ausdifferenziert in bspw. Kurse für Frauen, Intensivkurse für Lernende mit Vorkenntnissen, Kurse für Zweitschriftlernende, die die lateinische Schrift erlernen müssen sowie Alphabetisierungskurse für Teilnehmende mit ungenügenden schriftsprachlichen Kenntnissen. Da in der ukrainischen Schrift kyrillische Schriftzeichen genutzt werden, könnten Kurse für Zweitschriftlernende für einen Teil der Geflüchteten aus der Ukraine ein wichtiges Angebot darstellen. Zudem dürften Kurse mit Kinderbetreuung den Zugang zum Sprachkurs erleichtern. Aktuell unterstützt ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), Kinderbetreuung für Integrationskurse zu organisieren.
- Für die Teilnahme an Berufssprachkursen werden grundlegende deutsche Sprachkenntnisse vorausgesetzt. Das Angebot umfasst berufsallgemeine Kurse, in denen z. B. das Verfassen von Bewerbungsschreiben erlernt und Informationen zum Berufsbildungssystem vermittelt werden. Es gibt zudem berufsspezifisch ausgerichtete Kurse, z. B. für die Berufsbereiche Handel, Technik, Pflege und Medizin, die den spezifischen Anforderungen in diesen Bereichen Rechnung tragen. Diese Kurse werden auch im Zuge des Anerkennungsverfahrens besucht. Aktuell wird als neues Format der Azubi-BSK (Berufssprachkurs) durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) pilotiert. In diesem Kurs werden ausbildungsbegleitend die

Sprachkompetenzen vermittelt, die Auszubildende in der Zwischen- und Abschlussprüfung bewältigen können müssen. Dieser Kurs ist an bestimmte Berufsbereiche und explizit nicht an einem bestimmten Niveau des GER orientiert, wie dies bei den anderen Angeboten der Berufssprachkurse der Fall ist.

Geflüchtete aus der Ukraine sollten bei Ankunft über die Angebote des Gesamtprogramms Sprache des Bundes informiert und es sollten ausreichend Kursplätze zur Verfügung gestellt werden. In einem ersten Schritt werden die Geflüchteten insbesondere Integrationskurse besuchen; hier sollten die Anstrengungen, Kinderbetreuung sicherzustellen, intensiviert werden. Für Geflüchtete mit ausreichenden Kenntnissen in der deutschen Sprache sollte es möglich sein, ohne den vorherigen Besuch eines Integrationskurses Berufssprachkurse belegen zu können.

Aktuell steht die Organisation einer ausreichenden Zahl von bedarfsgerechten Sprachkursangeboten für die Geflüchteten aus der Ukraine im Vordergrund. Daneben ist das System der berufsbezogenen Sprachförderung für Neuzuwandernde und bereits in Deutschland lebende Personen mit Sprachförderbedarf sukzessive weiterzuentwickeln. Es sollte ein durchgängiges Konzept der Sprachbildung⁷ mit Angeboten beginnend mit der Berufsvorbereitung über die berufliche Ausbildung bis in die Erwerbstätigkeit entstehen – mit Angeboten für Personen mit hohem Förderbedarf, die Sprachkompetenzen systematisch in Kursen erwerben müssen. Ein solches Konzept sollte auch Angebote für Personen vorsehen, für die eine sprachliche Unterstützung im Zuge der beruflichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule bzw. im Rahmen der Erwerbstätigkeit ausreicht. Dies umfasst:

- den systematischen Erwerb von Sprachkompetenz vor Aufnahme einer beruflichen Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit, z. B. in Integrationskursen und insbesondere in allgemein bzw. spezifisch ausgerichteten Berufssprachkursen. Zu nennen sind hier zudem Angebote der Berufsorientierung, wie sie zur beruflichen Integration der Flüchtlinge, die ab 2014/2015 nach Deutschland kamen, konzipiert wurden (s. o.).
- den systematischen Erwerb von berufssprachlichen Kompetenzen während der beruflichen Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit, z. B. durch die o. g. Azubi-BSK. Sie sollten, wenn sie sich bewähren, rasch ausgeweitet werden, um Auszubildende während ihrer Ausbildung zu unterstützen. Auch die oben genannten spezifisch ausgerichteten Berufssprachkurse können in bestimmten Fällen während einer Berufstätigkeit besucht werden. Formate, wie z. B. Sprachcoachings am Arbeitsplatz, bieten sich für die Sprachförderung von Erwerbstätigen an (THOMAS 2017). Näheres zu ihrer Verbreitung, Umsetzung und den Effekten auf den Spracherwerb ist kaum bekannt.
- die Unterstützung des Erwerbs berufssprachlicher Kompetenzen während der Ausbildung jenseits systematischer Sprachkurse. Hierzu sind zum einen ausbildungsbegleitende Angebote zu zählen, z. B. Assistierte Ausbildung, wenn sie Sprachförderung umfasst. Zum anderen sind das sprachbewusste Ausbilden im Betrieb und das sprachbewusste Unterrichten in der Berufsschule zu nennen. Bei diesen

⁷ Damit würde das Konzept der Durchgängigkeit von Sprachförderung, dass seit geraumer Zeit für die Elementarbildung, die Primar- und Sekundarbildung diskutiert wird, auch in der beruflichen Phase umgesetzt (GOGOLIN/LANGE 2010).

Ansätzen wird im Zuge der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz explizit auf sprachliche Aspekte eingegangen oder z. B. für sprachlich bedingte Missverständnisse sensibilisiert. Hierfür liegen Konzepte und praxisnahe Materialien vor (vgl. BETHSCHEIDER u. a. 2021; BETHSCHEIDER u. a. 2017; WIDERA/SETTELMAYER 2021; SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ 2019). Hierzu ist auch die sprachbewusste Gestaltung von Abschlussprüfungen zu zählen (BETHSCHEIDER/SETTELMAYER 2019).

- der Erwerb von Selbstlernkompetenzen in allen Kursformaten, die Lernende in die Lage versetzen, sich selbst – ergänzend zu Sprachkursen – sprachliche Kompetenzen aneignen zu können, z. B. Texterschließungsstrategien (KUHN 2014, S. 232).

Digitale Unterrichtsformate und Lernangebote, z. B. der Deutschen Welle oder der Volkshochschulen, sollten sinnvoll in Kursangebote integriert werden.

6. Abschließende Bemerkungen

Wie unvorhersehbar die Zuwanderung von Flüchtlingen ist, wurde innerhalb weniger Jahre zweimal deutlich. Fluchtzuwanderungen stellen aufgrund der in kurzer Zeit großen Zahl einreisender Menschen in verletzlichen Lebenssituationen eine besondere Bewährungsprobe für das bestehende System an unterstützenden Strukturen dar, so auch für die Angebote der Sprachförderung. Durch die jeweiligen Zuwanderungsgruppen deutlich werdende Lücken in der Angebotsstruktur sollten als Ansatzpunkte zur Verbesserung des Systems verstanden werden. In diesem Sinne kann unvorhergesehene Zuwanderung als Treiber von Entwicklung fungieren, die ad hoc einer Lösung bedürfen und zeitnahe Handeln erfordern. Darüber hinaus sind langfristige Entwicklungen voranzubringen, um das System auch für die bereits in Deutschland lebenden Zugewanderten zu verbessern.

Aus aktueller Sicht bietet das bestehende System der Sprachförderung Geflüchteten aus der Ukraine passende Angebote. Möglicherweise werden spezifische Bedarfe mit zunehmender Kenntnis über diese Personengruppe, z. B. bzgl. ihrer Wege in den Arbeitsmarkt, deutlich. Vorstellbar ist, dass z. B. Unternehmen an einer zeitnahen Arbeitsaufnahme interessiert sind, sodass grundlegende Sprachkompetenzen noch nicht erworben wurden und arbeitsbegleitende Kursformate notwendig werden. Aktuell besteht die Herausforderung jedoch vor allem darin, kurzfristig ausreichende Kapazitäten an Sprachkursangeboten in den Städten und Regionen bereitzustellen, in denen sich die Geflüchteten aufhalten, und dabei Qualitätsstandards beizubehalten. In einigen Städten dürfte dies einen erheblichen Kursaufwuchs erforderlich machen.

Über die Versorgung der Geflüchteten aus der Ukraine hinaus besteht Handlungsbedarf bei der sprachlichen Unterstützung von Auszubildenden, auch den Flüchtlingen, die bei der letzten Fluchtzuwanderung gekommen sind und eine berufliche Ausbildung aufgenommen haben.

Bezüglich der beruflichen Ausbildung sollte von der Vorstellung abgerückt werden, dass Auszubildende mit Aufnahme der beruflichen Ausbildung über ausreichende Sprachkompetenzen verfügen, um die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Hier ist ein grundsätzliches Umdenken erforderlich: Die berufliche Ausbildung sollte als Lernzeit verstanden werden, in der auch die für die Ausübung des Berufs benötigten sprachlichen

Kompetenzen vermittelt werden – mit der jeweils benötigten Unterstützung. Die neu konzipierten Azubi-Berufssprachkurse sind hierfür ein vielversprechender Ansatz.

Aktuell werden die Berufssprachkurse des Bundes evaluiert. Es werden Evaluationen weiterer Programme und Maßnahmen, z. B. der Sprachförderung in der Assistierte Ausbildung, sowie Studien benötigt, die die Wirksamkeit von Ansätzen der betrieblichen Sprachförderung empirisch untersuchen (WIDERA/SETTELMAYER 2021, 153f.; EFING/SANDER 2021, S. 9). Letzteres umfasst methodisch-didaktische Ansätze des integrierten Lernens von Fach und Sprache, des sprachbewussten Ausbildens sowie des Sprachcoachings im Hinblick auf ihre Effekte auf den Erwerb berufsbezogener Sprachkompetenzen. Aktuell wird ein Systematic Review zur Wirkung sprachbewusster Ansätze im allgemeinbildenden Unterricht erarbeitet, um eine Grundlage für evidenzbasierte Handlungsempfehlungen für Bildungsverwaltung und pädagogische Praxis zu erarbeiten (vgl. MERCATOR INSTITUT KÖLN 2020). Ein entsprechendes Review für Ansätze der Sprachförderung in beruflichen Kontexten ist zu erstellen, falls ausreichend Literatur zur Verfügung steht.

Literatur

- AHRENHOLZ, Bernt (2010): Bedingungen des Zweitspracherwerbs in unterschiedlichen Altersstufen. In: WISO DISKURS - EXPERTISEN UND DOKUMENTATIONEN ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Bedingungen des Sprachlernens von Menschen mit Migrationshintergrund. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, S. 19–29.
- BETHSCHEIDER, Monika; KAUFMANN, Susan; WULLENWEBER, Karin (2017): Sprachliche Hürden in der Ausbildung... und wie man sie überwinden kann. Ein Leitfaden für die Praxis. Bonn. Online verfügbar unter www.ueberaus.de/wws/bin/26020254-26023070-1-barrierefrei_bibb_09-278_leitfaden_din_lang_onlineversion.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- BETHSCHEIDER, Monika; KNAPPE, Anne; WULLENWEBER, Karin (2021): Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden. Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Bonn. Online verfügbar unter www.foraus.de/de/junge-gefluechtete-erfolgreich-ausbilden-142346.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- BETHSCHEIDER, Monika; SETTELMAYER, Anke (2019): Sprachbewusst prüfen - wen und wie? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (6), S. 30–32. Online verfügbar unter www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/1072, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- BRÜCKER, Herbert; GOßNER, Laura; HAUPTMANN, Andreas; JASCHKE, Philipp; KASSAM, Kamal; KOSYAKOVA, Yuliya; STEPANOK, Ignat (2022): Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration. Eine erste Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 02. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0222.pdf>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- BRÜCKER, Herbert; KOSYAKOVA, Yuliya; SCHUB, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-

- Kurzbericht 04. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2021): Aktuelle Zahlen. Ausgabe: November 2021. Online verfügbar unter <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-november-2021.pdf>, zuletzt geprüft am 27.05.22.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (2019): Ausbildung 2019. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/resource/blob/10074/a34c93fa0d1ea9989fe37a357e9bd3dc/dihk-umfrage-ausbildung-2019--data.pdf>, zuletzt geprüft am 23.05.22.
- EBERHARD, Verena; SCHUB, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- EFING, Christian (2013): Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der betrieblichen Ausbildung. In: Christian EFING (Hrsg.): Ausbildungsvorbereitung im Deutschunterricht der Sekundarstufe 1. Die sprachlich-kommunikativen Facetten von „Ausbildungsfähigkeit“: Peter Lang F/M, S. 123–145.
- EFING, Christian; SANDER, Isa-Lou (2021): Der Betrieb als Sprachlernort. Einleitung, Ausblick, Desiderata. In: Isa-Lou SANDER und Christian EFING (Hrsg.): Der Betrieb als Sprachlernort. Tübingen.
- ESSER, Hartmut (2006): Migration, Sprache und Integration. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin. Online verfügbar unter https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/11349/ssoar-2006-Esser-Migration,_Sprache_und_Integration?sequence=1, zuletzt geprüft am 23.05.22.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2007): Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg. Online verfügbar unter <http://www.kompetenzrahmen.de/files/europaeischekommission2007de.pdf>, zuletzt geprüft am 23.05.22.
- GERHARDS, Christian; HOFFMANN, Till (2022): Betriebliche Ausbildung Geflüchteter. Beschäftigung, Neueinstellungen und Bewerbungschancen. Kapitel C 3.3. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 414–418. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/datenreport/de/2021/datenreport_2022.php, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- GOGOLIN, Ingrid (2021): Bildungssprache. Hrsg. v. Universität Hamburg. Online verfügbar unter <https://www.mehrsprachigkeit.uni-hamburg.de/oeffentlichkeit/grundwissen/bildungssprache.html>, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- GOGOLIN, Ingrid; LANGE, Imke (2010): Durchgängige Sprachbildung. Eine Handreichung. FörMig Material, Band 2. Unter Mitarbeit von Dorothea Griebach. Münster.
- GRÜNHAGE-MONETTI, Matilde (2010): Expertise: Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Bonn.

- KEIMES, Christina; REXING, Volker; ZIEGLER, Birgit (2011): Leseanforderungen im Kontext beruflicher Arbeit. Empirische Befunde und Konsequenzen für die Entwicklung adressatenspezifischer integrierter Konzepte zur Förderung von Lesestrategien. In: Die berufsbildende Schule 63 (7/8), S. 227–232.
- KOSYAKOVA, Yuliya; GUNDAKER, Lidwina; SALIKUTLUK, Zerrin; TRÜBSWETTER, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 08). Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf>, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- KUHN, Christina (2014): Deutsch am Arbeitsplatz (DaA). Ergebnisse einer Studie zu sprachlich-kommunikativen Anforderungen im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachenförderung. In: Nicole MACKUS und Jupp MÖHRING (Hrsg.): Wege für Bildung, Beruf und Gesellschaft – mit Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Göttingen: Universitätsverlag, S. 227–237.
- LANG, Julia (2022): Employment effects of language training for unemployed immigrants. In: Journal of Population Economics 35 (2), S. 719–754. DOI: 10.1007/s00148-021-00832-7.
- MATTHES, Stephanie; EBERHARD, Verena; GEI, Julia; BORCHARDT, Dagmar; CHRIST, Alexander; NIEMANN, Moritz u. a. (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Bonn: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Fachbeiträge im Internet). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0719-0>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- MERCATOR INSTITUT KÖLN (2020): Systematisches Review zur Wirkung von didaktisch-methodischen Ansätzen des sprachsensiblen Unterricht. Online verfügbar unter <https://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/de/forschung-entwicklung/aktuelle-projekte/systematisches-review-zum-sprachsensiblen-unterricht/>, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- PREUSS, Roland (2022): Zwischen Heimweh und Vorstellungsgespräch. In: Süddeutsche Zeitung, 18. Mai 2022.
- RAUCH, Dominique; JURECKA, Astrid; HESSE, Hermann-Günter (2010): Für den Drittspracherwerb zählt auch die Lesekompetenz in der Herkunftssprache. Untersuchung der Türkisch-, Deutsch- und Englisch-Lesekompetenz bei Deutsch-Türkisch bilingualen Schüler. In: Zeitschrift für Pädagogik 56 (55. Beiheft), S. 78–100.
- SCHEIBLE, Jana A. (2018): Alphabetisierung und Deutscherwerb von Geflüchteten: Deutschkenntnisse und Förderbedarfe von Erst- und Zweitschriftlernden in Integrationskursen. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF-Kurzanalyse). Online verfügbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse10_ab-bamf-soep-befragung-gefluechtete-alphabetisierung.html?nn=404000, zuletzt geprüft am 24.06.22.

- SCHEIBLE, Jana A.; ROTHER, Nina (2017): Schnell und erfolgreich Deutsch lernen - wie geht das? Erkenntnisse zu den Determinanten des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- SCHROEDLER, Tobias (2022): Mehrsprachigkeit. Online verfügbar unter Mehrsprachigkeit : Mehrsprachigkeit: Universität Hamburg (uni-hamburg.de), zuletzt geprüft am 20.06.2022. Online verfügbar unter <https://www.mehrsprachigkeit.uni-hamburg.de/>, zuletzt geprüft am 24.06.22.
- SCHUB, Eric (2018): The Impact of Language Skills on Immigrants' Labor Market Integration: A Brief Revision With a New Approach. In: The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy 18 (4), S. 1–19. DOI: 10.1515/bejeap-2017-0280.
- SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2019): Empfehlung der Kultusministerkonferenz für einen sprachsensiblen Unterricht an beruflichen Schulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.12.2019. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2019/2019_1_2_05-Sprachsensibler-Unterricht-berufl-Schulen.pdf#:~:text=In%20dieser%20Empfehlung%20wird%20sprachsensibler%20Unterricht%20als%20Aufgabe,angepasst%20an%20das%20Sprachniveau%20der%20Sch%3BClerinnen%20und%20Sch%3BCler., zuletzt geprüft am 23.05.22.
- SETTELMAYER, Anke; MÜNCHHAUSEN, Gesa; SCHNEIDER, Kerstin (2019): Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF). Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn.
- SETTELMAYER, Anke; WIDERA, Christina; SCHMITZ, Santina; SCHNEIDER, Kerstin (2017): Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG. Online verfügbar unter www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22304.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- STÄNDIGE WISSENSCHAFTLICHE KOMMISSION DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (2022): Unterstützung geflüchteter Kinder und Jugendlicher aus der Ukraine durch rasche Integration in Kitas und Schulen – Integration in das Bildungssystem. Bonn. Online verfügbar unter https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/KMK/SWK/2022/SWK-Stellungnahme_Ukraine.pdf, zuletzt geprüft am 23.05.22.
- TERRASI-HAUFE, Elisabetta; MIESERA, Susanne (2016): Fach- und Berufssprachenvermittlung im Berufsfeld „Ernährung und Hauswirtschaft“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (6), S. 19–23. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/8170>.
- THOMAS, Catrin (2017): Abschlussbericht Deutsch am Arbeitsplatz in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer, Bielefeld. Online verfügbar unter <https://awo-bielefeld.de/wp-content/uploads/Deutsch-am-Arbeitsplatz-in-der-Kartoffelmanufaktur.pdf>

WIDERA, Christina; SETTELMEYER, Anke (2021): Umgang mit Sprache in der betrieblichen Ausbildung. Ist das Ausbildungspersonal sprachbewusst und wodurch wird sprachbewusstes Handeln angeregt? In: Isa-Lou SANDER und Christian EFING (Hrsg.): Der Betrieb als Sprachlernort. Tübingen, S. 137–156.

7. Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen: Relevanz, Erfahrungen und Herausforderungen

Nadja Schmitz, Carolin Böse, Vira Bushanska, Friederike Rausch-Berhie

1. Einleitung: Relevanz der Anerkennung für die Arbeitsmarktintegration

Die aus der Ukraine Geflüchteten können in Deutschland mit der Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG unmittelbar einer Erwerbstätigkeit nachgehen (s. Schreiben des BMI vom 14. März 2022 zur Umsetzung des Durchführungsbeschlusses (EU) 2022/382 des Rates am 4. März 2022¹). Das bedeutet, dass sie in ein einer Vielzahl an Berufen sofort erwerbstätig werden können. Dies gilt für alle sogenannten nicht reglementierten Berufe, für deren Ausübung keine staatlichen Voraussetzungen für die Berufszulassung existieren. Sie können grundsätzlich auch ohne Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation ausgeübt werden. Zu den nicht reglementierten Berufen gehören neben vielen akademischen Berufen (z. B. Physiker/in, Sozialwissenschaftler/-in) auch alle dualen Ausbildungsberufe wie z. B. Elektroniker/-in oder Köchin/Koch (vgl. BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2014, 21f.)

Bei allen reglementierten Berufen hingegen ist die Anerkennung zwingende Voraussetzung für eine vollumfängliche Berufsausübung. Dies betrifft die Heilberufe des Bundes, zu denen u. a. Ärztin/Arzt sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (bzw. Pflegefachfrau/-mann) gehören. Darüber hinaus gibt es weitere reglementierte Berufe, bspw. unter den Meisterberufen des Handwerks oder im Bereich Lehre und Erziehung. Die Reglementierung von Berufen findet sich in Bereichen, bei denen Patienten- und Verbraucherschutz eine zentrale Rolle spielen. Seit dem Inkrafttreten der Anerkennungsgesetze von Bund (2012) und Ländern (sukzessive zwischen 2012 - 2014) besteht in Deutschland ein umfassender Rechtsanspruch auf ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren (das sogenannte Anerkennungsverfahren). Dieser gilt unabhängig von dem Staat, in dem die berufliche Qualifikation erworben wurde, von Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Wohnort der Antragstellenden.

Bleiben die Menschen, die zunächst Schutz gesucht haben, längerfristig in Deutschland, ist die Anerkennung der Berufsqualifikation mittelfristig einer der entscheidenden Faktoren für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und damit für die berufliche und gesellschaftliche Integration und Teilhabe. Bei den reglementierten Berufen ist eine qualifikationsadäquate Beschäftigung nur mit Anerkennung möglich; Untersuchungen zur Wirkung der Anerkennung insgesamt ergaben aber, dass sie sich auch bei nicht reglementierten Berufen positiv auf Beschäftigungschancen und Verdienst der im Ausland qualifizierten Fachkräfte auswirken kann (vgl. BRÜCKER u. a. 2021; EKERT u. a. 2017a; EKERT u. a. 2017b). Aus Sicht der Arbeitgeber trägt sie zu mehr Transparenz und einer Verbesserung der Einstellungschancen bei (vgl. DAMELANG u. a. 2020; MERGENER/MAIER 2018).

¹ https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.pdf;jsessionid=DC3FCF5A4A434A833A39594750E278F2.1_cid295?__blob=publicationFile&v=5 (zuletzt geprüft am 19.05.22).

2. Empirie: Erfahrungen mit der Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen

Info-Box

Datenbasis

Datenbasis für die hier vorliegenden Auswertungen ist die amtliche Statistik zum Anerkennungsgeschehen für Berufe nach Bundes- und nach Landesrecht. Die gesetzliche Grundlage für die Statistik sind das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) hier § 17 BQFG-Bund bzw. Fachrechte und Verordnungen mit Verweis auf § 17 BQFG-Bund sowie die entsprechenden Paragraphen in den Gesetzgebungen der Bundesländer (BQFG-Land) bzw. entsprechende Verweise darauf. Die Daten werden jährlich durch die Statistischen Ämter von Bund und Land erhoben, Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres. Es handelt sich um Meldedaten der für die Anerkennung zuständigen Stellen an die Statistischen Ämter. Das BIBB hat nach § 17 Abs. 7 Zugang zu den Summendatensätzen der Statistik zu Bundesberufen. Ergebnisse zu diesen Berufen basieren daher bei dem hier vorliegenden Beitrag auf eigenen Berechnungen. Ergebnisse zu Berufen nach Landesrecht basieren – sofern nicht anders angegeben, auf Berechnungen des Statistischen Bundesamtes.

Die koordinierte Länderstatistik, die das Anerkennungsgeschehen in den einzelnen Bundesländern zu Berufen nach Landesrecht zu einer Gesamtstatistik bündelt, ist erst ab dem Berichtsjahr 2016 verfügbar, die Statistik zu Berufen nach Bundesrecht bereits seit 2012. Daher ist die Angabe zu Berufen nach Landesrecht als Mindestmenge seit Inkrafttreten der Anerkennungsgesetze der Länder (zwischen 2012 und 2014) zu verstehen. Auch die Daten zu den Berufen nach Bundesrecht sind als Mindestmenge zu verstehen, da in den Anfangsjahren (besonders 2012, 2013) Berichtssysteme zunächst aufgebaut werden mussten und daher Meldungen nicht vollständig erfolgten.

Alle dargestellten Absolutzahlen sind aus Datenschutzgründen auf das nächst Vielfache von drei gerundet. Gesamtsummen können daher von der Summe der Einzelwerte abweichen. Die Berechnung prozentualer Verteilungen basiert – sofern nicht anders angegeben – auf ungerundeten Werten. Für weitere methodische Hinweise zu Berufen nach Bundesrecht siehe (BUSHANSKA u. a. 2022; BÖSE/SCHMITZ 2021).

Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob ukrainische Abschlüsse grundsätzlich anererkennungsfähig sind und zu welchen Berufen bereits Anerkennungsverfahren durchgeführt wurden, ist ein Blick in die amtliche Statistik hilfreich. Diese wird zu den Verfahren nach den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern geführt. Die Auswertungen der Daten zeigen: Insgesamt liegen für den Zeitraum 2012 bzw. 2016 bis 2020 (s. Info-Box Datenbasis) rund 8.200 Anträge auf Anerkennung zu ukrainischen Abschlüssen vor, davon entfielen knapp 6.000 Anträge (2012 - 2020) auf Berufe nach Bundesrecht und gut 2.200 Anträge (2016 - 2020) auf Berufe nach Landesrecht. Innerhalb der Bundesberufe wurden die meisten Anträge für medizinische Gesundheitsberufe gestellt. Dabei waren mit Abstand die Berufe Ärztin/Arzt (rund 2.200 Anträge) sowie Gesundheits- und Krankenpfleger/-in (rund 1.400) die antragsstärksten und bildeten zusammen genommen über die Hälfte (61 %) des Aufkommens 2012 - 2020. Weitere fünf Prozent entfielen jeweils auf Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation. Hierzu zählen viele Ausbildungsberufe des dualen Systems, bei ukrainischen Qualifikationen waren es insbesondere Anträge zu Elektroanlagenmonteur/-in (rund 120 Anträge) und Kaufleuten für Büromanagement (rund 220 Anträge). Fast drei Viertel (73 %) der Anträge zu ukrainischen Abschlüssen bezogen sich 2012 - 2020 bei den Berufen nach Bundesrecht auf reglementierte Berufe.

Bei den Berufen nach Landesrecht entfielen 85 Prozent der rund 2.200 Anträge (2016 - 2020)² zur Anerkennung ukrainischer Qualifikationen auf die drei reglementierten Berufe Lehrer/-in (rund 850 Anträge), Ingenieur/-in (rund 730 Anträge) und Erzieher/-in (rund 270 Anträge).

Da derzeit vor allem Frauen aus der Ukraine nach Deutschland kommen, ist eine Betrachtung nach Geschlecht der Antragstellenden interessant: Hohe Anteile weiblicher Antragstellenden zeigten sich in den vergangenen Jahren bei den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege und im Lehramt, bei Kaufleuten für Büromanagement, Apotheker/-in, Zahnärztin/Zahnarzt und Erzieher/-in. Bei Ärztin/Arzt und Ingenieur/-in waren die Anteile von Männern und Frauen relativ ausgewogen. Anerkennung zu Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen wurde hingegen vor allem von Männern nachgefragt.

Die Verfahrensergebnisse bei den nicht reglementierten Berufen nach Bundesrecht der letzten fünf Jahre (2016 - 2020) zeigen, dass der überwiegende Teil mit der vollen Gleichwertigkeit (vgl. Tabelle 7-1) endet. Interessant ist, dass bei ca. drei Vierteln davon Berufserfahrung oder andere Befähigungsnachweise (z. B. Weiterbildung) wesentliche Unterschiede zwischen der ukrainischen und der deutschen Ausbildung ausglich.

Tabelle 7-1: Ausgang der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht 2016-2020, Ausbildungsstaat: Ukraine

Berichtsjahr	Berufe nach Bundesrecht und Art der Reglementierung	beschiedene Verfahren	darunter (in %)			
			Entscheidung (vor Rechtsbehelf)			
			positiv - volle Gleichwertigkeit	"Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. noch nicht absolviert*	teilweise Gleichwertigkeit**	negativ
2020	reglementiert	774	57%	39%		3%
	nicht reglementiert	366	54%		44%	2%
2019	reglementiert	762	37%	59%		4%
	nicht reglementiert	264	69%		29%	2%
2018	reglementiert	588	40%	57%		3%
	nicht reglementiert	192	76%		24%	0%
2017	reglementiert	480	58%	41%		1%
	nicht reglementiert	132	73%		26%	2%
2016	reglementiert	438	60%	38%		2%
	nicht reglementiert	117	77%		20%	3%

Quelle: amtliche Statistik 2016-2020 § 17 BQFG-Bund bzw. Fachrechte und Verordnungen mit Verweis auf § 17 BQFG-Bund. Berechnungen des BIBB. Daten anonymisiert.

* „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme ist nur bei reglementierten Berufen möglich, ** teilweise Gleichwertigkeit ist nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

Werden die Verfahrensergebnisse bei den reglementierten Berufen nach Bundesrecht (vgl. Tabelle 7-1) betrachtet, zeigt sich folgendes Bild: Bei rund 40 bis 60 Prozent der jährlich beschiedenen Verfahren wurde die volle Gleichwertigkeit nicht unmittelbar bescheinigt, sondern um diese zu erhalten, musste im Vorfeld noch eine Ausgleichsmaßnahme (je nach Beruf Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang) erfolgreich abgeschlossen werden. Eine Ausgleichsmaßnahme kann sich von wenigen Wochen bis hin zu mehreren Monaten oder Jahren erstrecken und ist abhängig von vielen Faktoren bspw. dem Umfang der Maßnahme,

² Quelle: amtliche Anerkennungsstatistik zu landesrechtlich geregelten Berufen 2016 - 2020. Berechnungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

der Vorbereitungszeit auf die Kenntnisprüfung, Angebotslage und Wartezeiten, z. B. auf einen Prüfungstermin oder den Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme (vgl. ATANASSOV u. a. 2022). Die Ergebnisse zeigen auch, dass zahlreiche Verfahren eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis hatten (im Jahr 2020 bspw. 57 %). Darunter befinden sich sowohl Verfahren, bei denen die Gleichwertigkeitsprüfung unmittelbar eine volle Gleichwertigkeit ergab, als auch solche, bei denen sie nach einer erfolgreich absolvierten Ausgleichsmaßnahme ausgesprochen wurde.³

Der Blick auf die Verfahrensergebnisse zu den Berufen nach Landesrecht⁴ (vgl. Tabelle 7-2) zeigt ebenfalls schwerpunktmäßig die Ergebnisse „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und volle Gleichwertigkeit (bspw. wurden 2020 39 % mit voller Gleichwertigkeit beschieden; 42 % erhielten die „Auflage“, eine Ausgleichsmaßnahme zu absolvieren).

Auf Berufsebene unterschieden sich die Anerkennungsquoten der Verfahren zu Berufen nach Landesrecht sehr deutlich voneinander: Während der Anteil der mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu Lehramt/Lehrer/-in der Statistik zufolge über die Jahre hinweg 15 Prozent⁵ nicht überschritt, lag er für Ingenieur/-in konstant bei über 90 Prozent.

Tabelle 7-2: Ausgang der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht (reglementiert und nicht reglementiert gesamt) 2016-2020, Ausbildungsstaat: Ukraine

Berichtsjahr	Berufe nach Landesrecht	beschiedene Verfahren	darunter (in %)				
			Entscheidung (vor Rechtsbehelf)				
			positiv - volle Gleichwertigkeit	Positiv - partieller Berufszugang*	Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. noch nicht absolviert*	teilweise Gleichwertigkeit**	negativ
2020	Gesamt	411	39%	2%	42%	1%	15%
2019	Gesamt	444	44%	2%	39%	0%	14%
2018	Gesamt	432	48%	2%	33%	1%	15%
2017	Gesamt	417	43%	1%	35%	1%	19%
2016	Gesamt	396	36%	3%	45%	2%	14%

Quelle: amtliche Anerkennungsstatistik zu landesrechtlich geregelten Berufen 2016 - 2020. Berechnungen des Statistischen Bundesamtes. Berechnung prozentualer Anteile auf Basis gerundeter Werte durch das BIBB. Darstellung des BIBB. Daten anonymisiert. * „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und partieller Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich, ** teilweise Gleichwertigkeit ist nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

3. Herausforderung: Optimierung des Anerkennungsprozesses

Damit Anerkennungsvorhaben zügig und möglichst reibungslos gelingen, gilt es, die bestehenden Strukturen der Umsetzung aber auch die der zuständigen Stellen, Informations- und Beratungsangebote sowie weiterer Begleitmaßnahmen bestmöglich zu nutzen und bei Bedarf entsprechend zu unterstützen bzw. auszubauen. Dies kann zur Optimierung des gesamten Anerkennungsprozesses für die aus der Ukraine Geflüchteten – von der ersten

³ Ukrainische Abschlüsse wiesen damit im Vergleich mit dem Durchschnitt aller Drittstaatsabschlüssen deutlich höhere Quoten aus. Bei Drittstaatsabschlüssen wurde bspw. 2020 insgesamt in rund 45 Prozent der Verfahren, also seltener, eine volle Gleichwertigkeit beschieden (vgl. Böse/SCHMITZ 2021).

⁴ Bei Berufen nach Landesrecht wurde aufgrund des geringen Anteils nicht reglementierter Berufe bei der Darstellung auf eine Unterscheidung nach reglementierten und nicht reglementierten Berufen verzichtet.

⁵ Einschließlich des Ergebnisses „positiv – partieller Berufszugang“.

Beratung bis zur Anerkennung – beitragen. Zu den zentralen Aspekten gehören u. a. (vgl. BUSHANSKA u. a. 2022):

- Für einen zügigen Zugang zur Anerkennung inkl. Qualifizierungsmaßnahmen und Finanzierungsmöglichkeiten ist eine gute Beratung und ggf. Verfahrensbegleitung zielführend: Mit Blick auf die Schutzsuchenden aus der Ukraine erscheint es daher sinnvoll, flächendeckende, niedrighschwellige und zielgerichtete Informations- sowie (aufsuchende) Beratungsangebote vorzugsweise in ukrainischer oder russischer Sprache bereitzustellen bzw. bestehende bei Bedarf auszubauen.
- Die Prüfung der Gleichwertigkeit erfolgt auf Dokumentenbasis. Bei einer Flucht ist anzunehmen, dass möglicherweise nicht alle für ein Anerkennungsverfahren erforderlichen Unterlagen mitgenommen wurden. Aufgrund des Krieges kann es auch nicht bzw. nur bedingt möglich sein, fehlende Nachweise aus der Ukraine in Papierform nachzufordern oder dort beglaubigen zu lassen. Um den Prozess der Anerkennung zu beschleunigen, sollten alle bestehenden Möglichkeiten im Umgang mit fehlenden Unterlagen bestmöglich genutzt und bei Bedarf ausgebaut werden. Der Gesetzgeber hat bei der Gestaltung des Anerkennungsgesetzes bereits Anerkennungsverfahren auch bei fehlenden Unterlagen ermöglicht. Hierzu gehören bspw. Qualifikationsanalysen bei nicht reglementierten Berufen und reglementierten Meisterberufen des Handwerks; im Gesundheitsbereich je nach Beruf Kenntnisprüfungen oder Anpassungslehrgänge mit abschließender Prüfung. Zudem betreibt die Ukraine ein digitales Bildungsregister, das eine Verifizierung der verschiedenen Abschlüsse ermöglicht. Darüber hinaus wurden seit Inkrafttreten des Gesetzes verschiedene Wissensmanagementsysteme aufgebaut, auf die die zuständigen Stellen zurückgreifen. Die Systeme stellen z. B. Ausbildungsordnungen, Lehrpläne und Curricula bereit. Schlussendlich sollte vereinheitlicht werden, welche Unterlagen gefordert werden, auf nicht zwingend erforderliche Unterlagen zu verzichten sowie die Anforderungen an Übersetzungen oder Beglaubigungen von Unterlagen zu reduzieren.⁶
- Die Auswertungen der bisher verfügbaren Daten bis 2020 zur Anerkennung ukrainischer Abschlüsse haben gezeigt, dass in vielen Fällen eine Ausgleichsmaßnahme auf dem Weg zu einer vollen Gleichwertigkeit erforderlich war. Auch wenn aus den Prüfergebnissen der Vergangenheit keine unmittelbaren Schlüsse auf zukünftige Verfahren gezogen werden sollten, ist anzunehmen, dass Ausgleichsmaßnahmen in vielen Fällen notwendig werden. Daher sollte es zielführend sein, ausreichend anerkennungsbezogene Qualifizierungsangebote bereitzustellen bzw. bereits bestehende Kapazitäten auszubauen und dabei zielgruppenspezifische Bedarfe zu berücksichtigen (z. B. im Hinblick auf Kinderbetreuung und integrierten Spracherwerb).

⁶ Auch die EU Kommission fordert in ihrer Empfehlung 2022/554 vom 5. April 2022 die Mitgliedstaaten auf, die Formalitäten für die Anerkennung zu reduzieren z. B. durch einen Verzicht an beglaubigten Übersetzungen oder Akzeptanz von digitalen Kopien. Es sollte sichergestellt werden, dass nur die Dokumente gefordert werden, die unverzichtbar sind: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0554> (zuletzt geprüft am 19.05.2022).

- Nicht nur die Strukturen an sich sollten bei Bedarf angepasst und ausgebaut werden, auch die personellen Kapazitäten in allen anerknennungsbezogenen Bereichen sollten aufgrund einer anzunehmenden steigenden Nachfrage nach Anerkennung im Blick bleiben.

4. Fazit

Seit Inkrafttreten der Anerkennungsgesetze haben zuständige Stellen bereits Erfahrung mit der Anerkennung ukrainischer Abschlüsse gesammelt; ganz besonders in bestimmten Berufen. Die Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zeigen, dass der Großteil der bisher geprüften Abschlüsse grundsätzlich anerknennungsfähig ist. Häufig stellen die zuständigen Anerkennungsstellen aber auch wesentliche Unterscheide zwischen der ukrainischen und deutschen Berufsqualifikation fest, so dass Ausgleichsmaßnahmen auf dem Weg zu einer vollen Gleichwertigkeit bei reglementierten Berufen und die Berücksichtigung von Berufserfahrung bei nicht reglementierten Berufen eine wichtige Rolle spielen. Um den Anerkennungsprozess möglichst effizient zu gestalten und zu beschleunigen, wurden innerhalb des bestehenden Systems verschiedene Optimierungspotenziale identifiziert. Die individuelle Entscheidung der Geflüchteten, ob die Anerkennung ihrer ukrainischen Berufsqualifikation erstrebenswert ist, wird davon abhängen, welche Zukunftsperspektiven sich ihnen in Deutschland und in der Ukraine bieten. Derzeit ist ungewiss, wie sich die Situation entwickeln wird.

Literatur

ATANASSOV, Rebecca; BEST, Ulrich, BUSHANSKA, Vira; GILJOHANN, Katharina (2022): Wege zur Gleichwertigkeit: anerknennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerknennungsmonitorings. Bonn.

BÖSE, Carolin; SCHMITZ, Nadja (2021): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungs-gesetz des Bundes für 2020. Ergebnisse des BIBB-Anerknennungsmonitorings. Bonn. Online verfügbar unter https://res.bibb.de/httpsvet-repository_779225, zuletzt geprüft am 01.06.22.

BRÜCKER, Herbert; GLITZ, Albrech; LERCHE, Adrian; ROMITI, Agnese (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. In: IAB-Kurzbericht (2). Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>, zuletzt geprüft am 23.05.22.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2014): Bericht zum Anerkennungs-gesetz 2014. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bericht_zum_anerkennungs-gesetz_2014.pdf, zuletzt geprüft am 23.05.22.

BUSHANSKA, Vira; BÖSE, Carolin; KALINOWSKI, Michael; KNÖLLER, Ricarda; RAUSCH-BERHIE, Friederike; SCHMITZ, Nadja (2022): Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen - Potenziale nutzen, Prozesse verbessern. Ergebnisse des BIBB-Anerknennungsmonitorings. BIBB Diskussion Paper. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780359>, zuletzt geprüft am 15.06.22.

- DAMELANG, Andreas; EBENSPERGER, Sabine; STUMPF, Felix (2020): Foreign Credential Recognition and Immigrants' Chances of Being Hired for Skilled Jobs-Evidence from a Survey Experiment Among Employers. In: *Social forces* 99 (2), S. 648–671.
- EKERT, Stefan; KNÖLLER, Ricarda; RAVEN, Kathrin (2017a): Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse Verbesserung der Arbeitsmarktchancen auch in nicht reglementierten Berufen? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 46 (2017) 6, S. 20-24. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 46 (6), S. 20–24.
- EKERT, Stefan; LARSEN, Christa; VALTIN, Anne; SCHRÖDER, Ronja; ORNIG, Nikola (2017b): Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin, Frankfurt a.M. Online verfügbar unter https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-AI/evaluationsbericht.pdf, zuletzt geprüft am 23.05.22.
- MERGENER, Alexandra; MAIER, Tobias (2018): Immigrants' chances of being hired at times of skill shortages. Results from a factorial survey experiment among german employers. In: *Journal of international migration and integration* (20), S. 155–177.

8. Integration in Beruf und Arbeitsmarkt: Die Verwertung von vor Zuzug erworbenen Qualifikationen von Zugezogenen mit und ohne Fluchthintergrund¹

Eric Schuß

1. Leitende Fragen und Hintergrund

In der öffentlichen Diskussion um die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen, im Folgenden auch als Zugezogene bezeichnet, liegt der Fokus oftmals auf der Frage, wie schnell sich diese in den deutschen Arbeitsmarkt und das Bildungssystem integrieren (vgl. LIEBAU/SALIKUTLUK 2016; EBERHARD/SCHUß 2021; KOSYAKOVA u. a. 2021). In welche Berufe und Wirtschaftsbereiche die Migranten/Migrantinnen und Geflüchteten nach Zuzug einmünden, kann jedoch ebenso wichtige Implikationen für den deutschen Arbeitsmarkt haben. So wird bspw. nachvollziehbar, inwiefern vor der Einwanderung erworbene Qualifikationen und Arbeitsmarkterfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt in welcher Weise verwertbar sind.

Die Forschung betont, dass die Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und von vor Zuzug gesammelter Berufserfahrung vor allem von den Sprachkenntnissen (vgl. CHISWICK/MILLER 2009) und dem Qualifikationsniveau abhängt. Dieser Beitrag möchte darüber hinaus die Aufmerksamkeit darauf lenken, dass das Qualifikationsniveau zwar eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt ist, jedoch auch der gewählte Beruf und die Spezifität der Qualifikationen ausschlaggebend sind. Dabei gibt es bspw. für Personen mit einer vor Zuzug abgeschlossenen Berufsausbildung erhebliche Unterschiede je nach Beruf und inwiefern in diesem Beruf Deutschkenntnisse und landesspezifisches Wissen gebraucht werden. Für diese Personen ist die Anerkennung von bisher erworbenen Berufszertifikaten daher ein zentraler Aspekt (vgl. SCHMITZ u. a. in diesem Band), der die kurz- und langfristige Erwerbsbiographie in Deutschland mitbestimmt.

Die Anerkennung und Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen wird auch bei der Integration der ukrainischen Geflüchteten eine wichtige Rolle spielen. Zentrale Frage dieses Beitrags ist daher, inwieweit Zugezogene ihre im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten können. Hierfür werden in diesem Beitrag die vor und nach Einwanderung ausgeübte Tätigkeit von Personen mit unterschiedlichen Zuzugsgründen und Herkünften verglichen. Anhand von Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund aus der Europäischen Union und aus Drittstaaten sowie Geflüchteten (vor allem aus Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea und dem Iran) wird untersucht, inwiefern die Übereinstimmung der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit sich nach Geschlecht, Qualifikation und rechtlichem Zuzugsweg unterscheidet. Außerdem wird betrachtet, wie das vor Einwanderung erworbene Humankapitel mit der

¹ Eine frühere Version des Beitrages ist als Kapitel C.3.1 im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022 erschienen.

Notwendigkeit, in Deutschland in den Erwerb weiterer Bildungsabschlüsse investieren zu müssen, zusammenhängt.

2. Datengrundlage und Zusammensetzung der Stichproben

Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund werden anhand der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe für die Befragungsjahre 2015 bis 2019 identifiziert. Um einen detaillierten Einblick in die Tätigkeitsstruktur vor Zuzug zu erhalten, konzentrieren sich die folgenden Analysen auf Personen, die ab 2015 an der Befragung teilgenommen haben und frühestens seit 2005 nach Deutschland gekommen sind. Personen, die bei Einreise den Status Asylbewerber/-in oder Geflüchtete/-r haben, werden ausgeschlossen. Geflüchtete werden auf Grundlage der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten von 2016 bis 2019 in die Analysen einbezogen. Hierbei liegt das Augenmerk auf 2013 oder später nach Deutschland zugezogene Geflüchtete, die einen Asylantrag in Deutschland gestellt haben. Beide Stichproben umfassen Personen, die zum Zeitpunkt des Zuzuges und der Befragung im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren waren.

IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten

Die **IAB-SOEP-Migrationsstichprobe** ist eine seit 2013 jährlich wiederholte Befragung von Haushalten, in denen der Haushaltsvorstand einen Migrationshintergrund aufweist. Das gemeinsame Projekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin erfragt eine Vielzahl migrationsspezifischer Faktoren. Durch eine disproportionale Stichprobenziehung erlaubt der Datensatz auch Aussagen über Zugezogene aus bestimmten Herkunftsstaaten wie Bulgarien, Rumänien, der Türkei sowie über (Spät-)Aussiedler/-innen (für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, siehe BRÜCKER u. a. 2014).

Die **IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten** ist eine seit 2016 jährlich wiederholte Befragung von nach Deutschland zugezogenen Schutzsuchenden und ihren Haushaltsmitgliedern. Da die Stichprobe aus dem Ausländerzentralregister (AZR) gezogen wurde und geeignete Gewichtungen vorliegen, kann die Stichprobe repräsentative Aussagen über die Schutzsuchenden, die zwischen Januar 2013 und Dezember 2016 nach Deutschland zugezogen und bis zum Jahresbeginn 2017 Teil des AZRs gewesen sind sowie ihre Haushaltsangehörigen, machen (für eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes, siehe BRÜCKER u. a. 2020).

Tabelle 8-1 gibt einen Überblick über die Stichprobenzusammensetzung hinsichtlich des Alters, Geschlechts und der Aufenthaltsdauer. Auch wenn sich die Zusammensetzung der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe nach Geschlecht und Alter bei Zuzug der Befragten ab 2013 im Vergleich zu den vor 2013 Zugezogenen nicht deutlich verändert, ist zu beachten, dass die wirtschaftlichen Bedingungen in Deutschland im Zuzugsjahr Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration haben (vgl. ASLUND/ROOTH 2007; GODØY 2017). Da die folgenden Analysen auch die befragten Personen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe einschließen, die zwischen 2005 und 2012 zugezogen sind, kann dies bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse berücksichtigt werden.

Tabelle 8-1: Die Zusammensetzung der Stichproben nach grundlegenden Merkmalen

Persönliche Merkmale	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe						IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	ab 2005 zugezogen			ab 2013 zugezogen			ab 2013 zugezogen		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Alter	36	36	35	34	35	33	32	31	34
Alter bei Zuzug	31	31	31	30	31	30	29	29	31
Aufenthaltsdauer (in Jahren)	5	5	5	4	4	3	3	3	2
Männlich (in %)	48			42			69		
Personen	1.365	618	747	410	180	230	6.885	4.122	2.763

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

3. Ausgeübte Tätigkeiten vor und nach Zuzug

3.1. Das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug

Tabelle 8-2 stellt in Anlehnung an BRÜCKER, KOSYAKOVA und SCHUB (2020) das Anforderungsniveau der zuletzt vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit und der in Deutschland derzeitigen Tätigkeit dar.² Der Anteil derer, die vor Einwanderung eine Helfer- und Anlernertätigkeit ausgeübt haben, liegt in den beiden Stichproben mit 14 Prozent und 13 Prozent auf vergleichbarem Niveau. Die meisten Zugezogenen ohne Fluchthintergrund sowie die meisten Geflüchteten haben vor Zuzug eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt. Zudem haben 28 Prozent der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund und 14 Prozent der Geflüchteten eine Expertentätigkeit ausgeübt. Nimmt man die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Blick, fällt auf, dass fast ein Drittel der weiblichen Geflüchteten vor Einwanderung eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat (31 %). Dies trifft auf lediglich 17 Prozent der männlichen Geflüchteten zu. Bei den Befragten der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe ist der entsprechende Anteil an Spezialisten- oder Expertentätigkeit hingegen bei den Männern größer als bei den Frauen (42 % vs. 34 %).

Tabelle 8-2 verdeutlicht, dass in beiden Stichproben die Mehrheit der Befragten vor Zuzug eine Fachkraft-, Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat. Während die Geflüchteten mehrheitlich als Fachkraft tätig waren, ist der Anteil der für die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe Befragten, der vor Einwanderung einer Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat, größer als bei den Geflüchteten. Neben dem unterschiedlichen Qualifikationsniveau der befragten Personen in den beiden Stichproben spielt bei dieser Betrachtungsweise auch hinein, dass die befragten Personen aus unterschiedlichen Ländern mit verschiedenen Wirtschafts- und Industriestrukturen sowie Bildungs- und Ausbildungssystemen zugezogen sind.

² Details zur Systematik des Anforderungsniveaus, das auf der Berufsklassifikation KldB (2010) basiert, finden sich in Bundesagentur für Arbeit 2011, Kapitel 2.2 (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011). Die Erfassung der vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit unterscheidet sich zwischen den beiden Stichproben leicht. Während in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe nach der zuletzt vor Zuzug nach Deutschland ausgeübten beruflichen Tätigkeit gefragt wird, wird in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten die zuletzt im Herkunftsland ausgeübte berufliche Tätigkeit erfasst.

Deutlich größere Unterschiede zwischen den beiden Stichproben zeigen sich in den Tätigkeiten, die zum Befragungszeitpunkt in Deutschland ausgeübt wurden. Der Anteil derer, die eine Helfer- und Anlern­tätigkeit ausübt, ist in beiden Stichproben deutlich größer als vor dem Zuzug. Insbesondere in der Gruppe der Geflüchteten arbeiten 46 Prozent als Helfer/-in. 48 Prozent der Geflüchteten übt eine Fachkrafttätigkeit aus. Zudem sind sechs Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen in einer Spezialisten- oder Expertentätigkeit tätig. Insbesondere bei weiblichen Geflüchteten ist dieser Wert als gering anzusehen, da fast jede dritte im Herkunftsland noch eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt hat.

Tabelle 8-2: Das Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Geschlecht (in %)

Anforderungsniveau	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Vor Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlern­tätigkeit	14	13	16	13	14	11
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	47	46	50	67	69	58
Komplexe Spezialistentätigkeit	11	11	11	6	6	5
Hoch komplexe Expertentätigkeit	28	31	23	14	11	26
Personen	927	471	456	4.154	3.245	909
Nach Zuzug	in %			in %		
Helfer- und Anlern­tätigkeit	27	15	41	46	45	48
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	45	55	35	48	49	45
Komplexe Spezialistentätigkeit	9	10	7	2	2	1
Hoch komplexe Expertentätigkeit	19	20	17	4	4	6
Personen	1.059	533	526	2.046	1.722	324

Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

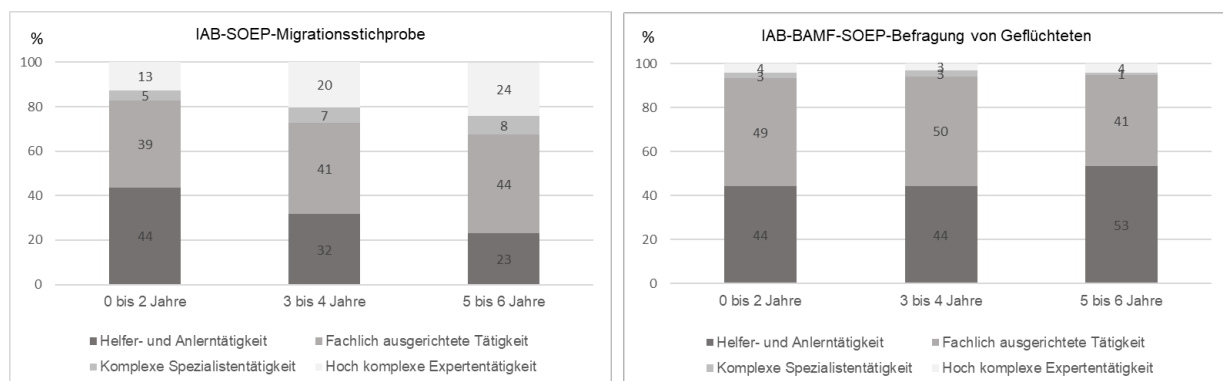
In der Gruppe der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund ist der Anteil derer, die zum Befragungszeitpunkt eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausüben, deutlich höher als bei den Geflüchteten. Jedoch liegt er auch bei Zugezogenen ohne Fluchthintergrund unterhalb des Wertes vor Zuzug. Der Anteil der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, der eine Fachkrafttätigkeit ausübt, ist hingegen vor und nach Einwanderung vergleichbar. Somit scheinen Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund ihr vor Zuzug erworbenes Humankapital in Deutschland besser verwerten zu können als Geflüchtete. Die genaueren Gründe werden in diesem Beitrag nicht näher analysiert und können nur angedeutet werden. Die bisherige Forschung hebt neben dem unterschiedlichen rechtlichen Zugangsweg u. a. die Art des Migrationsprozesses, die gesundheitlichen Folgen, die für Geflüchtete durch die Flucht entstehen (vgl. METZING u. a. 2020), und die Dauer des Asylverfahrens (KOSYAKOVA/BRENZEL 2020) als Erklärungen hervor.

Die bessere Verwertung der mitgebrachten Qualifikationen durch Zugezogene ohne Fluchthintergrund zeigt sich insbesondere bei der Personengruppe, die vor Zuzug eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt hat. Weiterführende Analysen, die nicht separat in den Tabellen

ausgewiesen sind, zeigen, dass 54 Prozent der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund, die vor Einwanderung eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben, nach Zuzug zum Befragungszeitpunkt weiterhin einer Fachkrafttätigkeit nachgehen. 36 Prozent dieser Gruppe üben hingegen derzeit eine Helfer- und Anlerntätigkeit aus sowie elf Prozent eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit. In der Gruppe der Geflüchteten, die vor Einwanderung eine Fachkrafttätigkeit ausgeübt haben, sind hingegen nur 47 Prozent zum Befragungszeitpunkt als Fachkraft tätig. 50 Prozent dieser Gruppe führen zum Befragungszeitpunkt eine Helfer- und Anlerntätigkeit aus, womit dieser Anteil 14 Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil in der Gruppe der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund liegt.

Die Unterschiede bezüglich der Übereinstimmung im Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit zwischen Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund und Geflüchteten sind neben den oben genannten Gründen auch teilweise zurückzuführen auf die unterschiedliche Aufenthaltsdauer. Der Anteil derer, die derzeit eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausüben, ist mit jeweils 44 Prozent in beiden Stichproben gleich hoch, wenn jeweils Personen betrachtet werden, die maximal zwei Jahre in Deutschland sind (Abbildung 8-1). Steigt die Aufenthaltsdauer, so reduziert sich dieser Anteil in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe auf 32 Prozent bei Personen mit einer Aufenthaltsdauer von drei bis vier Jahren und auf 23 Prozent bei Personen mit einer Aufenthaltsdauer von fünf bis sechs Jahren. In der Gruppe der Geflüchteten geht diese Entwicklung hingegen deutlich langsamer vorstatten. Der Anteil der Geflüchteten in Helfer- und Anlerntätigkeiten liegt bei 53 Prozent, sofern nur Geflüchtete betrachtet werden, die seit fünf oder sechs Jahren in Deutschland leben. Dieser Anstieg des Anteils unter den Geflüchteten deutet zudem darauf hin, dass die veränderliche Zusammensetzung jeder Zuzugskohorte berücksichtigt werden müsste.

Abbildung 8-1: Das Anforderungsniveau der nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Aufenthaltsdauer (in %)



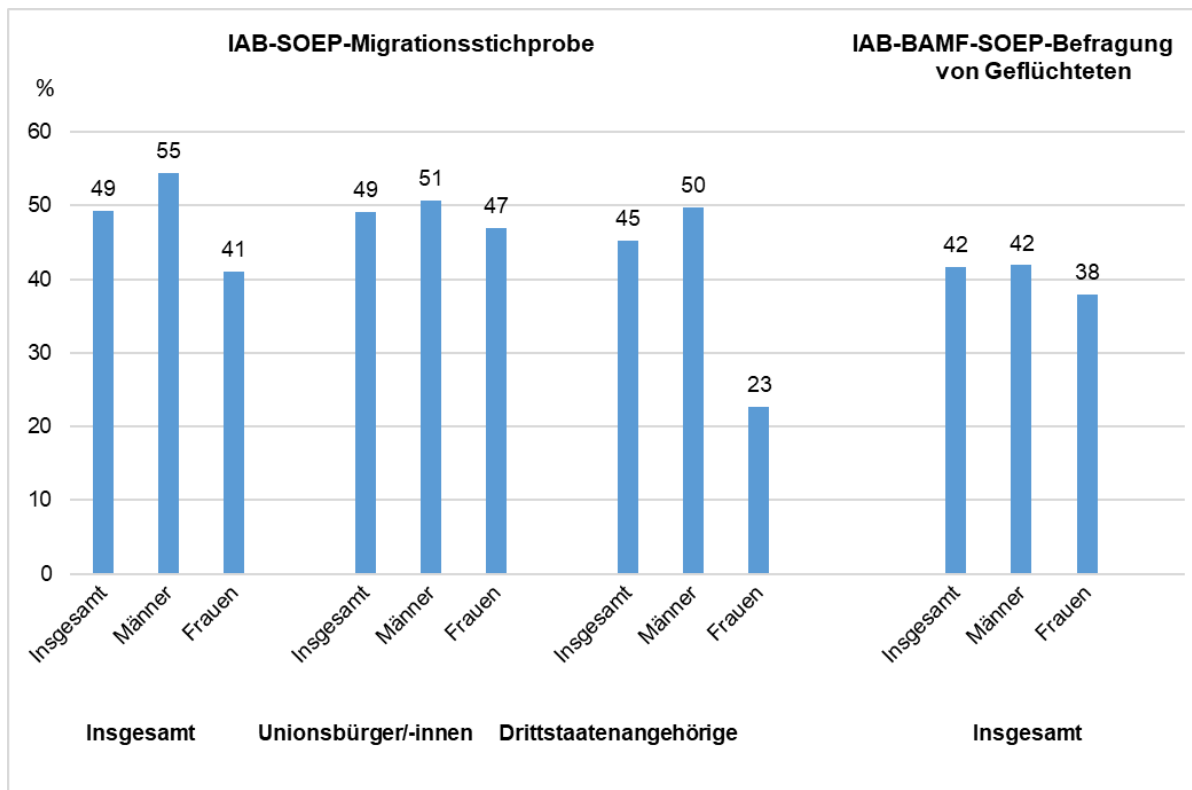
Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

3.2. Die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus nach Zuzugsweg und Geschlecht

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen Zugezogenen ohne Fluchthintergrund und Geflüchteten ist der rechtliche Zuzugsweg nach Deutschland. In Abbildung 8-2 wird die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus der vor Einwanderung ausgeübten Tätigkeit und der derzeit ausgeübten Tätigkeit nach Zuzugsweg dargestellt. Dabei üben 49 Prozent der Personen aus der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, die im Rahmen der EU-

Arbeitnehmerfreizügigkeit zugezogen sind, zum Befragungszeitpunkt eine Tätigkeit im gleichen Anforderungsniveau wie vor Zuzug aus. Für Drittstaatenangehörige ohne Fluchthintergrund, die aus Staaten zugezogen sind, die nicht Teil der europäischen Staatengemeinschaft sind, liegt dieser Anteil vier Prozentpunkte niedriger. Für Geflüchtete liegt die Übereinstimmung des Anforderungsniveaus vor und nach Zuzug bei 42 Prozent und ist somit geringer als der entsprechende Anteil in der Gruppe der Unionsbürger/-innen sowie der Drittstaatenangehörigen ohne Fluchthintergrund.

Abbildung 8-2: Die Übereinstimmung der Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach rechtlichem Zuzugsweg und Geschlecht (in %)



Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet. Zugezogene, die durch den Erwerb einer sog. Blauen Karte zugezogen sind, sind in der Abbildung nicht berücksichtigt. Die Blaue Karte ermöglicht den Zuzug von hochqualifizierten Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium aus Drittstaaten. Voraussetzung hierfür ist u. a. ein Arbeitsvertrag oder eine verbindliche Stellenzusage für eine Stelle mit Mindestbruttogehalt von 56.400 Euro (Stand 2022).

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

Für Geflüchtete zeigt sich zudem, dass die Anforderungsniveaus bei Männern häufiger übereinstimmen als bei den Frauen. Diese geschlechterspezifische Lücke zeigt sich ebenfalls in der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe und ist besonders bei den Drittstaatenangehörigen mit einer Differenz von 27 Prozentpunkten beträchtlich.

3.3. Der Berufsbereich der ausgeübten Tätigkeit vor und nach Zuzug

Über das Qualifikationsniveau hinaus beeinflusst auch der gewählte Beruf die Frage, wie schnell nach Zuzug eine qualifikationsadäquate Beschäftigung gefunden wird. Tabelle 8-3 zeigt

auf, dass die meisten Personen in den beiden Stichproben vor Zuzug im Berufsbereich 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ tätig waren. Weiterhin waren 19 Prozent bzw. 16 Prozent im Berufsbereich 6 „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ und jeweils rund 15 Prozent im Berufsbereich 8 „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ tätig. Jedoch bestehen auch Unterschiede in der Aufteilung auf die verschiedenen Berufsbereiche zwischen Geflüchteten und Zugezogenen ohne Fluchthintergrund. Während 16 Prozent der Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund im Bereich 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ tätig waren, waren nur sechs Prozent der Geflüchteten vor Zuzug in diesem Berufsbereich tätig.

Tabelle 8-3: Berufsbereich der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit (in %)

Berufsbereiche	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe		IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten	
	Vor Zuzug	Nach Zuzug	Vor Zuzug	Nach Zuzug
	in %		in %	
0 Militär	0	0	1	0
1 Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0	2	7	3
2 Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	21	24	27	31
3 Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	6	6	13	8
4 Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	9	7	3	1
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	9	24	9	31
6 Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	19	14	16	11
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	16	5	6	2
8 Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	15	18	15	13
9 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	5	2	2	1
Personen	927	1.001	4.154	1.857

Anm.: Der Berufsbereich entspricht dem 1-Steller der Berufsklassifikation KldB (2010). Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

Auffällig ist, dass der Anteil der Personen, die zum Befragungszeitpunkt im Bereich 2 „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ tätig waren, im Vergleich zur Situation vor Zuzug in beiden Stichproben ansteigt. Ein besonders starker Anstieg ist zudem in beiden Stichproben im Berufsbereich 5 „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ zu verzeichnen. In anderen Bereichen, in denen landesspezifisches Wissen und Deutschkenntnisse wichtiger sind, bspw. in den Berufsbereichen 6 „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“ und 7 „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“, sinkt der Anteil derjenigen, die auch in Deutschland dort tätig sind. Somit ist zu vermuten, dass die Verwertung von im Ausland erworbenen Humankapital auch von der Spezifität der im Beruf anfallenden Tätigkeiten und der Frage, in welchem Maße Sprachkenntnisse und landesspezifisches Humankapital bei der Ausübung des Berufs gebraucht werden, abhängt. In Abhängigkeit von der getroffenen Berufswahl sind daher nach

Zuzug zunächst Investitionen in Berufsbildung und Sprachkenntnisse nötig, um die Verwertung der bereits erworbenen Qualifikationen zu verbessern.

4. Tätigkeitsstruktur und Bildungsinvestitionen

Die vor und nach Zuzug ausgeübte Tätigkeit hängt maßgeblich vom Bildungs- und Qualifikationsniveau der Personen ab. Tabelle 8-4 stellt entsprechend dem im Ausland erworbenen Berufsbildungsabschluss dar, welches Anforderungsniveau vor Einwanderung ausgeübt wurde und welches Niveau nach Zuzug ausgeübt wird. Dabei zeigt sich sowohl für Zugezogene ohne Fluchthintergrund als auch für Geflüchtete, dass die große Mehrheit derer, die vor Zuzug eine schulische oder betriebliche Ausbildung abgeschlossen hat oder im Betrieb angelernt wurde, vor Einwanderung eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausgeübt hat. Entsprechend hat auch die Mehrheit der Befragten mit akademischem Bildungsabschluss vor Einwanderung eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt.

Hinsichtlich der derzeitigen Tätigkeit fällt auf, dass 68 Prozent der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, die vor Zuzug eine schulische oder betriebliche Ausbildung abgeschlossen haben oder im Betrieb angelernt wurden, in Deutschland ebenfalls eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit ausüben. Der Anteil in dieser Gruppe, die eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausübt, ist jedoch von neun Prozent vor Zuzug auf 30 Prozent nach Einwanderung angestiegen. In der Gruppe der Geflüchteten ist bei jenen mit Ausbildung ebenfalls ein deutlicher Anstieg von Helfer- und Anlerntätigkeit nach Zuzug zu verzeichnen (von 20 % auf 35 %). Eine vergleichbare Entwicklung lässt sich für Personen mit vor Zuzug erworbenem Hochschulabschluss beobachten. Insbesondere zeigt sich, dass unter den Geflüchteten mit Hochschulabschluss lediglich 21 Prozent zum Befragungszeitpunkt in Deutschland eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausüben, bei den Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund hingegen sind es 56 Prozent.

In beiden Gruppen übt demnach ein beträchtlicher Anteil der Zugezogenen in Deutschland eine Helfer- und Anlerntätigkeit aus, obwohl vor Zuzug berufliche oder akademische Qualifikationen erworben wurden. Zudem wird in Konsistenz mit Tabelle 8-2 und Abbildung 8-2 deutlich, dass die Verwertung von im Ausland erworbenem Humankapital für Geflüchtete schwächer als für Zugezogene ohne Fluchthintergrund ausfällt. Allerdings wurde nicht berücksichtigt, inwiefern nach Zuzug in den Erwerb (weiterer) Berufsbildungsabschlüsse investiert wurde bzw. wird.

Tabelle 8-4: Anforderungsniveau der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit nach Berufsbildungsabschluss vor Zuzug (in %)

Anforderungsniveau	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Berufsbildungsabschluss vor Zuzug					
	Kein Abschluss	Schulische/betriebliche Ausbildung oder angelehrt	Hochschulabschluss, einschl. Promotion	Kein Abschluss	Schulische/betriebliche Ausbildung oder angelehrt	Hochschulabschluss, einschl. Promotion
Vor Zuzug		in %			in %	
Helfer- und Anlerntätigkeit	32	9	3	15	20	3
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	83	28	74	70	30
Komplexe Spezialistentätigkeit, Hoch komplexe Expertentätigkeit	15	8	69	11	10	67
Personen	335	239	344	2.867	264	689
Nach Zuzug		in %			in %	
Helfer- und Anlerntätigkeit	41	30	11	49	35	38
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	50	68	33	47	63	41
Komplexe Spezialistentätigkeit, Hoch komplexe Expertentätigkeit	10	2	56	4	2	21
Personen	401	266	384	1.391	119	279

Anm.: Die zwei Anforderungsniveaus komplexe Spezialistentätigkeiten und hoch komplexe Expertentätigkeiten wurden aus Gründen geringer Fallzahlen in dieser Tabelle zu einer Gruppe zusammengefasst. Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

Um das vor Zuzug erworbene Humankapital in Deutschland einbringen zu können, investieren Personen nach Einwanderung nämlich oft zunächst in den Erwerb (weiterer) Berufsabschlüsse. Tabelle 8-5 zeigt dabei auf, dass die Bildungspartizipation in Deutschland deutlich nach der vor Zuzug ausgeübten Tätigkeit variiert. Neun Prozent der Zugezogenen ohne Fluchthintergrund, die vor Einwanderung eine Helfer- und Anlerntätigkeit ausgeübt haben, haben seit Zuzug nach Deutschland eine betriebliche, schulische oder sonstige Ausbildung, Umschulung oder ein Studium begonnen (Bildungspartizipation). Für Personen, die zuvor als Fachkraft tätig waren oder eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, liegt dieser Anteil deutlich höher. Dies gilt auch für die Gruppe der Geflüchteten und bei Unterscheidung zwischen Frauen und Männern. In der Gruppe der Geflüchteten fällt zudem auf, dass Frauen jeweils zu geringeren Anteilen in Bildung investieren können als Männer. Inwiefern ähnlich wie bei der allgemeinen Arbeitsmarktintegration der Zugang zu Kinderbetreuung hierbei eine Rolle spielt, gilt es bei künftiger Forschung zu analysieren. Weitere empirische Analysen zum Einfluss der Berufswahl und des Aufenthaltszweckes auf die Bildungspartizipation für Zugezogene ohne Fluchthintergrund finden sich in SCHUB (2022).

Tabelle 8-5: Bildungspartizipation seit Zuzug nach Anforderungsniveau vor Zuzug (in %)

Anforderungsniveau vor Zuzug	IAB-SOEP-Migrationsstichprobe			IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	in %			in %		
Helfer- und Anlerntätigkeiten	9	4	14	12	12	6
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	21	23	19	17	19	8
Komplexe Spezialistentätigkeit	28	34	20	31	34	17
Hoch komplexe Expertentätigkeit	31	36	23	19	21	16
Personen	635	314	321	3.074	2.408	666

Anm.: Um Personen, die wiederholt an den Befragungen teilgenommen haben, im Vergleich zu Personen, die nur einmal an der Befragung teilgenommen haben, nicht zu stark zu gewichten, wird jeweils der Wert der letzten Beobachtung verwendet.

Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2015 bis 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 bis 2019; gewichtet; eigene Berechnung und Darstellung.

5. Fazit

Die vorliegenden deskriptiven Ergebnisse vermitteln in Verbindung mit weiterer Forschung (bspw. EBERHARD/SCHUB 2021) einen Eindruck darüber, dass das Qualifikationsniveau zwar eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt ist. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Übertragbarkeit dieser Qualifikationen nach Deutschland für Personen mit vor Zuzug abgeschlossener beruflicher und akademischer Bildung aufgrund der Spezifität der Qualifikationen mit unterschiedlich hohen Hürden verbunden ist. Gerade Personen, die vor Zuzug bereits als Fachkraft gearbeitet oder eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, müssen nach Zuzug oftmals zunächst in den Erwerb weiterer Bildungsabschlüsse investieren. Dadurch wird die wichtige Rolle der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und des Anerkennungsprozesses betont. In der Diskussion zur Gestaltung der deutschen Integrationspolitik sollte dies zunehmend Berücksichtigung finden (vgl. SCHMITZ u. a. in diesem Band). Qualifikationen, die vor Zuzug erworben wurden und in Deutschland nicht im Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, verursachen Kosten für die Zugezogenen sowie für den deutschen Arbeitsmarkt; Ähnliches gilt für einen langen und komplizierten Anerkennungsprozess.

Auch bei der Integration der ukrainischen Geflüchteten gilt es dies zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass für die geflüchteten Ukrainer/-innen andere rechtliche Rahmenbedingungen beim Zuzug nach Deutschland, beim Asylverfahren sowie beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gelten als für die um 2015 zugezogenen Geflüchteten. Der vorliegende Beitrag verdeutlicht, dass die Verwertung von Qualifikationen für zahlreiche Arten der Migration aus unterschiedlichen Herkunftsstaaten ein wichtiges Thema für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ist, sodass in den empirischen Analysen nicht explizit Zugezogene aus der Ukraine betrachtet wurden. Künftige Forschung wird diese Gruppe explizit betrachten.

Die unternommenen Vergleiche davor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit zeigen auf, dass sowohl Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund als auch Geflüchtete in Deutschland häufiger Helfer- und Anlerntätigkeiten und seltener Spezialisten- oder

Expertentätigkeiten ausüben, als es vor Zuzug der Fall gewesen ist. Dabei wurde für die Gruppe der Geflüchteten eine langsamere Angleichung der Tätigkeitsstruktur in Deutschland an die Tätigkeitsstruktur vor Einwanderung als bei Zugezogenen ohne Fluchthintergrund festgestellt. Auch wenn in diesem Beitrag die kürzere Aufenthaltsdauer der Geflüchteten und der rechtliche Zugangsweg als Erklärungsfaktoren hervorgehoben wurden, so sind hierbei weitere Faktoren zu nennen. Hierzu gehören die Art des Migrationsprozesses, die gesundheitlichen Folgen, die für Geflüchtete durch die Flucht entstehen (vgl. METZING u. a. 2020), und die Dauer des Asylverfahrens (KOSYAKOVA/BRENZEL 2020).

Zudem haben die empirischen Analysen eine für Frauen geringere Übereinstimmung des Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit aufgezeigt. Besonders groß ist diese geschlechterspezifische Lücke bei Zugezogenen ohne Fluchthintergrund aus Drittstaaten. Des Weiteren wurde empirisch herausgearbeitet, dass die Verwertung von vor Einwanderung erworbenen Qualifikationen auch von dem spezifischen Berufsbereich abhängt.

Literatur

ASLUND, Olof; ROTH, Dan-Olof (2007): Do when and where matter? Initial labour market conditions and immigrant earnings. In: *The Economic Journal* 117 (518), S. 422–448.

BRÜCKER, Herbert; KOSYAKOVA, Yuliya; SCHUB, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 04. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>, zuletzt geprüft am 31.05.22.

BRÜCKER, Herbert; TUCCI, Ingrid; BARTSCH, Simone; KROH, Martin; TRÜBSWETTER, Parvati; SCHUPP, Jürgen (2014): Auf dem Weg nach Deutschland: Neue Muster der Migration. Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten - wie es Migranten in Deutschland geht. In: IAB-Kurzbericht (1), S. 3–12.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/Printausgabe-KIdB-2010/Generische-Publikationen/KIdB2010-Printversion-Band1.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 19.05.22.

CHISWICK, Barry R.; MILLER, Paul W. (2009): International transferability of immigrants' human capital. In: *Economics of Education Review* 28 (2), S. 162–169.

EBERHARD, Verena; SCHUB, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>, zuletzt geprüft am 19.05.22.

GODØY, Anna (2017): Local labor markets and earnings of refugee immigrants. In: *Empirical economics* 52 (1), S. 31–58. DOI: 10.1007/s00181-016-1067-7.

- KOSYAKOVA, Yuliya; BRENZEL, Hanna (2020): The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany. In: Soziale Welt 71 (1-2), S. 123–159.
- KOSYAKOVA, Yuliya; GUNDACKER, Lidwina; SALIKUTLUK, Zerrin; TRÜBSWETTER, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 08). Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf>, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- LIEBAU, Elisabeth; SALIKUTLUK, Zerrin (2016): Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss. In: DIW-Wochenbericht 83 (35), S. 735–740. Online verfügbar unter [86701945X.pdf](#), zuletzt geprüft am 19.05.22.
- METZING, Maria; SCHACHT, Diana; SCHERZ, Antonia (2020): Psychische und körperliche Gesundheit von Geflüchteten im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen. In: DIW-Wochenbericht 87 (5), S. 63–72. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.704009.de/publikationen/wochenberichte/2020_05_1/psychische_und_koerperliche_gesundheit_von_gefluechteten_im_vergleich_zu_andere_n_bevoelkerungsgruppen.html, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- SCHUB, Eric (2022): Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (1), S. 19–23.

9. Berufsbildungssystem und Qualifikationsstruktur in der Ukraine

Christiane Eberhardt, Snizhana Leu-Severynenko¹

1. Die Ukraine 2022: Zwischen Brain-Drain und Neugestaltung

Migration – sowohl ins Ausland, als auch erzwungenermaßen innerhalb des Landes – ist seit der staatlichen Unabhängigkeit 1991 und in besonderem Maße im Nachgang zur Annexion der Krim und den militärischen Auseinandersetzungen in den Oblasten Donezk und Luhansk 2014 ein Thema, das Arbeitsmarkt, Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung in der Ukraine stark beeinflussen. Die „orange Revolution“ von 2004, der „Euromaidan“ zehn Jahre später, die COVID-19-Pandemie und das aktuelle, durch die russische Invasion ausgelöste Kriegsgeschehen prägen das Land in ungeahnter Weise. Parallel zu den Erschütterungen der letzten Jahrzehnte sinkt die Bevölkerungszahl seit Jahren mit rasanter Geschwindigkeit.² Die niedrige Geburtenrate, die Überalterung der Bevölkerung³ und die anhaltend hohe Abwanderung der jungen, qualifizierten Erwerbsbevölkerung⁴ zeigen deutliche Auswirkungen auf dem ukrainischen Arbeitsmarkt, der von einem hohen Anteil informeller Beschäftigung, von strukturellen Defiziten, regionalen Disparitäten, einer sinkenden Beschäftigungsrate und von einem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage gekennzeichnet ist (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021c). Sinkende Schüler/-innenzahlen und damit verbunden die Schließung oder Reorganisation von berufsbildenden Schulen, Passungsprobleme und die begrenzte Verwertbarkeit der Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt erzeugen Reformdruck in der Berufsbildung. Die eingeleiteten Reformschritte lassen sich mit den Schlagworten Dezentralisierung in Steuerungs- und Finanzierungsfragen, umfassende gesetzliche Fundierung und Einführung dualer Elemente bei gleichzeitiger Anlehnung an die Prinzipien der europäischen Berufsbildungspolitik umreißen.⁵ Die genannten Aspekte sollten in Betracht gezogen werden, wenn es darum geht, Konzepte und Strategien im Umgang mit den aktuell geflüchteten Menschen zu erarbeiten.

2. Berufsbildung in der Ukraine: Kurzer Überblick über das System und die aktuellen Reformbestrebungen

Die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET) ist ein integraler Bestandteil des Bildungssystems der Ukraine. Sie wird in ihren Grundzügen in den Gesetzen „Über die Berufliche Bildung“

¹ Snizhana Leu-Severynenko promovierte am Nationalen Institut für Berufsbildung der Ukrainischen Akademie der Wissenschaften. Sie ist gegenwärtig an verschiedenen Initiativen und Projekten beteiligt, die sich mit der (Fort)Entwicklung der ukrainischen Berufsbildung unter den aktuellen Kriegsbedingungen und in Zukunft befassen.

² Von 50 Millionen Menschen 1999 auf weniger als 44 Millionen in 2020 (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021a).

³ Die Zahl der Menschen ab 60 Jahre lag 2018 bei 23 Prozent (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021b).

⁴ Das Institute on Migration schätzte 2019, dass drei Millionen Ukrainer/-innen (17 % der Erwerbsbevölkerung) im Ausland leben – vornehmlich in Polen, Russland, Italien und der Tschechischen Republik (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021a). Sie sind dort mehrheitlich unterhalb ihrer Qualifikation bzw. im Niedriglohnssektor beschäftigt (vgl. VAKHITOVA/COUPE 2013; LEONTIYEVA 2014; PIENKOWSKI 2020).

⁵ Einen umfassenden Überblick über die Reformabsichten und die erreichten Ergebnisse gibt der von der ETF herausgegebene und von den ukrainischen zuständigen Behörden erstellte "Ukraine - National Torino Process Report 2018-2020 (NRF)" (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2019).

(1998) und „Über Bildung“⁶ von 2017 geregelt. Letzteres benennt Lernorte und Bildungsformen (einschließlich Fernunterricht und duale Komponenten), Qualifikationen und ihre Niveaus, Zertifikate und Diplome, Qualitätssicherungsaspekte, Grundlagen für die Entwicklung von Standards, Aufgaben der beruflichen Schulen, Qualitätssicherung, Management und Finanzierung, (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021b). Ähnlich zum deutschen Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird ein Verständnis von Berufsbildung zugrunde gelegt, das die Bereiche Berufsorientierung/Berufsvorbereitung, Ausbildung, Umschulung und Fortbildung umfasst (Info-Box 1).

Info-Box 1

Berufsbildung in der Ukraine

Vorberufliche Bildung: Erwerb erster beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten

Berufliche Ausbildung (Grundbildung): Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten auf einem Bildungs- und Qualifikationsniveau, das eine effiziente berufliche Tätigkeit gewährleistet

Umschulung: Berufliche Fachausbildung, die sich an Arbeitnehmer/-innen mit einer beruflichen Grundausbildung richtet und ihnen ermöglicht, einen anderen Beruf zu ergreifen.

Fortbildung: Berufliche Fachausbildung, die eine Erweiterung und Vertiefung der zuvor erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem von der Industrie oder dem Dienstleistungssektor geforderten Niveau ermöglicht.

Quelle: Internetseite des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft (<https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 12.06.2022)

Die Berufsbildung knüpft entweder nach der Sekundarstufe I (nach Abschluss der 9. Klasse) oder der Sekundarstufe II (nach Abschluss der Oberschule) an. Sie kann darüber hinaus auch im postsekundären Bereich und auf tertiärem Niveau erfolgen (BUSHANSKA/EBERHARDT 2022).

Das Gesetz „Über Bildung“ (2017) legt drei Niveaus/Stufen fest, auf denen beruflich qualifiziert wird: eine Grundstufe (nach Klasse 7), eine Basisstufe (nach abgeschlossener Sekundarstufe I) und einer Aufbaustufe⁷ (nach abgeschlossener Sekundarstufe II). Die drei Stufen beziehen sich auf das 2., 3., 4. und 5. Niveau des ukrainischen Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und entsprechen den Niveaus 3, 4 und 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR).

⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>, zuletzt abgerufen am 22.06.22

⁷ Der im Englischen verwendete Begriff „upper level“ wird hier zugunsten der Formulierung „Aufbaustufe“ ersetzt, da es sich nicht um eine „höhere Berufsbildung“ auf tertiärem Niveau handelt, sondern um Aufstiegsqualifizierungen.

Tabelle 8-1 Stufen der Berufsausbildung/Klassifizierung der Bildungsprogramme

Berufsbildungsstufe	Dauer	ISCED 2011, NQF und EQF	Abschluss
Eingangsstufe/ Grundstufe	bis zu einem Jahr	ISCED 1, 2011 NQF 2 EQF 2	
Basisstufe	bis zu 1,5 Jahren	ISCED III, 2011	Hochschulzugang
	3-4 Jahre	NQF 3 EQF 3	„Qualifizierte Fachkraft“
	2 Jahre	ISCED 2, 2011 NQF 2 EQF 2	
Aufbaustufe	bis zu 1,5 Jahren	ISCED 4 2011 NQF 4 EQF 4/5	Hochschulzugang
	bis zu 2 Jahren und länger	ISCED 4 2011 NQF 4 NQF 4/5	Hochschulzugang „Junior Bachelor“

Quelle: eigene Darstellung auf der Basis von EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021b und LEU-SEVERYNENKO 2022

Die **Eingangsstufe/Grundstufe** umfasst die berufliche Vorbereitung. Kinder ab Klasse 7 können eine berufsbildende Schule besuchen und erhalten dort kostenloses Essen. Die berufliche Grundbildung vermittelt kursartig berufliche Orientierung und Vorbereitung, insbesondere im Produktions- und Dienstleistungsbereich (LEU-SEVERYNENKO 2022).

Die **Basisstufe** steht Jugendlichen nach Abschluss der Klasse 9 (14 - 15 Jahre) oder der Klasse 11 (16 - 18 Jahre) offen. Die Ausbildung findet an Berufsschulen, spezialisierten technischen Berufsschulen oder in Bildungs- und Produktionszentren statt. Die Jugendlichen durchlaufen ein drei- bis vierjähriges doppelqualifizierendes Programm, das mit dem Abschluss der Sekundarstufe II und einer beruflichen Qualifikation abschließt. Sie erhalten ein Diplom als „Qualifizierte Fachkraft“, das zum anschließenden Hochschulbesuch berechtigt. Die Ausbildungsdauer kann verlängert werden, um bis zu vier berufliche Spezialisierungen zu erwerben. Für Jugendliche, die nach Abschluss der Klasse 11 in die Basisstufe eintreten, verkürzt sich die Ausbildungszeit auf ein bis zwei Jahre (LEU-SEVERYNENKO 2022). Berufsbildung findet am häufigsten auf der Basisstufe statt. Im Ausbildungsjahr 2021 sind zum September rund 170.900 Schüler/-innen nach der 9. Klasse der allgemeinbildenden Schule in eine berufsbildende Schule der Basisstufe eingetreten, in der sie eine Doppelqualifikation (Sekundarstufe II plus Berufsabschluss) erwerben (STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE 2021).

Die **Aufbaustufe** (obere Sekundarstufe) dient der beruflichen Spezialisierung, der Aufstiegsqualifizierung sowie der Umschulung. Sie findet an fachhochschulähnlichen spezialisierten Einrichtungen (Colleges und technische Schulen) statt. Zugangsvoraussetzung ist der Abschluss der Sekundarstufe II. Die Ausbildung wird nach zwei, in einigen Fällen drei bis vier Jahren mit „Junior Bachelor“ abgeschlossen (früher „Junior Spezialist“). Auch Erwachsene mit Umschulungsbedarf können Qualifizierungsangebote verschiedener Anbieter (z. B. berufsbildender Schulen, Ausbildungszentren in Unternehmen oder privater Anbieter) in Anspruch nehmen. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach dem Qualifikationsniveau der Person und der angestrebten Qualifikation. Sie kann von drei Monaten bis zu drei Jahren

dauern (<https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22).

Am 1. Januar 2022 befanden sich 250.336 Personen in den verschiedenen Formen beruflicher Bildung, die meisten von ihnen in der Basisstufe (STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE 2022). Generell gilt, dass ein beruflicher Bildungsweg mehrheitlich von Jungen gewählt wird - 2020 betrug ihr Anteil 62 Prozent (HAUPTABTEILUNG STATISTIK OBLAST LWIW (Region) 2022).

Info-Box 2

Reihenfolge der beliebtesten Ausbildungsberufe 2021

- 1 Koch/Köchin
- 2 Fahrzeugschlosser/-in
- 3 Traktorist/-in in der land- und forstwirtschaftlichen Produktion
- 4 Elektro-Gas-Schweißer/-in
- 5 Frisör/-in
- 6 Schneider/-in
- 7 Elektriker/-in für die Reparatur und Wartung von elektrischen Anlagen
- 8 Polizist/-in
- 9 Maler/-in und Stukkateur/-in
- 10 Fachkraft (Operator) für Informationsverarbeitung und Software
- 11 Maurer/-in
- 12 Schlosser/-in für landwirtschaftliche Maschinen und Geräte
- 13 Elektroschweißer/-in für manuelles Schweißen
- 14 Reparaturschlosser/-in
- 15 Lebensmittelfachverkäufer/-in
- 16 Maschinenführer/-in mit breitem Profil

Quelle: s. FUTURE SKILLS, Folie 8

Einrichtungen der Berufsbildung (Berufsschulen, Colleges, Höhere Berufsschulen etc.) bieten Ausbildungen in mehr als 400 Berufen und in 65 Spezialisierungsrichtungen auf der Ebene von „Junior Bachelor“ für verschiedene Wirtschaftszweige an (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021b). Ein Drittel der Einrichtungen (etwas mehr als 33 %) bilden Fachkräfte für die Industrie aus, rund 30 Prozent für die Landwirtschaft, ca. 17 Prozent für das Baugewerbe; etwas mehr als sieben Prozent für das Dienstleistungsgewerbe, etwas weniger als sechs Prozent für den Handel und das Gastgewerbe, 5,5 Prozent für das Verkehrsgewerbe, über ein Prozent für das Wohnungs- und Versorgungswesen und weniger als ein Prozent für den Telekommunikationssektor aus (<https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22). Den statistischen Daten zufolge fanden im Jahr 2021 rund 90.000 von 110.200 Absolventinnen und Absolventen berufsbildender Schulen einen Arbeitsplatz⁸ entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation in den Sektoren Industrie (29,9 %), Landwirtschaft (12,6 %), Verkehr (16,3 %), Kommunikation (0,4 %), Bauwesen (11,0 %), Handel und Gaststättengewerbe (20,5 %), Wohnungsbau und Versorgungsunternehmen (9,2 %). Die restlichen Absolventinnen und Absolventen setzten ihre Ausbildung fort (7.900), wurden zum Militärdienst einberufen (1.700) oder fanden keine Arbeit (10.600) (STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE 2022).

⁸ <https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22.

Traditionell gehört die Ukraine zu den Ländern mit einer sehr hohen Rate von Hochschulabsolvent/-innen. 2020 hatten 53,7 Prozent einen tertiären Bildungsgang abgeschlossen bzw. befanden sich gerade in einem solchen (darunter 26,7% in der beruflichen Bildung), 44,3 Prozent verfügten über einen Abschluss der Sekundärstufe (allgemein oder beruflich). Zwei Prozent der Erwerbsbevölkerung hatten lediglich einen qualifizierten Grundschulabschluss oder darunter (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021c). Die hohe Rate an Hochschulabsolvent/-innen steht in einem Missverhältnis zur Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und schlägt sich in der Statistik nieder: 49 Prozent der 2021 offiziell als arbeitslos registrierten Personen besitzen einen Hochschulabschluss, 34 Prozent einen berufsbildenden Abschluss und 17 Prozent einen Abschluss der Sekundarstufe (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2022).

Der Rückgang der Schüler/-innenzahlen⁹ und die existierenden Passungsprobleme (die Unternehmen finden nicht die auf mittleren Qualifikationsniveau ausgebildeten Fachkräfte vor, die sie brauchen) erwiesen sich als Motor der Berufsbildungsreform. Nach mehreren Versuchen die Ausbildung praxisorientierter auszurichten, wurden vom Ministerium für Arbeit und Soziales der Ukraine im Jahr 2017 grundlegende Schlüsselemente der dualen Ausbildung identifiziert und ein Jahr später durch den Erlass Nr. 666 des Ministerkabinetts formalisiert.¹⁰ Der Erlass zielte darauf ab, die Umsetzungsbedingungen für die Einführung dualer Elemente in der Ausbildung (vornehmlich bezogen auf die Lernortkooperation) herzustellen und gliederte sich in drei Abschnitte: Phase 1: Entwicklung eines Rechtsrahmens (2018 - 2019); Phase 2: Konzipierung von dualen Ausbildungsmodellen und ihre Erprobung im Rahmen einer Pilotierung und Evaluation (2019 - 2020) und Phase 3: Bildung von dualen Ausbildungsclustern (2020 - 2023) zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2020).

Der Erlass Nr. 1551 "Über die Verabschiedung der Verordnung über die duale Form der Berufsausbildung" vom 12.12.2019 baut maßgeblich auf den Erfahrungen und Ergebnissen aus der Erprobungsphase auf und legt die duale Ausbildung als eine mögliche Form der Berufsausbildung (neben der traditionell schulbasierten) in der Ukraine fest.

⁹ Befanden sich 2013 noch 389.500 Schüler/-innen in Ausbildung, sank diese Zahl 2014 auf 314.000, 2015 auf knapp über 303.000 und erreichte im akademischen Jahr 2016 - 2017 ihren Tiefpunkt bei 285.800. Im selben Jahr schlossen 152.800 Lernende ihre Ausbildung ab (<https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22).

¹⁰ Dem vorgeschaltet war ein 2015 gestartetes Pilotprojekt, in dem an drei Bildungseinrichtungen Maler/-innen, Köchinnen und Köche sowie Zerspanungsmechaniker/-innen dual ausgebildet wurden. Die Ergebnisse waren positiv: Die Einmündungsquote der 2017 abschließenden Jugendlichen lag bei 97 Prozent, die Qualität der Berufsausbildung stieg um 12 - 17 Prozent, und die Bildungseinrichtungen konnten ihre Ausgaben für Betriebsmittel und Ausbildungsmaterialien senken. Daher wurde das Projekt im Schuljahr 2017 - 2018 ausgeweitet: Ab dem 1. September 2017 wurden Elemente der dualen Ausbildung in 49 Berufsbildungseinrichtungen für 54 gewerbliche Berufe in 25 Regionen eingeführt. Mehr als 300 Unternehmen wurden in die Organisation der Berufsausbildung und der Ausbildung am Arbeitsplatz eingebunden (<https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22). 2018 stieg die Einbindung der beteiligten Berufsschulen auf 198, 2019 auf 345 (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2020).

Info-Box 3

Duale Ausbildung nach ukrainischem Muster

- Gewährleistung des Praxisanteils der Ausbildung mit 60 - 70 Prozent am Arbeitsplatz und einem Theorieanteil mit 30 - 40 Prozent in der Schule – die Praxisanteile können sich nach Beruf unterscheiden)
- Einsatz von Dozierenden aus der Arbeitswelt als Fachlehrer/-innen in den berufsbildenden Einrichtungen
- Zusammenarbeit der berufsbildenden Schulen mit Unternehmen bei der Organisation des Ausbildungsprozesses
- Die Ausbildung findet auf Grundlage von dreiseitigen Partnerschaftsvereinbarungen zwischen den berufsbildenden Schulen, den Unternehmen und den Jugendlichen statt (MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE 2022); die Ausbildungsverantwortung bleibt bei der beruflichen Schule
- Durchführung der Ausbildung nach dem Block- und Bausteinprinzip (das Thema wird in der Bildungseinrichtung eingeführt und in der Praxis am Arbeitsplatz vertieft)
- Anpassung des Prüfungs- und Bewertungssystems an die Bedingungen und Anforderungen der beruflichen Praxis (MOES, <https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt abgerufen am 22.06.22)

Weitere Reformen zielen u. a. auf die Modernisierung der Curricula/Profile und ihrer Anpassung an die Bedarfe der Wirtschaft, die Einführung von Instrumenten zur Qualitätssicherung bis hin zu Fragen der Finanzierung der Berufsbildung (vgl. EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021c, 6ff.). Die Einrichtung der Nationalen Agentur für Qualifikationen ist ein wichtiges Ergebnis dieser Reformbestrebungen (siehe Info Box 4).

Info-Box 4

Die Nationale Agentur für Qualifikationen (Artikel 38 des Gesetzes „Über Bildung“)

setzt sich paritätisch aus Vertreter/-innen von staatlichen Behörden für Bildung und Wissenschaft, Sozialpolitik, Wirtschaftsentwicklung, der gesamtukrainischen Arbeitgeberverbände und der gesamtukrainischen Gewerkschaftsverbände zusammen.

Aufgaben:

1. Beteiligung an der Entwicklung von Gesetzen und Vorschriften im Bereich der Qualifikationen
2. Unterstützung, und Koordination der Aktivitäten der Akteure im Bereich der Qualifikationen
3. Unterstützung der Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens und des Nationalen Qualifizierungssystem sowie entsprechender Verbreitungs- und Informationsaktivitäten
4. Durchführung von Maßnahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit
5. Koordinierung der staatlichen Politik im Bereich der Qualifikationen
6. Durchführung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktbeobachtung und Berufsprognosen
7. Erstellung und Pflege des Registers der (anerkannten) Berufe und Qualifikationen
8. Erstellung eines Entwurfs für ein Verfahren zur Entwicklung, Durchsetzung und Überprüfung von Berufsstandards als Grundlage für einen Beschluss des Ministerkabinetts der Ukraine
9. Koordinierung und Beteiligung an der Entwicklung von Berufsstandards sowie Registrierung der beruflichen Standards
10. Akkreditierung von Qualifikationszentren
11. Entwicklung von Anerkennungskriterien und -verfahren für in anderen Ländern erworbene Qualifikationen
12. Definition von Anforderungen an Verfahren zur Vergabe von Qualifikationen, Anerkennung von Ergebnissen nicht-formaler und informeller Bildung
13. Zusammenarbeit mit Gremien und Einrichtungen der Qualitätssicherung im Bildungswesen

Quelle: Torino Process Report (EUROPEAN TRAINING FOUNDATION 2021b)

3. Zur Situation in der Berufsbildung nach dem 24.02.2022: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Zum Stichtag 14.04.2022 waren 91 Bildungseinrichtungen zerstört, darunter fünf Berufsschulen; 923 Bildungseinrichtungen waren beschädigt (davon 53 Berufsschulen) (SHUMIK 2022). Zwei Monate später, am 14. Juni 2022 waren 1.972 Bildungseinrichtungen beschädigt, 194 davon komplett zerstört (<https://saveschools.in.ua/en>, zuletzt abgerufen am 22.06.22). Das ukrainische Bildungsministeriums informiert auf seiner Internetseite kontinuierlich über die Zerstörungen und die materiellen Verluste (<https://saveschools.in.ua/en>, zuletzt abgerufen am 22.06.22). Der Unterricht an Berufsschulen findet weiter statt – dort, wo dies aufgrund der beschädigten Gebäude oder der allgemeinen Kriegsbedingungen nicht möglich ist, online. Es gibt großen Bedarf nach digitaler Ausstattung sowohl bei den Lehrkräften als auch den Lernenden. Ein Teil der Berufsschulen wurden als Schutzräume für Vertriebene und Flüchtende aus anderen Landesteilen der Ukraine genutzt (SHUMIK 2022).

Die Nachfrage der Unternehmen in der Ukraine nach qualifizierten Fachkräften hat durch den Kriegsausbruch und die Wanderungsbewegungen der Menschen zugenommen. Zum Stichtag 17.06.2022 haben 7,7 Millionen Menschen entweder als Binnenvertriebene (Internal Displaced Persons, IDP) oder als Flüchtlinge ihre Wohn- und Arbeitsorte verlassen, wovon Ende Mai bereits 2,4 Millionen geflüchtete Menschen in die Ukraine zurückgekehrt sind (<https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>, zuletzt abgerufen am 22.06.22). Umfragen an den Grenzübergangsstellen in Transkarpatien (RAZUMKOV CENTER 2022b) und in Krakau und Warschau (ZYMNIŃ u. a. 2022; YAKOVLEVA 2022) zeigen, dass es sich bei der überwiegenden Mehrheit um Frauen im Alter von 30 - 45 Jahren handelt, die mit Kindern geflüchtet sind. Anders als in den Migrationswellen seit 1991 handelt es sich 2022 mehrheitlich um hochqualifizierte und um beruflich qualifizierte Personen (RAZUMKOV CENTER 2022a, 2022b; ZYMNIŃ u. a. 2022), die in den Ländern, in die sehr viele von ihnen geflüchtete sind, z. B. Polen, Rumänien, Ungarn, Moldawien, Slowakei, aufgrund des dort herrschenden Fachkräftemangels relativ leicht in den Arbeitsmarkt einmünden (vgl. u. a. NOTES FROM POLAND 2022). Die Empfehlung der EU vom April 2022 „zur Anerkennung der Qualifikationen von Menschen, die vor der Invasion Russlands in der Ukraine fliehen“, Kriegsflüchtlingen den Zugang zu reglementierten Berufen (etwa in der Pflege, Allgemeinmedizin und – je nach Mitgliedstaat – in Lehr- und pädagogischen Berufen zu erleichtern (EUROPÄISCHE KOMMISSION. VERTRETUNG DEUTSCHLAND 2022; ZYMNIŃ u. a. 2022) wird diesen Trend positiv unterstützen können.

Bei allen Aktivitäten zur Integration der geflüchteten Menschen in die Arbeitsmärkte der aufnehmenden Länder müssen darüber hinaus Wiederaufbauszenarien für die Ukraine mit in den Blick genommen werden. Die Auswirkungen des Krieges auf die ukrainische Wirtschaft lassen sich nur sehr schwer abschätzen. Der Internationale Währungsfonds schätzt, dass das ukrainische BIP um zehn Prozent schrumpfen wird, sofern der Konflikt bald beendet wird; sollte er anhalten, könnte die Rezession 25 - 35 Prozent erreichen (OSW CENTRE FOR EASTERN STUDIES / OSRODEK STUDIOW SCHODNICH 2022). Nach einem eintretenden Kriegsende werden qualifizierte Fachkräfte in allen Branchen und Sektoren der Wirtschaft gebraucht, um die Kriegsfolgen abzufedern. Angesichts des geschilderten Brain-Drains, der durch den Krieg entstandenen Schäden und Verluste an Infrastruktur und Gebäuden und der aktuellen

Reformbemühungen sollten Qualifizierungsmaßnahmen, die im Ausland für geflüchtete Menschen durchgeführt werden, eine Anschlussfähigkeit im ukrainischen System sicherstellen. Denkbar sind sowohl Kurzzeitmaßnahmen, als auch z. B. die Reaktivierung des Konzepts Ausbildungsbausteine, die – z. B. in Form von „Micro-Credentials“ – auf dem ukrainischen Arbeitsmarkt verwertbar sind sowie die (additive) Nutzung des Europass als Nachweisinstrument, um das Gelernte transparent für den ukrainischen Kontext zu beschreiben und damit für die Lernenden einen (europäischen) Mehrwert zu erzielen.

Literatur

- BUSHANSKA, Vira; EBERHARDT, Christiane (2022): (Berufliches) Bildungssystem, Qualifikationsstruktur der Bevölkerung in der Ukraine. In: Arbeitsgruppe Migration und Flucht im BIBB (Hrsg.): Geflüchtete aus der Ukraine – Integration in Ausbildung und Beruf ermöglichen. internes Papier, Stand 6. Mai 2022. Bonn.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION. VERTRETUNG DEUTSCHLAND (2022): Berufliche Qualifikationen von Geflüchteten aus Ukraine sollen schnell anerkannt werden. Online verfügbar unter https://germany.representation.ec.europa.eu/news/berufliche-qualifikationen-von-gefluechteten-aus-ukraine-sollen-schnell-erkannt-werden-2022-04-06_de, zuletzt geprüft am 15.06.22.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2019): "National Torino Process Report 2018-2020. Turin. Online verfügbar unter: https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-10/TRPreport_2019_Ukraine_EN.pdf, zuletzt abgerufen am 22.07.22
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2020): Work-based Learning in Ukraine (leaflet). Turin.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2021a): Skills and Migration Country Fiche Ukraine. Turin. Online verfügbar unter https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-11/etf_skills_and_migration_country_fiche_ukraine_2021_en_0.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2021b): Torino Process 2018-2020 Ukraine. Turin. Online verfügbar unter https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-10/TRPreport_2019_Ukraine_EN.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2021c): Ukraine. Education, training and employment developments 2021. Turin. Online verfügbar unter www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/CFI_Ukraine_2021.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- EUROPEAN TRAINING FOUNDATION (2022): National Career Development Support System Review Report. Ukraine 2022. Turin.
- FUTURE SKILLS: Qualifikationskarte der Ukraine. Online verfügbar unter <https://www.futureskills.org.ua/ua/map>, zuletzt geprüft am 15.06.22.
- HAUPTABTEILUNG STATISTIK OBLAST LWIW (Region) (2022): Gender-Statistik, 24.Mai 2022. Online verfügbar unter http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/description_2_3.htm, zuletzt geprüft am 15.06.22.

- LEONTIYEVA, Yana (2014): The Education Employment Mismatch among Ukrainian Migrants in the Czech Republic. In: Central and Eastern European Migration Review 3, S. 63–84.
- LEU-SEVERYNENKO, Snizhana (2022): Vocational education and training in Ukraine. A system in transition. (unveröff. Manuskript).
- MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE (2021): Інформаційний бюлетень. Відомості про кількість дітей шкільного віку (станом на 1 вересня 2019 р. та 1 вересня 2020 р.) [Informationsblatt. Daten zur Anzahl der Kinder im Schulalter (zum 1. September 2019 und 1. September 2020)]. Kyiv. Online verfügbar unter https://iea.gov.ua/wp-content/uploads/2021/01/Informatsijnij-byuleten-77_RVK_2019_2020.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE (2022): Vocational Education and Training. Kyiv. Online verfügbar unter <https://mon.gov.ua/eng/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- NOTES FROM POLAND (2022): Ukrainian refugees fill gaps in Polish labour market but risk getting stuck in low-skilled jobs 2022. Online verfügbar unter <https://notesfrompoland.com/2022/06/01/ukrainian-refugees-fill-gaps-in-polish-labour-market-but-risk-getting-stuck-in-low-skilled-jobs/>, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.
- OSW CENTRE FOR EASTERN STUDIES / OSRODEK STUDIOW SCHODNICH (2022): The first effects of the war on Ukraine's economy. Veröffentlicht am 16.03.22. Online verfügbar unter <https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/analyses/2022-03-16/first-effects-war-ukraines-economy>, zuletzt geprüft am 20.06.22.
- PIENKOWSKI, Jerzy (2020): The impact of labour migration on the Ukrainian economy. Luxemburg. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp123_en.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.
- RAZUMKOV CENTER (2022a): Attitudes and Assessments of Ukrainian Refugees Who Return Home (April–May, 2022). Online verfügbar unter <https://razumkov.org.ua/en/articles/attitudes-and-assessments-of-ukrainian-refugees-who-return-home-april-may-2022>, zuletzt geprüft am 14.06.22.
- RAZUMKOV CENTER (2022b): Ukrainian Refugees: Attitudes and Assessments (March, 2022). Online verfügbar unter <https://razumkov.org.ua/en/articles/ukrainian-refugees-attitudes-and-assessments-march-2022>, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.
- SHUMIK, Iryna (2022): VET sector under conditions of war: state of affairs and priority needs. Präsentation des Ministeriums für Bildung und Forschung der Ukraine, 15.04.22.
- STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE (2021): Labour Force of Ukraine 2020. Kyiv. Online verfügbar unter http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/rab_sula_e.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- STATE STATISTICS SERVICE OF UKRAINE (2022): Професійна (професійно-технічна) освіта в Україні у 2021 році. Статистична інформація [Berufliche (beruflich-technische) Bildung in der Ukraine im Jahr 2021. Statistische Information]. Kyiv. Online verfügbar unter <http://www.ukrstat.gov.ua>, zuletzt geprüft am 20.05.22.

VAKHITOVA, Ganna; COUPE, Tom (2013): The Relations Between Education and Migration. Budapest. Online verfügbar unter https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/--ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244711.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.

YAKOVLEVA, Margarita (2022): Ukrainische Flüchtlinge in Polen: Wie sie leben und werden sie zurückkehren. Online verfügbar unter <https://mind.ua/publications/20239632-ukrayinski-bizhenci-v-polshchi-yak-zhivut-ta-chi-zbirayutsya-povertatisya>, zuletzt aktualisiert am 14.06.22.

ZYMNIN, Anatolij; KOWALSKI, Mariusz; KARASINSKA, Anna; LYTIVYENKO, Olena; DABRAWKA, Eliza; BRYZEK, Szymon u. a. (2022): Ukrainian Refugees in Poland. Special Report. Warschau. Online verfügbar unter https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/05/EWL_REPORT_REFUGEES_2022_ENG_INT_WWW.pdf, zuletzt aktualisiert am 15.06.22.

10. Fazit und Schlussfolgerungen - Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf

Hubert Ertl, Mona Granato, Robert Helmrich, Elisabeth M. Krekel

Ungeachtet der mit der kriegsbedingten Flucht aus der Ukraine verbundenen vielfachen Unwägbarkeiten und Unsicherheiten, besteht weitgehend ein gesellschaftlicher Konsens, dass neben der aktuell vorrangigen humanitären Erstversorgung der Geflüchteten bereits frühzeitig in eine mögliche langfristige Integration der Geflüchteten investiert werden muss. Angesichts des Zerstörungsgrades in der Ukraine ist anzunehmen, dass Geflüchtete auf mittlere Sicht zum Teil nicht dorthin zurückkehren (können oder wollen) (MAIER/HELMRICH in diesem Band).

Die Zuwanderung Geflüchteter in den Jahren 2015 und folgende hat in Deutschland zu einem grundlegenden Aus- bzw. Umbau zentraler Angebotsstrukturen für Neuzugewanderte beigetragen. Dementsprechend sind die aufnehmenden Systeme in Deutschland heute besser auf die aktuelle Zuwanderung von Geflüchteten, auch aus der Ukraine, vorbereitet als 2015. Jede kriegsbedingte Flucht, oftmals verbunden mit einer großen Zahl von Menschen in höchst prekären und vulnerablen Lebenslagen, stellt die Integrationssysteme eines Einwanderungslandes und die jeweiligen Angebotsstrukturen vor neue Herausforderungen. In der Vergangenheit kam es immer wieder, unter anderem wegen fehlender Rechtssicherheit und knapper Angebote z. B. an Sprachkursen, zu (erheblichen) Verzögerungen beim Zugang zu diesen und damit zu Erschwernissen und einer Verlangsamung des Integrationsprozesses. Die Zuwanderung 2015 und folgende zeigt: Je länger sich der Zugang zu sprachlicher, allgemeiner und beruflicher Bildung verzögert, desto langwieriger und schwieriger verläuft die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die soziale Integration (BRÜCKER u. a. 2020; BRÜCKER u. a. 2022; SCHUß in diesem Band).

Ungeachtet verbesserter Angebotsstrukturen existieren heute noch Unterschiede zwischen den Integrationsangeboten für unterschiedliche Gruppen von Neuzugewanderten und Geflüchteten, die sich förderlich oder hinderlich auf ihre Teilhabechancen an zentralen gesellschaftlichen Gütern wie Sprachkurse, Bildung und Erwerbsarbeit auswirken können – in Abhängigkeit ihrer Zuwanderungsgeschichte, ihrer Herkunftsländer, ihrer Bildungsabschlüsse vor Zuzug und ihrer Aufenthaltstitel in Deutschland. All diese, wie weitere zentrale Faktoren (z. B. Bundesland aber auch Alter und Geschlecht) beeinflussen maßgeblich die Teilhabechancen zugewanderter Menschen in Deutschland.

Mit dem Aufenthaltstitel nach § 24 Aufenthaltsgesetz (vgl. Info-Box in der Einleitung; JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band) unterscheiden sich für Geflüchtete aus der Ukraine die rechtlichen Rahmenbedingungen und damit der Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeit aber auch zu den Sozialsystemen maßgeblich von Geflüchteten in den Jahren 2015 und folgende. Daher gilt es, neben der Förderung der Integrationschancen für seit Februar 2022 zugewanderte Flüchtlinge aus der Ukraine gleichfalls für Geflüchtete der Jahre 2015 und folgende ihre Teilhabechancen in den Blick zu nehmen.

Der vorliegende Band legt mit seinen Beiträgen den Fokus auf zentrale Forschungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu Migration und Integration: Im Mittelpunkt

stehen dabei die Teilhabechancen Geflüchteter, die 2015 und folgend nach Deutschland eingewandert sind, ihre Zugangschancen zu sprachlicher und beruflicher (Aus-)Bildung sowie in den Beruf und ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Ergänzend werden neben Voraussagen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes und den rechtlichen Rahmenbedingungen für Geflüchtete (aus der Ukraine), die Erfahrungen der letzten Jahre mit Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von ukrainischen Berufsqualifikationen in Deutschland herangezogen aber auch Reformen des beruflichen Bildungssystems in der Ukraine skizziert.

Fazit und Schlussfolgerungen beziehen sich *explizit* auf die Integration (junger) Geflüchteter der Jahre 2015 und folgende in sprachliche Bildung, berufliche Ausbildung sowie in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung. Daraus abgeleitet werden erste Anhaltspunkte und Schlussfolgerungen für die Förderung des Integrationsprozesses von Geflüchteten aus der Ukraine. In diesem Beitrag werden die wesentlichen Punkte zusammengefasst, die die Teilhabechancen von Geflüchteten aus der Ukraine in beruflicher Ausbildung und Beruf unterstützen können.

1. Längerfristige Rechtssicherheit schaffen

Eine wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Integrationsprozess ist eine längerfristige Rechtssicherheit. Dies bestätigen die Erfahrungen mit den Integrationsprozessen Geflüchteter der vergangenen Jahre. Das Chancen-Aufenthaltsrecht soll dazu beitragen, dem Personenkreis der Geflüchteten mit einer Duldung mehr Rechtssicherheit zu ermöglichen. Bei den aus der Ukraine Geflüchteten wird diesem Ziel Rechnung getragen durch die Umsetzung der EU-Massenzustromrichtlinie in nationales Recht bzw. § 24 AufenthG. Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG kann aktuell für längstens drei Jahre gewährt werden: Hier gilt es frühzeitig zu entscheiden, ob dieser Rahmen des § 24 AufenthG in der Regel von vorneherein voll ausgeschöpft werden kann, d. h. ob in der Regel von vorneherein eine Aufenthaltserlaubnis für den gesamten Zeitraum von drei Jahren gewährt werden kann, um den Geflüchteten aus der Ukraine eine bessere Planungssicherheit zu geben (JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band).

Alternativ können Geflüchtete aus der Ukraine einen Aufenthaltstitel beantragen, der in der Regel jeweils für die Gesamtdauer des entsprechenden Aufenthaltszwecks gewährt werden kann, z. B. zum Zweck der Ausbildung oder um einer Erwerbstätigkeit als Fachkraft mit Berufsausbildung nachzugehen. Der Vorteil dieser Aufenthaltstitel gegenüber dem § 24 AufenthG kann darin liegen, dass die Geflüchteten mit der Gewährung direkt, d. h. von vorneherein einen gesicherten Aufenthaltstitel für die Gesamtdauer erhalten können – bspw. für die Dauer einer Ausbildung – und damit auch Betriebe entsprechende Planungssicherheit erhalten (JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band).

Eine längerfristige Planungsperspektive ist gerade für Bildungsentscheidungen und die Teilhabe an Bildung, sei es an einer beruflichen Ausbildung oder einem Studium, eine zentrale Voraussetzung. Forschungsergebnisse zur Zuwanderung von Geflüchteten 2015/2016 weisen darauf hin, dass Geflüchtete mit einer längeren und sichereren Aufenthaltsperspektive häufiger an Ausbildung und Studium teilgenommen haben, was sich auch auf die Integration in den Arbeitsmarkt als förderlich erwiesen hat (BRÜCKER u. a. 2022; BRÜCKER u. a. 2020).

Neuzugewanderte Geflüchtete, die kriegsbedingt in Deutschland sind, benötigen in der Regel Unterstützung bei Fragen zum Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht. Um Geflüchteten aus der Ukraine Perspektiven für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland aufzuzeigen, bedarf es daher beim Kontakt mit zuständigen Behörden, insbesondere den Ausländerbehörden – neben deren Unterstützungsleistungen – einer vorherigen fachlichen Beratung sowie einer *kontinuierlichen* rechtlichen Begleitung und Unterstützung im Beantragungsprozess (JUNGGEBURTH/STUDTHOFF in diesem Band).

Angesichts dieser für Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland *de jure* integrationsförderlichen rechtlichen Rahmenbedingungen des Zugangs zu zentralen gesellschaftlichen Gütern sollte ihnen auch *de facto* der Zugang zu sprachlicher, schulischer und beruflicher Bildung sowie in eine (möglichst qualifikationsadäquate) Erwerbstätigkeit rasch und unkompliziert eröffnet werden. Nach aktuell vorliegenden ersten Berichten wurden von den zum 01.06.2022 vom Ausländerzentralregister (AZR) erfassten Geflüchteten aus der Ukraine (knapp 819.000), *die einen Antrag auf Schutzgesuch gestellt haben*, rund 45 Prozent eine vorläufige Beschäftigungserlaubnis (Fiktionsbescheinigung) und rund zwölf Prozent ein Aufenthaltstitel nach § 24 Aufenthaltsgesetz erteilt (vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2022, Anlage 1).

2. Sprachkompetenz ermöglichen für eine Integration in Ausbildung und Beruf

Das seit 2005 entwickelte Angebot des Bundes zum systematischen Spracherwerb umfasst neben Integrationskursen, u. a. erstorientierende Kurse, Berufssprachkurse aber auch Angebote zur Alphabetisierung in lateinischer Schrift (SETTELMAYER in diesem Band). Geflüchtete aus der Ukraine, die über eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz verfügen, haben Anspruch auf eine Teilnahme. Aktuell besteht die größte „Herausforderung jedoch vor allem darin (...) ausreichende Kapazitäten an Sprachkursangeboten in den Städten und Regionen bereitzustellen, an denen sich die Geflüchteten aufhalten, und dabei Qualitätsstandards beizubehalten. In einigen Städten dürfte dies einen erheblichen Kursaufwuchs erforderlich machen.“ (SETTELMAYER in diesem Band, S. 69).

Gleichzeitig gilt es, die berufsbezogene Sprachförderung kontinuierlich weiterzuentwickeln, so dass alle Etappen von der Berufsvorbereitung über eine Berufsausbildung bis zur Berufstätigkeit ebenso berücksichtigt werden wie die unterschiedlichen Bedarfe der sehr heterogenen Gruppen von Sprachlerner/-innen. Besonderer Handlungsbedarf besteht bei denjenigen (unabhängig von Herkunftsland oder Aufenthaltsdauer) die einen hohen Förderbedarf beim Erlernen der deutschen Sprache haben, so dass sie auf Angebote eines *kontinuierlichen* und *systematischen Sprachlernens* angewiesen sind: Benötigt wird der Ausbau zu einer flächendeckenden, rasch und unkompliziert zugänglichen Angebotsstruktur des systematischen Sprachlernens in aufeinander abgestimmtem Kursangeboten (insbesondere) berufsspezifischer Sprachförderung über alle Etappen (vor)beruflicher (Aus-)Bildung bis hin zur Erwerbstätigkeit.

Daneben sollten Angebote, die das *integrierte Lernen von Fach und Sprache* sowie eine sprachensible Ausbildung in Berufsschule und Betrieb in den Mittelpunkt stellen, genutzt und ausgebaut sowie im Hinblick auf ihre Wirksamkeit für den Erwerb berufsbezogener Sprachkompetenzen evaluiert werden. Berufsintegrierende Angebote sollten gerade für Jugendliche genutzt werden (Beitrag SETTELMAYER in diesem Band).

Mit Blick auf die berufliche Ausbildung gilt es von der Vorstellung abzurücken, dass Auszubildende mit einem Fluchthintergrund bereits bei Beginn der beruflichen Ausbildung über ausreichende Sprachkompetenzen verfügen, um die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Hier ist ein grundsätzliches Umdenken erforderlich: Die berufliche Ausbildung sollte als Lernzeit verstanden werden, in der auch die für die Ausübung des Berufs benötigten sprachlichen Kompetenzen vermittelt werden – mit der jeweils erforderlichen Unterstützung. Die neu konzipierten Azubi-Berufssprachkurse sind hierfür ein vielversprechender Ansatz (Beitrag SETTELMEYER in diesem Band).

Inwieweit die bei einem Teil der Geflüchteten aus der Ukraine vorhandenen Sprachkenntnisse im Englischen Anknüpfungspunkte bieten können, bleibt angesichts der ambivalenten Forschungslage zur Bedeutung von Fremdsprachkenntnissen zum Erlernen einer weiteren (Fremd)Sprache zu prüfen. Bei den Geflüchteten aus der Ukraine, die über schriftsprachliche Kenntnisse der englischen Sprache verfügen, ist eine Alphabetisierung in der lateinischen Schrift nicht nötig, was das Erlernen der deutschen Sprache unterstützt. Zudem erleichtern Sprachkenntnisse im Englischen Geflüchteten die (alltagssprachliche) Kommunikation in Deutschland (Beitrag SETTELMEYER in diesem Band).

3. Chancen schaffen für eine Integration in berufliche Ausbildung

Berufsorientierung entscheidend zur Vorbereitung

Die Menschen in der Ukraine verfügen über ein hohes formales Bildungsniveau und oftmals über weitreichende Abschlüsse. Gleichzeitig haben sie in den vergangenen Jahren die Erfahrung gemacht, dass ihnen, gerade mit Hochschulabschlüssen, die Einmündung in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in der Ukraine nur zum Teil gelungen ist. Qualifikatorische Passungsprobleme auf dem ukrainischen Arbeitsmarkt haben in den vergangenen Jahren, bereits vor dem Krieg, zu einer bedeutenden Auswanderung von qualifizierten Arbeitskräften beigetragen (EBERHARDT/LEU-SEVERYNENKO in diesem Band). Die Reformansätze im Berufsbildungssystem der Ukraine, die mit der Stärkung einer dual geprägten Berufsausbildung einhergehen, gilt es auch vor diesem Hintergrund einzuordnen (EBERHARDT/LEU-SEVERYNENKO in diesem Band). In der Ukraine mündeten 2020 rund 15 Prozent der Absolvent/-innen der Sekundarstufe I in eine berufliche Bildung ein (BUSHANSKA u. a. 2022). Am Übergang in den Arbeitsmarkt haben junge Frauen aus der Ukraine im Vergleich zu jungen Männern häufiger einen Hochschulabschluss und seltener einen beruflichen Abschluss und weisen einen höheren Anteil von NEET (Not in Education, Employment or Training) auf (BUSHANSKA u. a. 2022).

Unter den aus der Ukraine nach Deutschland Geflüchteten sind Jugendliche und junge Erwachsene, die ihren bisherigen schulischen oder beruflichen Bildungsweg, ihre berufliche Ausbildung bzw. ihren Schulbesuch abbrechen mussten. Gerade sie stehen häufig vor der Herausforderung, ihre (schulischen und beruflichen) Bildungswege und Ziele neu bestimmen zu müssen. Vor diesem Hintergrund ist es von besonderer Bedeutung die Jugendlichen, die sich kurz vor oder bereits im Übergang befinden sowie ihre Eltern, von den vielfältigen Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung in Deutschland, die sich mit vertikalen Bildungsangeboten und Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung verbinden lassen und Anknüpfungspunkte an hochschulische Bildungswege bieten, zu informieren. Der

Berufsorientierung kommt in Deutschland daher eine entscheidende Rolle zur Vorbereitung der Integration in die Berufsbildung zu.

Im Rahmen einer ganzheitlich angelegten Berufsorientierung sind die Zukunftsperspektiven und Lebensziele (junger) Menschen von besonderer Bedeutung. Bei (jungen) Geflüchteten gilt es zusätzlich, ihre Bleibeperspektiven bzw. Rückkehroptionen in den Blick zu nehmen und entsprechend zu thematisieren. Da Fragen nach Rückkehr oder Bleibeabsichten bei Zugewanderten, gerade auch bei Geflüchteten, zum Teil erst nach Jahren geklärt werden (können), sind beide Zukunftsperspektiven – Bleibe- und Rückkehrperspektive – ergebnisoffen in eine ganzheitliche Berufsorientierung für junge Geflüchtete einzubeziehen. Die Perspektive einer möglichen späteren Verwertung eines in Deutschland erworbenen Berufsabschlusses in der Ukraine kann eine motivierende Bedeutung für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung in Deutschland haben. Dafür gilt es, die Frage der Anerkennung von Berufsabschlüssen offen und in beide Richtungen zu denken und in die Berufsorientierung und Beratung einzubeziehen. Die *reziproke, gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen* sollte daher *in beide Richtungen gefördert* werden: Neben der Anerkennung beruflicher Abschlüsse aus der Ukraine in Deutschland (s. u., vgl. Beitrag SCHMITZ u. a. in diesem Band), ist die Frage der *Anerkennung von Berufsqualifikationen aus Deutschland in der Ukraine* zielgerichtet in den Blick zu nehmen, bildungspolitisch zu fördern und in Verhandlungen mit der Ukraine zeitnah einzubeziehen. Dies könnte sich als wesentlich für die Entscheidung (junger) Geflüchteter aus der Ukraine erweisen, in Deutschland eine berufliche Ausbildung zu beginnen.

Im Rahmen einer ganzheitlich ausgerichteten Berufsorientierung ist zudem persönliche und verlässliche Beratung an einer fest eingerichteten Anlaufstelle durch Personal erforderlich, das Erfahrungen mit der Zielgruppe und Kenntnisse über weitere Unterstützungsangebote im lokalen Umfeld hat (BENNEKER in diesem Band). Als zielführend hat sich herausgestellt, berufsorientierende und berufsvorbereitende Angebote, gerade für die Zielgruppe junge Geflüchtete in Präsenz und mit der Möglichkeit betrieblicher Erkundungen durchzuführen, die Schwierigkeiten und Erfahrungen mit dem Fehlen von Präsenzangeboten in der Pandemie berücksichtigend (FERNÁNDEZ 2020; s. u., GRANATO/ CHRIST in diesem Band). Vorhandene Strukturen und Netzwerke sollten hierfür genutzt, erweitert und ggf. reaktiviert werden (BENNEKER in diesem Band). In der Vergangenheit haben sich darüber hinaus bei Neuzuwanderern und Geflüchteten niedrigschwellige, aufsuchende Angebote der Berufsorientierung bewährt (s. u., BENNEKER in diesem Band).

Geflüchtete aus der Ukraine – (junge) Frauen in Ausbildung integrieren

Geflüchtete aus der Ukraine sind ganz überwiegend (junge) Frauen. Da viele geflüchtete Frauen aus der Ukraine in Deutschland alleinerziehend sind (meist ohne Verwandte in unmittelbarer Umgebung, die die Betreuung unterstützen könnten), sind sie in besonderem Ausmaß auf staatliche Angebote der Kinderbetreuung angewiesen. Soll die Integration Geflüchteter aus der Ukraine in Sprachförderung, berufliche Bildung und Arbeit gelingen, sind:

- ganztägige, verlässliche und kontinuierliche Betreuungsangebote für Kinder von geflüchteten Frauen aus der Ukraine in Kitas (auch für unter Zweijährige) und Ganztagsbetreuungsangebote in Schulen unerlässlich.

- Sprach- und Integrationsprogramme für Frauen erforderlich, die zeitlich und räumlich vereinbar sind mit der Betreuung der Kinder (SETTELMAYER in diesem Band).
- Angebote an Teilzeitausbildung für geflüchtete Mütter aus Ukraine bereitzuhalten und auszubauen (GRANATO/CHRIST in diesem Band).
- Soziale Medienstrategien von Vorteil, da soziale Netzwerke oftmals die wichtigste Informationsquelle für Geflüchtete darstellen und diese unmittelbar ansprechen können (AUMÜLLER 2016; BENNEKER in diesem Band)

Integrationspotenzial der beruflichen Ausbildung unterstützen

Für Geflüchtete liegen die Chancen, erfolgreich in eine berufliche Ausbildung einzumünden – auch unter Kontrolle der schulischen und anderer Voraussetzungen – bisher deutlich unter den Aussichten von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (EBERHARD/SCHUß 2021). Zudem ist der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die in eine betriebliche Ausbildung einmünden, seit 2018 stärker als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund zurückgegangen, vermutlich coronabedingt (GRANATO/CHRIST in diesem Band). In den vergangenen zwei Jahren wirkten sich die Restriktionen, die durch die Pandemie verursacht wurden, stärker auf Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund aus, so dass sie im Bewerbungs- und Übergangsprozess häufiger über Einschränkungen und Nachteile berichten als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (GRANATO/CHRIST in diesem Band).

Als förderlich für eine erfolgreiche Einmündung in eine betriebliche Ausbildung erweisen sich laut BA/BIBB Bewerberbefragung 2018, d. h. vor der Pandemie, ein enger Kontakt zum Betrieb in der Phase der Berufsorientierung/Berufsvorbereitung, eine Begleitung und Betreuung von Geflüchteten sowie der erfolgreiche Abschluss eines zertifizierten Sprachkurses (Niveau B und C) (EBERHARD/SCHUß 2021). Für Eberhard und Schuß (2021, S. 41) steht fest: „Das betriebliche Berufsbildungssystem besitzt somit ein beachtliches Integrationspotenzial“, welches es jetzt mit Abklingen der Pandemie verstärkt zu aktivieren gilt.

Für die Integration (junger) Menschen mit einem Fluchthintergrund lassen sich – unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Einwanderung – daher folgende Ansatzpunkte skizzieren:

- In Angeboten der Berufsorientierung sowie der Berufsvorbereitung hat es sich bewährt, möglichst *vielfältige* und *frühzeitige Kontakte zu Betrieben* herzustellen (z. B. im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten), da diese entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen (EBERHARD/SCHUß 2021; GRANATO/CHRIST in diesem Band). Dabei ist es von Vorteil, Berufsorientierung und Berufsberatung durch betriebsnahe Angebote zu flankieren. Auch ein gezielter, institutionell verankerter und geförderter Austausch mit Auszubildenden mit Flucht- und Migrationshintergrund ggf. aus dem gleichen Herkunftsland kann dazu beitragen, Vertrauen in die beruflichen Bildungswege in Deutschland zu schaffen (ATHANASIADI u. a. 2020; BENNEKER in diesem Band).
- Gleichzeitig ist eine *kontinuierliche Begleitung* und *individuelle Betreuung* junger Geflüchteter unabdingbar, beginnend mit der Berufsorientierung, in der Berufsvorbereitung, in der Übergangsphase Schule – Ausbildung sowie im gesamten Ausbildungsverlauf. Diese Angebote sollten *in Präsenz* durchgeführt werden: „So kann eine noch durchgängigere Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten

bzw. eine strukturell sichergestellte ‚Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand‘ eine große Stütze sein (..)“, so eine Empfehlung aus dem Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION 2020, S. 43). Mit kontinuierlicher Beratung und Begleitung *aus einer Hand* können unmittelbare Anschlüsse sichergestellt und Abbrüche vermieden werden: zu favorisieren sind „Förderangebote, die die Vermittlung fachlicher und sprachlicher Kompetenzen mit biografieorientierten“ Elementen verbinden (ESSER u. a. 2017).

- Regelleangebote der Arbeitsverwaltung sollten durch niederschwelligere Angebote der Beratungs- und Vernetzungsangebote von Bildungsträgern und Vereinen ergänzt werden, um den häufig besseren Zugang zur Zielgruppe zu nutzen und damit kontinuierlich als „Brückenbauer“ fungieren zu können. Eine gezielte aufsuchende Beratung sollte an Orten stattfinden, an denen ukrainische und andere Neuzugewanderte anzutreffen sind, ggf. auch in Begleitung von Dolmetscher/-innen (BENNEKER in diesem Band).

Betriebliche Ausbildungsbereitschaft für Integration Geflüchteter stärken

Bei der Integration in eine berufliche Ausbildung kommt den ausbildenden Betrieben eine Schlüsselrolle zu. Nach den Ergebnissen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden seit 2016 erheblich gestiegen, trotz eines leichten, vermutlich pandemiebedingten Rückgangs in 2020. Dieser könnte *unter anderem* mit dem pandemiebedingten Ausfall berufsorientierender, berufsvorbereitender und anderer Angebote im Übergang Schule – Ausbildung sowie fehlender Möglichkeiten für Praktika vor Ort, z. B. aufgrund von pandemiebedingten Betretungsverboten zusammenhängen (vgl. GERHARDS sowie GRANATO/CHRIST in diesem Band). Letztlich sind die Chancen auf eine Neueinstellung für Geflüchtete deutlich geringer als bei anderen Bewerber/-innen: Führt bei Nicht-Geflüchteten fast jede vierte Bewerbung zu einer Einstellung als Auszubildende (24 %), sind es bei den Bewerbungen von Geflüchteten lediglich 11 Prozent (GERHARDS in diesem Band).

Im Vergleich zum Jahr 2016, in dem lediglich drei Prozent der Betriebe Geflüchtete ausgebildet haben, hat sich der Anteil 2020 allerdings mehr als verdreifacht. In der Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung Geflüchteter bestehen deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße und Branche (GERHARDS in diesem Band). Geflüchtete haben auf dem Ausbildungsmarkt im Hinblick auf die Fachkräftesicherung der Betriebe in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen.

Die Ausbildung Geflüchteter ist daher vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt einzuordnen. Seit Jahren gehen in Deutschland sowohl Ausbildungsplatzangebote als auch die Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung auseinander. In den Jahren 2020 und 2021 war der Ausbildungsmarkt zudem von der Pandemie betroffen. Zwar stieg 2021 das Angebot der Betriebe an Ausbildungsstellen im Vergleich zum Vorjahr um 8.800 Plätze auf 536.200 Ausbildungsplätze, trotz der zur Eindämmung der Corona-Pandemie getroffenen Maßnahmen, die sich aus betrieblicher Sicht als hinderlich für die Betriebsabläufe erwiesen. Es wurden 2021 rund 42.000

Ausbildungsplätze weniger als noch vor der Pandemie (2019: 578.200) angeboten (SCHUB u. a. 2021). Besonders betroffen waren Betriebe aus dem Hotel- und Gastgewerbe oder aus dem Veranstaltungsgewerbe. Die Zahl der an einer Ausbildung interessierten jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchten, lag 2021 bei 707.100. Sie sank im Vergleich zu 2020 um 17.200 (-2,4 %) und im Vergleich zu 2019 (786.900) um 79.800 (-10,1 %) (SCHUB u. a. 2021).

Der Anteil unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplätze lag 2021 bei 12,1 Prozent und stieg im Vergleich zu 2019 (9,4 %) um rund 2,8 Prozentpunkte. Der Anteil der noch einen Ausbildungsplatz Suchenden hat sich im Vergleich zu 2019 (2019: 12,3 %; 2021: 12,5 %) kaum verändert (SCHUB u. a. 2021). Die damit einhergehenden, in der Pandemie gestiegenen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – Versorgungsprobleme ausbildungsinteressierter Jugendlicher auf der einen und Besetzungsprobleme betrieblicher Ausbildungsplätze auf der anderen Seite – spiegeln *regionale, berufliche und auch qualifikatorische* Mismatches wider (GRANATO u. a. 2021). Sie stellen eine zentrale Herausforderung für die berufliche Ausbildung junger Menschen und die Fachkräftesicherung der Betriebe in Deutschland dar. In dieser Situation bietet die Ausbildung Geflüchteter eine Chance für Betriebe (und Geflüchtete).

Um die Chancen von Geflüchteten auf eine betriebliche Ausbildung zu stärken, sollte die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben gefördert werden. Betriebe signalisieren ihr Interesse an Auszubildenden mit einem Fluchthintergrund (auch aus der Ukraine). Viele Betriebe sind bei der Integration Geflüchteter auf Hilfsangebote und außerbetriebliche Unterstützungsleistungen angewiesen (GERHARDS sowie GRANATO/CHRIST in diesem Band). Die Entlastung von organisatorischem Mehraufwand bei der Ausbildung junger Geflüchteter (Verwaltungsaufwand, Unterstützung in zentralen Fragen des täglichen Lebens) hilft Betrieben, ihre zeitlichen Ressourcen stärker für die Ausbildung zu nutzen (BENNEKER in diesem Band). Insbesondere gilt es, Unterstützungsangebote, die gleichermaßen auf Ausbildungsbetriebe *und* Auszubildende mit einem Fluchthintergrund zielen, niedrigschwellig und flächendeckend auszubauen (z. B. ROMMEL 2022, vgl. BENNEKER in diesem Band). Darüberhinaus sind zudem besonders zu nennen:

- Der Ausbau von Angeboten zum professionellen Ausbildungscoaching, um die Kommunikation und Sprachvermittlung am Arbeitsplatz zu unterstützen.
- Die Einbindung entsprechender Lerninhalte für das Ausbildungspersonal in Fortbildungen, u. a. im Rahmen der Ausbildereignungsverordnung (AEVO).
- Die Herstellung von Synergieeffekten für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss durch Förderung von Lernortkooperationen zwischen Betrieben und Berufsschulen als wichtige Partner (GRANATO/CHRIST in diesem Band).

4. Integration in Beruf und auf dem Arbeitsmarkt gestalten

Die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine und die damit verbundenen politischen Entscheidungen sind in ihren Folgen für die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland aktuell nur bedingt vorhersehbar. Verschiebungen in der Arbeitsplatznachfrage und ihren Anforderungen sind zu erwarten. Preissteigerungen und Lieferengpässe tragen auf mittlere Sicht zu einem Konsumrückgang bei und damit zu Rückgängen in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes. Gleichzeitig sind positive Auswirkungen zu erwarten, gerade bei

„gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen“: „Dazu gehören die öffentliche Verwaltung und Verteidigung, die Gesundheit und die Erziehung. Die Zuwanderung und die „Zeitenwende“ wirken dabei auf sämtliche Dienstleistungen der öffentlichen Hand.“ (MAIER/HELMRICH in diesem Band, S. 16). Durch die beschleunigte Energiewende und die Erhöhung der Verteidigungsausgaben wird die Zahl der Arbeitsplätze mit dem Anforderungsniveau Expertentätigkeit in Deutschland mittelfristig anwachsen (MAIER/HELMRICH in diesem Band).

Betriebe mit Problemen bei Stellenbesetzungen bzw. mit unbesetzten Stellen gehen unterschiedliche Wege, um ihren Fachkräftebedarf zu decken, neben der Nachwuchsförderung z.B. durch die Rekrutierung unterschiedlicher Personengruppen. Den Ergebnissen des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung zufolge haben Betriebe quer durch alle Branchen auch Fachkräfte aus dem Ausland zur Deckung ihres Bedarfs als Zielgruppe identifiziert: 34 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland zukünftig für sie gleich wichtig bleibt oder sogar zunehmen werde (BÖSE 2022). Hiervon könnten auch Geflüchtete aus der Ukraine mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung profitieren.

Angesichts des formal hohen Bildungsniveaus und der vergleichsweise hohen Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in der Ukraine (Beitrag EBERHARDT/LEU-SEVERYNENKO in diesem Band) ist bei den Geflüchteten aus der Ukraine ein hohes Integrationspotential und Interesse an einer Erwerbstätigkeit in Deutschland zu erwarten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Berufszugang in Deutschland zum Teil an formale Voraussetzungen wie die Anerkennung der Berufsqualifikation gebunden ist (s. u.).

Forschungsergebnisse weisen auf eine längere und schwierigere berufliche Integration Geflüchteter im Vergleich zu anderen zugewanderten Gruppen ohne Fluchthintergrund hin (Beitrag SCHUß in diesem Band), gerade bei schwierigeren Rahmenbedingungen (u. a. beim Erhalt eines Aufenthaltstitels). Demnach wird bislang das Qualifikationspotential von Geflüchteten, insbesondere geflüchteter Frauen, mit erheblicher zeitlicher Verzögerung für den Arbeitsmarkt und dann nur partiell für den Facharbeitsmarkt in Deutschland genutzt (SCHUß in diesem Band). In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass:

- „Geflüchtete in Deutschland häufiger Helfer- und Anlerntätigkeiten und seltener Spezialisten- oder Expertentätigkeiten ausüben, als es vor Zuzug der Fall gewesen ist“;
- von den Geflüchteten mit Hochschulabschluss im Herkunftsland 67 Prozent eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, in Deutschland 21 Prozent und
- sich bei Frauen eine noch „geringere Übereinstimmung des Anforderungsniveaus der vor und nach Zuzug ausgeübten Tätigkeit“ findet (SCHUß in diesem Band, S. 91).

Angesichts des erneut erwarteten Rückgangs von Arbeitsplätzen mit Anforderungen mit Helfer- und Anlerntätigkeiten (MAIER/HELMRICH in diesem Band) sollte daher das vorrangige Ziel sein, Geflüchtete für eine *nachhaltige* Integration in den Arbeitsmarkt und für *qualifikationsadäquate* Tätigkeiten zu gewinnen (und entsprechend Helferberufe zu vermeiden). Hierfür sind notwendig:

- ein schneller und unkomplizierter Zugang zu Sprach- und Integrationskursen,
- eine ganztägige und verlässliche Betreuung von Kindern in Kitas und Schule,
- ein frühzeitiger Beginn der Arbeitsmarktberatung und Integration in vorbereitende und qualifizierende, möglichst betriebsnahe Förderangebote für Geflüchtete, insbesondere für Frauen aus der Ukraine unter Berücksichtigung der besonderen Lebenslage.

Wenngleich Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland wesentlich günstigere rechtliche Rahmenbedingungen – auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt – haben als Geflüchtete anderer Herkunft, müssen sie in reglementierten Berufen gleichfalls ein Anerkennungsverfahren durchlaufen und ihre Abschlüsse anerkennen lassen. In allen reglementierten Berufen ist die Anerkennung von Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, eine „zwingende Voraussetzung für die vollumfängliche Berufsausübung“ (SCHMITZ u. a., in diesem Band, S. 74). Die Gleichwertigkeitsfeststellung (des Anerkennungsverfahrens), auf welches in Deutschland ein Rechtsanspruch besteht, kann sich auch in nicht reglementierten Berufen als vorteilhaft „auf Beschäftigungschancen und Verdienstmöglichkeiten der im Ausland qualifizierten Fachkräfte auswirken“ (SCHMITZ u. a. in diesem Band, S. 74), da dies für Betriebe zu mehr Transparenz führt und damit zu einer Erhöhung von Einstellungsmöglichkeiten beitragen kann.

Die große Bedeutung von Sprach- und Bildungsangeboten sowie der Anerkennung der Qualifikationen (vor allem in reglementierten Berufen) für eine *qualifikationsadäquate* Einmündung in den erlernten Beruf und auf dem Arbeitsmarkt wird insbesondere bei Frauen deutlich, die 2015 und folgend zugewandert sind; Geflüchtete, die vor Zuzug als Fachkraft gearbeitet oder eine Spezialisten- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben, müssen daher in Deutschland oftmals (erst) in (Berufs-)Bildung, Sprache und die Anerkennung ihrer mitgebrachten Berufsqualifikationen investieren (SCHUß in diesem Band). Bei Frauen aus der Ukraine zeigt sich: Sie verfügen vergleichsweise häufig über Abschlüsse in medizinischen Berufen, die als Heilberufe zu den reglementierten Berufen gehören, für deren Ausübung eine vollumfängliche Anerkennung erforderlich ist (SCHMITZ u. a. in diesem Band) und benötigen in besonderem Maße Zugang zu Sprachangeboten und eine rasche Durchführung von Anerkennungsverfahren, um sich vollumfänglich, *nachhaltig und qualifikationsadäquat* in den Beruf und auf dem Arbeitsmarkt integrieren zu können.

Aktuellen statistischen Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu Folge zeigte sich bei den ukrainischen Berufsqualifikationen, die in den Jahren 2012 - 2020 für eine Anerkennung eingereicht wurden, dass „der Großteil der bisher geprüften Abschlüsse grundsätzlich anerkennungsfähig ist“ (SCHMITZ u. a. in diesem Band, S. 79). In den Anerkennungsverfahren wurden allerdings „auch wesentliche Unterschiede zwischen der ukrainischen und der deutschen Berufsqualifikation“ festgestellt, „weshalb Ausgleichsmaßnahmen auf dem Weg zu einer vollen Gleichwertigkeit bei reglementierten Berufen [...]“ eine wichtige Rolle spielten (SCHMITZ u. a. in diesem Band, S. 79).

Zwischen 2012 und 2020 entfielen von den 8.200 zur Anerkennung ukrainischer Abschlüsse geprüften Anträgen rund 2.200 Anträge auf den Beruf Arzt/Ärztin, rund 1.400 Anträge auf den Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, rund 850 Anträge auf den Beruf Lehrer/-in, rund 730 auf den Beruf Ingenieur/-in und rund 270 Anträge auf den Beruf Erzieher/-in (SCHMITZ u. a.

in diesem Band). Ein hoher Anteil an Frauen bei der Anerkennung ukrainischer Abschlüsse zeigte sich bisher „bei den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege und im Lehramt, bei Kaufleuten für Büromanagement, Apotheker/-in, Zahnärztin/Zahnarzt und Erzieher/-in. Bei Ärztin/Arzt und Ingenieur/-in waren die Anteile von Männern und Frauen relativ ausgewogen“ (SCHMITZ u. a. in diesem Band, S. 76).

Für die reglementierten Berufe nach Bundesrecht zeigen sich bei den Anerkennungsverfahren in den letzten Jahren folgende Ergebnisse: „Bei rund 40 bis 60 Prozent der jährlich beschiedenen Verfahren wurde die volle Gleichwertigkeit nicht unmittelbar bescheinigt, sondern um diese zu erhalten, musste im Vorfeld noch eine Ausgleichsmaßnahme (je nach Beruf Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang) erfolgreich abgeschlossen werden. Eine Ausgleichsmaßnahme kann sich von wenigen Wochen bis hin zu mehreren Monaten oder Jahren erstrecken (...).“ (SCHMITZ u. a. in diesem Band, S. 76). D. h. unter den Gleichwertigkeitsanerkennungen ukrainischer Abschlüsse befinden sich auch solche Verfahren, bei denen erst nach einer erfolgreich absolvierten Ausgleichsmaßnahme eine volle Gleichwertigkeit zugesprochen wird (SCHMITZ u. a. in diesem Band).

Bei den Anerkennungsverfahren für landesrechtlich geregelte Berufe werden im Durchschnitt der letzten Jahre erhebliche berufsspezifische Differenzen festgestellt. Bei Anerkennungsverfahren ukrainischer Abschlüsse zum Lehramt erhielten maximal 15 Prozent eine vollständige Anerkennung der Gleichwertigkeit gegenüber rund 90 Prozent beim Ingenieurberuf (SCHMITZ u. a. in diesem Band).

Damit die Anerkennungsvorhaben – von der ersten Beratung bis zur vollständigen Anerkennung – zügig und reibungslos gelingen, gilt es, die bestehenden Strukturen, Angebote und Kapazitäten bestmöglich zu nutzen und auszubauen, inkl. Qualifizierungsmaßnahmen und bei Bedarf Finanzierungsmöglichkeiten. Erforderlich ist es insbesondere (vgl. SCHMITZ u. a. in diesem Band):

- eine fachlich adäquate Beratung und Verfahrensbegleitung in Anerkennungsverfahren kostenfrei anzubieten und zeitnah durchzuführen;
- flächendeckend „niedrigschwellige und zielgerichtete Informations- sowie (aufsuchende) Beratungsangebote vorzugsweise in ukrainischer oder russischer Sprache“ bereitzustellen und auszubauen (S. 78 in diesem Band);
- „Alle bestehenden Möglichkeiten im Umgang mit fehlenden Unterlagen bestmöglich“ zu nutzen und auszubauen. Es kann förderlich sein, die Anforderungen an die Unterlagen zu vereinheitlichen bzw. zu reduzieren, gerade bei Geflüchteten;
- zeitnah und ausreichend anerkennungsbezogene Qualifizierungsangebote bereitzustellen und auszubauen, unter Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Bedarfe, z. B. hinsichtlich der Kinderbetreuung und integrierter Sprachförderung; sowie
- eine Teilnahme an geeigneten Kompetenzfeststellungsverfahren in nicht reglementierten Berufen zu ermöglichen.

Die bisherigen Ergebnisse zur Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf weisen darauf hin, dass zur Integration von Geflüchteten aus der Ukraine bereits auf umfangreiche Erfahrungen zurückgegriffen werden kann. Diese verweisen u. a. auf die Bedeutung der Berufsorientierung und der Sprache für den Zugang in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt

und heben die Bedeutung der Unterstützung von jungen Menschen und Betrieben für eine erfolgreiche Integration hervor. Gleichwohl zeigt sich trotz der Unterstützungsmaßnahmen, dass eine nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt bzw. in den Beruf bislang häufig nur zeitlich verzögert gelingt. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Geflüchteten, die 2015 und folgende zugewandert sind. Gerade bei Geflüchteten gilt es mit Blick auf *Synergieeffekte* stärker als bisher die *Verzahnung* zwischen den Teilsystemen zu *fördern*, d. h. auch eine konsequente Zusammenarbeit zwischen Ressorts.

Mit Blick auf die Geflüchteten aus der Ukraine heben erste Ergebnisse aus den Anerkennungsverfahren in der Ukraine erworbener Qualifikationen die besondere Bedeutung der landesspezifischen Besonderheiten und ihrer Vergleichbarkeit hervor. Vor diesem Hintergrund sollte in Zukunft nicht nur die Integration in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Anerkennung im Ausland erworbener Bildungs- und Berufsabschlüsse einhergehen, sondern es sollten auch in Deutschland erworbene Qualifikationen im Ausland angerechnet werden können. Ein solches *reziprokes Anrechnungsverfahren* könnte sich nicht nur positiv auf die berufliche Mobilität (in Europa) auswirken, sondern auch die Akzeptanz der im deutschen dualen Ausbildungssystem erworbenen Qualifikationen erhöhen.

Literatur

- ATHANASIADI, Ermioni; SCHARE, Theresa; ULRICH, Joachim Gerd (2020): Ausbildungsbotschafterbesuche als Instrument der Berufsorientierung. Wege zum Beruf aufzeigen, Identifikationspotenziale erschließen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (4), S. 40–44.
- AUMÜLLER, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI). Berlin: Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf, zuletzt geprüft am 30.05.22.
- BÖSE, Carolin (2022): Mit Anerkennung auf den Arbeitsmarkt und in den Betrieb. Kapitel C 3.4.2. In: BUNDESIINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorabversion. Bonn, S. 420–422.
- BRÜCKER, Herbert; GOßNER, Laura; HAUPTMANN, Andreas; JASCHKE, Philipp; KASSAM, Kamal; KOSYAKOVA, Yuliya; STEPANOK, Ignat (2022): Die Folgen des Ukraine-Kriegs für Migration und Integration. Eine erste Einschätzung. IAB-Forschungsbericht 02. Nürnberg. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb0222.pdf>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- BRÜCKER, Herbert; KOSYAKOVA, Yuliya; SCHUB, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 04. Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- BUSHANSKA, Vira; BÖSE, Carolin; KALINOWSKI, Michael; KNÖLLER, Ricarda; RAUSCH-BERHIE, Friederike; SCHMITZ, Nadja (2022): Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen - Potenziale

- nutzen, Prozesse verbessern. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. BIBB Diskussion Paper. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780359>, zuletzt geprüft am 15.06.22.
- DEUTSCHER BUNDESTAG 2022: Drucksache 20/2170 20. Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 7. Juni 2022 eingegangenen Antworten der Bundesregierung. 10.06.2022 (Anlage 1). Online verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/021/2002170.pdf>, zuletzt geprüft am 12.07.22
- EBERHARD, Verena; SCHUB, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn. Online verfügbar unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>, zuletzt geprüft am 19.05.22.
- ESSER, Friedrich Hubert; GRANATO, Mona; NEISES, Frank (2017): Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Mona GRANATO und Frank NEISES (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 187. Bonn: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, S. 120–129.
- FERNÁNDEZ, Verónica (2020): Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise. Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf. Internet-Gastbeitrag auf ueberaus.de. Bonn. Online verfügbar unter <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise.php?sid=39294907657346094461527522752200>, zuletzt geprüft am 20.05.22.
- GRANATO, Mona; MILDE, Bettina; ULRICH, Joachim Gerd (2021): Passungsprobleme auf dem nordrheinwestfälischen Ausbildungsmarkt – Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. In: Ute KLAMMER und Antonio BREITSCHNEIDER (Hrsg.): Vorbeugende Sozialpolitik. Ergebnisse und Impulse. Frankfurt a.M.: Wochenschau Verlag, S. 325–334.
- ROMMEL, Anja (2022): Junge Geflüchtete als Zielgruppe für bayerisch-schwäbische Ausbildungsbetriebe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (1), S. 44–45. Online verfügbar unter <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/17693>, zuletzt geprüft am 31.05.22.
- SCHUB, Eric; CHRIST, Alexander; OEYNSHAUSEN, Stephanie; MILDE, Bettina; FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf (2021): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bundesinstitut für Berufsbildung, Fassung vom 15.12.2021. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2021.pdf, zuletzt geprüft am 03.06.22.
- SVR-FORSCHUNGSBEREICH – FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2020): Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf, zuletzt geprüft am 31.05.22.

Über die Autorinnen und Autoren

Gerburg Benneker

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsorientierung, Bildungsketten“ in der Abteilung „Initiativen für die Berufsbildung“ im BIBB

E-Mail: benneker@bibb.de

Carolin Böse

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: boese@bibb.de

Vira Bushanska

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ in der Abteilung „Berufsbildung International“ im BIBB

E-Mail: bushanska@bibb.de

Alexander Christ

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: christ@bibb.de

Dr. Christiane Eberhardt

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufsbildung im internationalen Vergleich, Forschung und Monitoring“ in der Abteilung „Berufsbildung international“ im BIBB

E-Mail: eberhardt@bibb.de

Prof. Dr. Hubert Ertl

Forschungsdirektor und Ständiger Vertreter des Präsidenten im BIBB

E-Mail: ertl@bibb.de

Dr. Christian Gerhards

Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: gerhards@bibb.de

Dr. Mona Granato

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: granato@bibb.de

Prof. Dr. Robert Helmrich

Arbeitsbereichsleiter des Arbeitsbereichs „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: helmrich@bibb.de

Dr. Christoph Junggeburth

Referent im Referat „Recht, Organisationsentwicklung, Büro Hauptausschuss“ in der „Zentralabteilung“ im BIBB

E-Mail: junggeburth@bibb.de

Prof. Dr. Elisabeth M. Krekel

Abteilungsleiterin der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: Krekel@bibb.de

Dr. Snizhana Leu-Severynenko

freiberufliche Berufsbildungsforscherin, Projektmanagerin im Projekt FHI 360, Kyiv/Ukraine

E-Mail: snizhanaleu@gmail.com

Dr. Tobias Maier

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: tobias.maier@bibb.de

Friederike Rausch-Berhie

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ in der Abteilung „Berufsbildung International“ im BIBB

E-Mail: rausch-berhie@bibb.de

Nadja Schmitz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: nadja.schmitz@bibb.de

Eric Schuß

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Berufsbildungsangebot und -nachfrage, Bildungsbeteiligung“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: schuss@bibb.de

Anke Settelmeyer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: settelmeyer@bibb.de

Alexander Studthoff

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ in der Abteilung „Berufsbildung International“ im BIBB

E-Mail: studthoff@bibb.de