



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Best Practice Beispiele

Erasmus+ Projekt:

**„Indikatoren guter Berufsbildungspraxis für
Geflüchtete“**

Dieses Projekt ist eine Partnerschaft der folgenden Universitäten:

<p>Universität Innsbruck, Austria</p> 	<p>Roskilde Universitet, Denmark</p>  <p>Roskilde University</p>
<p>Universität zu Köln, Germany</p> 	<p>Università Degli Studi di Bergamo, Italy</p> 

Die Publikation wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts Indicators of Good VET Practice for Refugees (GoodVET; 2017-2019; Projekt Nr. 2017-1-DE02-KA202-004133) entwickelt.

Projekt Team

Prof. Michele Brunelli (Italien)
 Prof. Christian Helms Jorgensen (Dänemark)
 Prof. Annette Ostendorf (Österreich)
 Prof. Matthias Pilz (Deutschland)
 Dr. Laura Galeotti (Italien)
 Dr. Junmin Li (Deutschland)
 Hannes Hautz (Österreich)
 Katrin J. Posch (Deutschland)
 Simone Rabl (Österreich)
 Michele Tallarini (Italien)

Critical Friends

Klaus Ronsdorf
 Dieter Wlcek

Grafikdesign und Layout

Christian Gronowski

Projektinformationen

Informationen zum Projekt finden Sie auf den nationalen und internationalen Projektwebsites:

International: <https://www.goodvet.uni-koeln.de/en/>

Deutschland: <https://www.goodvet.uni-koeln.de/>

Italien: <https://dlfc.unibg.it/it/ricerca/attivita-ricerca/progetti>

Österreich: <https://www.uibk.ac.at/iol/goodvet/>

Dänemark: <https://forskning.ruc.dk/da/projects/indikatorer-for-god-praksis-i-erhvervsuddannelse-for-flygtninge-e>



Best Practice Beispiele

Projekt: „Indikatoren guter Berufsbildungspraxis für Geflüchtete“

Über das Projekt:

Die dringend notwendige Integration von Geflüchteten ist eine Herausforderung für die Länder der EU. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Berufsbildung. Das Projekt „Indicators of Good VET practice for refugees“ soll die Erfahrungen in diesem Bereich zugänglich machen. Daher analysiert und bündelt das Projekt die Erfahrungen aus der Praxis in den vier Ländern Italien, Dänemark, Österreich und Deutschland.

Über die Best Practice Beispiele:

Im Rahmen des Projekts wurden 11 Qualitätsindikatoren ermittelt, die für die Berufsbildung von Geflüchteten besonders relevant sind. Die folgende Sammlung von Best Practices aller Projektländer basiert auf diesen Qualitätsindikatoren. Ziel ist es, die 11 Qualitätsindikatoren durch Praxisbeispiele zu veranschaulichen, wobei nicht jeder Best Practice Fall alle 11 Indikatoren repräsentiert. Die Beschreibungen veranschaulichen ausgewählte Qualitätsindikatoren, die in diesen Fällen gut ausgearbeitet sind. Daher sollten die Best Practices als „gute“ Beispiele angesehen werden, die nicht den Anspruch erheben perfekt bzw. die besten Beispiele für alle Qualitätsindikatoren im europäischen Kontext zu sein. Die Unterscheidung zwischen „guter“ und „bester“ Praxis kann sehr individuell sein und die hier vorgestellten Beispiele dienen nur der Veranschaulichung.

Obwohl die ausgewählten Best Practice Beispiele sicherlich auch länderspezifische Merkmale enthalten, sind sie größtenteils auf andere EU-Länder übertragbar, da drei verschiedene Regionen Europas am Projekt beteiligt waren (Nord-, Mittel- und Südeuropa).

Die Best Practices sind nach Ländern (Österreich, Dänemark, Deutschland und Italien) geordnet. Damit die jeweiligen Indikatoren schneller zu finden sind, werden sie ebenfalls im Inhaltsverzeichnis neben der jeweiligen Dimension aufgeführt. Die Indikatoren sind in Input-, Prozess- und Outputdimensionen gegliedert.

Inhalt

1. Best Practice in Österreich	8
1.1. Betriebliche Ausbildung für Geflüchtete in der Gastronomie	8
1.1.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Lernziele und -inhalte	8
1.1.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden	9
1.1.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Abwesenheits- und Abbruchquote.....	10
1.2. BFI Tirol, Pole Position – Startklar für den Arbeitsmarkt	11
1.2.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen.....	11
1.2.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden	12
1.2.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	12
1.3. Ausbildung von Geflüchteten in Berufsschulen	14
1.3.1. Input Kernindikatoren: Unterstützungssysteme und Koordination / Lernziele und -inhalte	14
1.3.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden	15
1.3.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Abwesenheits- und Abbruchquote.....	16
1.4. Übergangshegänge des Landesschulrates für Tirol – „Lehrgangsangebot für Jugendliche mit geringen Kenntnissen der Unterrichtssprache Deutsch“	17
1.4.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination.....	17
1.4.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden.....	18
1.4.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt / Abwesenheits- und Abbruchquote	18
1.5. Ausbilderforum Tirol	20
1.5.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt.....	20
1.5.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/Auswahl der Lernmethoden.	21
1.5.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote	22

2. Best Practice in Dänemark	23
2.1. Ausbildung von Geflüchteten und Erhöhung der Vielfalt in der Reinigungsbranche	23
2.1.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt / Lernziele und -inhalte / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination	23
2.1.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und finanzielle Förderung.....	25
2.1.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote	26
2.2. Midtvask – Der Weg Geflüchteter zu einer beruflichen Ausbildung in der Textilreinigungsbranche	27
2.2.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt / Unterstützungssysteme und Koordination.....	27
2.2.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden	29
2.2.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	30
2.3. Ausbildung von Geflüchteten zu Busfahrer*innen	31
2.3.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt.....	31
2.3.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden	32
2.3.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	33
2.4. Das Basis-Integrationsprogramm für Geflüchtete, IGU	35
2.4.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt/ Lernziele und -inhalte / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen	35
2.4.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und finanzielle Förderung.....	37
2.4.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	37
2.5. Gezielte Industrieprogramme, organisiert von der Gemeinde	39
2.5.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt/ Lernziele und -inhalte/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination	40
2.5.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderung	42
2.5.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	43
3. Best-Practices in Deutschland	44
3.1. BEF Alpha	44
3.1.1. Input Kernindikatoren: Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination.....	45
3.1.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur.....	45

3.1.3.	Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Abwesenheit und Dropoutquoten.....	46
3.2.	Alfred-Müller-Armack Berufskolleg	48
3.2.1.	Input Kernindikatoren: Unterstützungssysteme und Koordination/ Lernziele und -inhalte	48
3.2.2.	Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur.....	49
3.2.3.	Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts.....	49
3.3.	SPRINT DUAL	51
3.3.1.	Input Kernindikatoren: Lernziel und -inhalte/ Unterstützungssysteme und Koordination/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen	52
3.3.2.	Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl von Lernmethoden	52
3.3.3.	Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts.....	53
3.4.	KOFA-Flüchtlinge im Praktikum	55
3.4.1.	Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden/ Unterstützungssysteme und Koordination.....	55
3.4.2.	Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur.....	56
3.4.3.	Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt.....	57
3.5.	Job to stay	58
3.5.1.	Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Unterstützungssysteme und Koordination.....	58
3.5.2.	Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden	59
3.5.3.	Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Abwesenheits- und Abbruchquoten.....	60
4.	Best-Practice in Italien.....	62
4.1.	lal Lombardia	62
4.1.1.	Input Kernindikatoren: Zugang- und Eingangsvoraussetzungen/Unterstützungssysteme und Koordination/ Lernziele und -inhalte/ Kontakt zu den Teilnehmenden	63
4.1.2.	Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderung/ Auswahl der Lehrmethoden.....	64
4.1.3.	Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt.....	64

4.2. Engim Lombardia	66
4.2.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Lernziele und –inhalte/ Unterstützungssysteme und Koordination	67
4.2.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/Auswahl der Lernmethoden....	68
4.2.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	68
4.3. Scuola Edile Bergamo	70
4.3.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Lernziele und- inhalte	71
4.3.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/ Auswahl der Lernmethoden	72
4.3.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt	73
4.4. Fondazione Opera Diocesana Patronato San Vincenzo	74
4.4.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Unterstützungssysteme und Koordination/Lernziele und- inhalte	75
4.4.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/ Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur	76
4.4.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts.....	76
4.5. Accademia per l'integrazione	78
4.5.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Lernziele und - inhalte/ Kontakt zu den Teilnehmenden.....	79
4.5.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden	80
4.5.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt.....	81

1. Best Practice in Österreich

1.1. Betriebliche Ausbildung für Geflüchtete in der Gastronomie

Das Restaurant die GEISTERBURG existiert seit 1985 und ist seitdem auch Ausbildungsbetrieb. Es befindet sich in einem historischen Gebäude in Hall in Tirol/Österreich und verbindet regionale und mediterrane Küche. Die GEISTERBURG hat derzeit 25 Mitarbeiter*innen und ist täglich geöffnet (kein Ruhetag). In der Regel sind 4 bis 5 Auszubildende Teil des Teams. Sie sind für den reibungslosen Ablauf des Geschäftsbetriebes von entscheidender Bedeutung und werden für die Lehrberufe Köchin/Koch und Restaurantfachmann/-frau bzw. Gastronomiefachmann/-frau ausgebildet.

Seit 2006 ist die GEISTERBURG eine Tochtergesellschaft des Familienunternehmens CAMMERLANDERS GMBH. Zur CAMMERLANDERS GMBH gehören zwei weitere Restaurants und Ausbildungsbetriebe. Alle drei Betriebe teilen ein gemeinsames Leitbild und die gleiche Unternehmensphilosophie. Sie wollen ein kleiner Teil einer „guten Welt“ sein. Ethische Werte sind die Grundlage all ihrer Gedanken, Handlungen und Entscheidungen. Nicht nur finanzielle Ergebnisse gelten für sie als Faktoren ihres Erfolges. Entscheidend ist für sie auch der Beitrag, den sie zum Gemeinwohl aller leisten. Sie verstehen sich daher als aktiver Teil der Gesellschaft und erkennen in diesem Zusammenhang ihre Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten an.

Integration ist ein zentrales Thema für die CAMMERLANDERS GMBH. Achtung vor der Einzigartigkeit jede*s Einzelne*n und Freude an der Vielfalt und Verschiedenheit aller Menschen sind für das Unternehmen von besonderer Bedeutung. Deshalb zielt es darauf ab allen Menschen einen angemessenen Arbeitsplatz zu bieten und Menschen unabhängig von ihrem sozialen, kulturellen oder ethnischen Hintergrund, ihrer geistigen oder körperlichen Konstitution, ihrem Alter oder ihrer sexuellen Orientierung zu beschäftigen. Für das Engagement als Integrations- und Ausbildungsbetrieb wurde das Unternehmen bereits mehrfach ausgezeichnet, z.B. mit dem Integrationspreis 2007, dem Prädikat ‚Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb‘ 2013, dem Sonderpreis 2013 für herausragende Leistungen im Bereich der Lehrausbildung in Österreich und der Auszeichnung ‚Wir sind inklusiv‘ 2015 durch das Sozialministerium.

Seit mehr als sieben Jahren bildet die GEISTERBURG Menschen mit Fluchterfahrung aus verschiedenen Ländern, z.B. Afghanistan, Syrien, Irak, aus. Einige dieser Personen haben ihre Lehrausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen und sind nun in anderen Betrieben tätig. Bisher haben vor allem Asylbewerber*innen eine Lehrausbildung bei der GEISTERBURG begonnen. Gegenwärtig werden zwei Geflüchtete als Auszubildende in der GEISTERBURG beschäftigt. Der Betrieb hat somit sehr viel Erfahrung in der Ausbildung von Geflüchteten. Der Geschäftsführer und Ausbildungsleiter der GEISTERBURG ist davon überzeugt, dass eine Lehrausbildung in diesem Betrieb für die Integration von Geflüchteten förderlich sei und sie dabei unterstützt, aktives Mitglied der Aufnahmegesellschaft zu werden.

Links: <https://geisterburg.at/>, <http://www.cammerlander.at/>

1.1.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Lernziele und -inhalte

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Dem Geschäftsführer der GEISTERBURG zu Folge sind die Zugangsbedingungen zur Lehrausbildung so niedrig wie möglich zu halten, damit es keine zu starken Eintrittsbarrieren für Menschen mit Fluchterfahrung gibt. Für eine erfolgreiche Absolvierung der Lehrausbildung ist es selbstverständlich, dass

von Beginn an eine gewisse Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen) vorhanden ist. In der betrieblichen Ausbildung und bei der Arbeit im Betrieb sind diese Grundlagen für die Geisterburg in der Regel ausreichend. Vielmehr ist es ausschlaggebend, dass im Betrieb eine Kultur der Offenheit herrscht, die dazu führt, dass sich die Auszubildenden im Betrieb wohl fühlen und ihre Lernmotivation steigt. Dadurch eignen sie sich meist während der Ausbildung die notwendigen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Absolvierung dieser an. Deutschkenntnisse sind zu Beginn der Lehrausbildung nach Ansicht der GEISTERBURG nicht unbedingt erforderlich. Geflüchtete können auch ohne ausreichende Sprachkenntnisse ihre Ausbildung starten, da sie im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit und bei entsprechender Förderung die Sprache des Aufnahmelandes häufig sehr schnell erlernen. So konnten beispielsweise einige Geflüchtete, die im Betrieb eine Lehrausbildung absolvierten, innerhalb von nur sechs Monaten fließend Deutsch sprechen und meisterten ihre Lehrausbildung ohne sprachliche und berufliche Vorkenntnisse.

Lernziele und -inhalte

Für die betriebliche Ausbildung liegt für jeden Lehrberuf eine gesetzliche geregelte Ausbildungsordnung vor, die ein Berufsbild – eine Art ‚Lehrplan‘ – enthält. Dieser Lehrplan wird von der Wirtschaftskammer erstellt und ist für alle Ausbildungsbetriebe des jeweiligen Lehrberufes verbindlich. Die GEISTERBURG achtet darauf, dass sie unter Berücksichtigung dieser Rahmenvorgaben die Lernziele und -inhalte an die individuellen Bedürfnisse der Geflüchteten anpasst. Zu Beginn der Ausbildung wird festgestellt, ob Bedarf einer Adaption der Lernziele und Inhalte besteht. Falls notwendig, wird der rechtliche Spielraum ausgeschöpft. Zudem besteht prinzipiell die Möglichkeit, die Ausbildungsdauer zu verlängern (z.B. 4 statt 3 Jahre, die 2. Klasse wird zweimal besucht) oder Inhalte des Lehrplans zu ändern bzw. zu streichen (Erwerb einer Teilqualifikation), wenn sich bei Auszubildenden etwaige Lernprobleme aufzeigen. Die GEISTERBURG unterstützt aktiv Geflüchtete, die eine verlängerte Lehrzeit oder eine Teilqualifikation benötigen.

1.1.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Vorhandene Deutschkenntnisse sind keine Grundvoraussetzung für den Beginn einer Lehrausbildung bei der GEISTERBURG, da Auszubildende zunächst auch in einer anderen Sprache, z.B. in Englisch, ausgebildet werden können. Deutsch wird meist während der beruflichen Tätigkeit erlernt, vor allem die Fachsprache, da diese sehr branchenspezifisch ist. In diesem Zusammenhang spielt das informelle Lernen der Auszubildenden eine zentrale Rolle. Deshalb achtet die Geschäftsführung der GEISTERBURG auf die Auswahl geeigneter Ausbilder*innen für Geflüchtete, die auf die individuellen Bedürfnisse eingehen können und mit den jeweiligen Auszubildenden gut harmonieren. Die GEISTERBURG legt zudem viel Wert auf die Förderung der sozialen Kontakte zwischen ihren Mitarbeiter*innen, da Geflüchtete grundsätzlich sehr schnell die deutsche Sprache und die kulturellen Codes der Aufnahmegesellschaft lernen, wenn sie in ein soziales Netz eingebettet sind.

Insgesamt stellen die gelebte Unternehmensphilosophie aller im Betrieb beteiligter Personen sowie die persönliche Einstellung der Ausbildungsleitung einen zentralen Erfolgsfaktor für das Lernen der Auszubildenden mit Fluchterfahrung in der GEISTERBURG dar. In der GEISTERBURG wird eine Kultur der Vielfalt und interkulturellen Sensibilität umgesetzt und versucht, Geflüchtete einzubeziehen und zu unterstützen. Grundvoraussetzung für das Gelingen dieser Unternehmenskultur ist die grundsätzliche Offenheit des gesamten Teams sowie auch der Gäste. Wenn diese gelebte Kultur von einzelnen Personen

der Belegschaft und/oder der Gäste nicht akzeptiert wird, dann sind sie in der GEISTERBURG nicht willkommen.

Auswahl der Lernmethoden

Die soeben beschriebene offene und inklusive Unternehmensphilosophie ist auch bei der Auswahl der Lehr- und Lernmethoden von wesentlicher Relevanz. Die Ausbilder*innen der GEISTERBURG entwickeln eine integrative Lernumgebung, die sich durch die Anerkennung von Vielfalt auszeichnet und die individuellen Bedürfnisse von Geflüchteten berücksichtigt. Wie stark dabei die individuelle Förderung und betriebliche Integration der Auszubildenden berücksichtigt wird, hängt Großteils von der Einstellung und Bereitschaft der Ausbilder*innen ab.

Da Menschen mit Fluchterfahrung sehr unterschiedlich sind, sind die Lehr- und Lernmethoden der GEISTERBURG sehr spezifisch und werden soweit möglich an die individuellen Bedürfnisse jeder*s Einzelnen angepasst. Das Lernen im Betrieb findet hauptsächlich während des Arbeitsprozesses und informell statt. Das bedeutet, dass die Auszubildenden durch geeignete Methoden die Möglichkeit erhalten, sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen, praktische und sinnvolle Tätigkeiten auszuüben sowie auch im Team zu arbeiten und zu lernen.

1.1.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Abwesenheits- und Abbruchquote

Bewertung des Lernfortschritts

In der GEISTERBURG erfolgt die Bewertung des Lernfortschritts durch formelle und informelle Bewertung mittels direkten Feedbacks von Ausbilder*innen und Mitarbeitenden. Diese Vorgehensweise verhilft den Auszubildenden zu relevanten Empfehlungen in Hinblick auf Verbesserungspotentiale in ihren Handlungsweisen und ermutigt sie, ihre Fehler offen zu diskutieren und zu analysieren. Gerade im Umgang mit Geflüchteten wird in der GEISTERBURG versucht, die Auszubildenden zu motivieren, indem ihre Stärken hervorgehoben und die positiven Aspekte ihres Handelns betont werden.

Abwesenheits- und Abbruchquote

Der Hauptgrund für Abwesenheiten und den Abbruch der Lehrausbildung von Geflüchteten bei der GEISTERBURG ist neben persönlichen Faktoren vor allem die fehlende individuelle Unterstützung. Eine Vertrauensperson, die Geflüchtete im Umgang mit Behörden, bei der Wohnungssuche und beim Lernen der deutschen Sprache unterstützt, wäre sehr hilfreich. Bei Dropouts ist ein solches Unterstützungsnetzwerk meist nicht vorhanden. Darüber hinaus erhöht, nach Angaben des Geschäftsführers der GEISTERBURG, ein Informationsdefizit über die Ausbildung an sich die Dropout-Gefahr bei Geflüchteten. Einerseits sind sie oft schlecht über das Berufsbildungssystem und einzelne Ausbildungsgänge informiert, andererseits wissen sie oft nicht, welche Auswirkungen ein Abbruch der Ausbildung für sie haben kann, nämlich den Verlust der Arbeitserlaubnis im Aufnahmeland.

Um Dropouts von Menschen mit Fluchterfahrung zu vermeiden, wird in der GEISTERBURG eine inklusive Organisationskultur entwickelt und gelebt. Darüber hinaus werden Unterstützungsmaßnahmen in Form von individueller Betreuung und Sprachtraining für Geflüchtete durch das Unternehmen initiiert. Unterstützung durch Sozialarbeiter*innen sowie Rechtssicherheit für Geflüchtete würden zudem Abwesenheiten und Abbruchquoten verringern.

1.2. BFI Tirol, Pole Position – Startklar für den Arbeitsmarkt

Das BFI ist laut eigenen Angaben die größte private Bildungseinrichtung in Österreich. Es werden verschiedenste Aus- und Weiterbildungen angeboten. Dazu zählen Firmen- sowie Arbeitsmarktschulungen, Lehrausbildung, schulische und akademische Abschlüsse, Sprachkurse sowie anerkannte Zertifikate. Geflüchtete Menschen werden am BFI in verschiedenen Kursen unterrichtet: unter anderem in Sprachkursen, beim sogenannten Boardingkurs und dem darauffolgenden Pflichtschulabschlusskurs, im Open Learning Center, im ABC Café sowie im hier näher vorgestellten Projekt „Pole Position – Startklar für den Arbeitsmarkt“.

Das Projekt Pole Position verfolgt das Ziel, Drittstaatsangehörige mit längerfristiger Aufenthaltsperspektive (Migrant*innen, anerkannte Geflüchtete und subsidiär Schutzberechtigte über 16 Jahren) durch sprachliche und berufsbezogene Vorbereitungskurse die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Teilnehmer*innen aus dem aktuellen Projekt stammen aus verschiedensten Nationen. „Sie mussten ihre Heimatländer aufgrund von Krieg und Verfolgung verlassen [...] und wollen hier ein neues Leben beginnen. Doch für einen Neubeginn ist es wichtig, auch einen Job zu finden. Die Motivation ist groß, allerdings stellt sich in der Realität heraus, dass es nicht immer einfach ist, eine geeignete Stelle am österreichischen Arbeitsmarkt zu bekommen - obwohl die Teilnehmenden bereits gute Deutschkenntnisse aufweisen.“ Pole Position unterstützt die Teilnehmer*innen dabei, ihr Deutsch noch gezielter zu verbessern, sich Wissen über den österreichischen Arbeitsmarkt anzueignen und das notwendige Fachvokabular zu erlernen.

Das Projekt „Pole Position – Startklar für den Arbeitsmarkt“ bietet den Teilnehmer*innen Orientierung am österreichischen Arbeitsmarkt, zeigt Perspektiven auf und bereitet sie mit maßgeschneiderten Qualifikationsmaßnahmen auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie auf weiterführende Ausbildungen vor. Neben Kommunikationstrainings werden Fachsprache und erste Einblicke in die praktische Arbeit in verschiedenen Bereichen angeboten, wie z.B. für Berufe in der Gastronomie, für Pflege- und Betreuungsberufe, für gewerblich-technische Berufe, für Berufe im Handel und Verkauf.

Das Projekt wird vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, dem Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres und dem Land Tirol finanziert.

<https://www.bfi.tirol>; <https://www.bfi.at>

1.2.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Kontakt zu den Teilnehmenden

Die erste Begegnung ist ein Gespräch zwischen Mitarbeiter*in und Teilnehmer*in. Die Ergebnisse der ersten Begegnung haben eine Auswirkung auf die Gruppenzusammensetzung, Aufnahme und Methoden. Das BFI hat hier die Möglichkeit, flexibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen.

Lernziele und -inhalte

Das Curriculum wird bedarfsorientiert an die Nachfrage nach Lehrberufen sowie an den Arbeitsmarkt angepasst. Das unterscheidet die Organisation auch von Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen, wo Curricula teilweise zu mindestens als Rahmenlehrplan zentral vorgegeben und meist nicht so häufig abgeändert werden.

Unterstützungssysteme und Koordination

Als Teil einer Erwachsenenbildungseinrichtung sieht sich das Projekt nicht direkt zuständig für Unterstützungssysteme und sozialarbeiterische/ psychologische/ rechtliche Unterstützung. Es kann jedoch teilweise sofern nötig organisiert und ermöglicht werden, in Form von Case-Management und Bildungsbegleitung. In-House-Beratung zu psychosozialen und rechtlichen Themen sowie Kinderbetreuung kann jedoch nicht angeboten werden. Dies müsste, wenn überhaupt, für alle Gruppen angeboten werden, was nicht Auftrag der Einrichtung ist.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Für jeden Kurs gibt es individuelle Zugangsvoraussetzungen. Es handelt sich teilweise um Abschlusszeugnisse, Arbeitserfahrung, Fachwissen, formale Vorbildung, Sprachkenntnisse, Grundbildung oder Alter. Bei manchen Kursen wird zudem Wert auf demographische Faktoren, wie z.B. der Aufenthaltstitel, gelegt. Um die Teilnehmer*innen in den jeweils passenden Kurs richtig einzuteilen, werden meist (vorab) einige Kurs-Probetage abgehalten.

1.2.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Interkulturell geschulte Trainer*innen sind unerlässlich, sie sollen auf mögliche kulturelle Konflikte vorbereitet sein und in ihren Kursen Informationen über kulturelle Werte und Codes lehren. Darüber hinaus ist Co-Teaching von Fachtrainer*innen und Sprachtrainer*innen unabdingbar für die Lernenden, um eine einheitliche Integration von Fachlichem und Sprachlichem zu ermöglichen.

Auswahl der Lernmethoden

Die zu berücksichtigenden Punkte bei der Wahl der Unterrichtsmethoden sind für die geschulten Ausbilder*innen des BFI selbstverständlich. Teilnehmer*innen werden aktiviert, indem das bisherige Lernen und die Lernmotivation untersucht werden, die Zukunftspläne erforscht werden und Teilnehmer*innen sich einbringen können. Praktische Fähigkeiten der Teilnehmenden werden gefördert, durch kollaborative und teamorientierte Aufgaben. Durch Betreuungsschlüssel und Kleingruppen wird zudem noch intensiver auf die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen eingegangen.

1.2.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren

Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquote

Die Abbruchquote ist relativ gering und liegt derzeit nur bei 5-10 Prozent. Ein wichtiger Grund für Dropouts ist oft, dass Geflüchtete Arbeit finden und diese während des Kurses annehmen. Aufgrund des Drucks, schnell Arbeit zu finden, wird oft auch Hilfsarbeit angenommen, ohne vorher die Ausbildung zu beenden. Es wäre wichtig, ihnen noch besser bewusst zu machen, dass sie am Arbeitsmarkt bessere und vor allem längerfristige Chancen haben, wenn sie ihre Ausbildung abschließen würden. Denn viele brechen einen Kurs für eine kurzfristige Arbeitsgelegenheit ab, verlieren den Job nach wenigen Monaten wieder und möchten dann erneut in einen Kurs einsteigen.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Zu Beginn der Bildungsmaßnahme werden ein Aufnahmeverfahren und ein Test durchgeführt zudem muss eine Kompetenzbewertung von offizieller Seite stattfinden. Am Ende der Bildungsangebote werden Zertifikate ausgegeben. Das BFI ist österreichweit bekannt, was ein Vorteil beim Ausstellen anerkannter Zertifikate ist.

1.3. Ausbildung von Geflüchteten in Berufsschulen

Die Landesberufsschule Feldkirch (LBS Feldkirch) ist die größte Berufsschule des Bundeslandes Vorarlberg. Die Schule ist Teil des dualen Berufsausbildungssystems in Österreich. Derzeit sind in dieser Schule 55 Lehrpersonen tätig. 1.300 Auszubildende im Alter von 15 bis 44 Jahren aus über 20 Ländern besuchen die LBS Feldkirch. Die Auszubildenden sind in der Regel einmal pro Woche in der Schule, den Rest der Zeit verbringen sie mit einer betrieblichen Ausbildung im Unternehmen. Je nach gewähltem Lehrberuf dauert eine Lehrausbildung zwischen 2 und 4 Jahren. Die LBS Feldkirch bildet Jugendliche in 16 verschiedenen kaufmännischen und gewerblich-technischen Lehrberufen aus, u.a. Bürokaufmann/-kauffrau, Friseur*in und Perückenmacher*in, Kosmetiker*in, Bäcker*in, Florist*in, Fitnessbetreuung, Elektrotechnik, Informationstechnologie. Darüber hinaus bietet die Schule die Möglichkeit, die Lehrausbildung mit einer Berufsreifeprüfung (Lehre mit Matura) zu kombinieren, was insgesamt 4 bis 5 Jahre in Anspruch nimmt.

Die Vielfalt der Auszubildenden der LBS Feldkirch ist sehr hoch. Selbst in der gleichen Klasse unterscheiden sich die Lernenden stark vom Alter, der bisherigen Ausbildung und dem kulturellen Hintergrund. Daher sind die Werte Zusammenarbeit, Solidarität und Toleranz ein besonderes Anliegen der Schulleitung. Eine einladende Atmosphäre und ein wertschätzender Umgang miteinander, unabhängig von Geschlecht, Religion und Herkunft, sind wesentliche Prinzipien (in) der Schule. Die Schulleitung legt Wert auf sorgfältige Umgangsformen und eine respektvolle Kommunikationskultur. Jede*r ist an der Schule willkommen und sollte entsprechend seinen/ihren individuellen Fähigkeiten gefördert und gefordert werden. Das aktuelle Schwerpunktthema der Schule ist die Solidarität. Aus diesem Grund befassen sich die Auszubildenden in Workshops, Seminaren, im Unterricht und durch verschiedene Aktivitäten intensiv mit diesem Thema.

Die LBS Feldkirch besuchen derzeit zwischen 40 und 50 Geflüchtete mit und ohne Aufenthaltsstatus aus Afghanistan, Syrien und dem Irak. Für die Schulleitung ist es von hoher Relevanz zu erkennen, dass auch Geflüchtete eine sehr heterogene Gruppe hinsichtlich Vorbildung, kulturellem Hintergrund, Sprachkenntnissen etc. sind. Daher gibt es an der LBS Feldkirch keine speziellen Klassen für Geflüchtete. Je nach Lehrberuf werden die Schüler*innen mit Fluchterfahrung in den regulären Unterricht einbezogen. Wie alle anderen Auszubildenden werden auch sie entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten gefördert und gefordert. www.lbsfe1.snv.at/

1.3.1. Input Kernindikatoren: Unterstützungssysteme und Koordination / Lernziele und -inhalte

Unterstützungssysteme und Koordination

Um den erfolgreichen Lehrabschluss zu fördern und die Zahl der Dropouts von Schüler*innen mit Fluchterfahrung zu reduzieren, bietet die LBS Feldkirch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen an. Bewährt haben sich bisher vor allem Sprachkurse und Lernhilfen für Geflüchtete. Die Etablierung einer inklusiven Schulkultur und einer Atmosphäre der Offenheit erhöht das Wohlbefinden und die Erfolgsaussichten von Schüler*innen mit Fluchterfahrung. Deshalb werden in der LBS Feldkirch Werte wie Zusammenarbeit, Toleranz und Solidarität gelebt. Um die individuellen Bedürfnisse der Geflüchteten zu ermitteln, gibt es eine enge Zusammenarbeit und Koordination zwischen der Schule und den Ausbildungsbetrieben. Darüber hinaus wird die Betreuung der Geflüchteten durch Sozialarbeiter*innen von der LBS Feldkirch organisiert, um sie bei Behördengängen, Wohnungssuche, psychologischen Problemen etc. zu unterstützen.

Lernziele und -inhalte

Das Bildungsministerium ist für die Gestaltung der verbindlichen Lehrpläne zuständig. Es besteht jedoch die Möglichkeit einer Verlängerung der Ausbildungszeit bei besonderem Förderbedarf. Dazu ist ein psychologisches Gutachten erforderlich, das Teilleistungsschwächen, die eine individuelle Unterstützung erfordern, nachweist. Ist diese Voraussetzung erfüllt, kann die Ausbildung um 1 bis 2 Jahre verlängert werden. Die Schulleitung der LBS Feldkirch empfiehlt, gleich zu Beginn der Ausbildung zu prüfen, ob eine solche Verlängerung der Ausbildungszeit für bestimmte Schüler*innen mit Fluchterfahrung notwendig ist.

Es besteht zudem die Möglichkeit einer Verkürzung der Ausbildungszeit, wenn Vorbildungszeiten von der Wirtschaftskammer anerkannt werden. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn bereits eine Ausbildung in einem anderen Lehrberuf absolviert wurde. Die Schulleitung der LBS Feldkirch weist darauf hin, dass bisherige berufliche Kenntnisse von Geflüchteten aus ihrem Herkunftsland aufgrund fehlender Anerkennungsverfahren in Österreich selten berücksichtigt werden können.

1.3.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

An der LBS Feldkirch wird Fachwissen in deutscher Sprache gelehrt. Fachbegriffe und Fachkompetenzen sind schwer zu vermitteln, wenn die Lernenden nicht gut genug Deutsch sprechen. Ausreichende Deutschkenntnisse sind daher Voraussetzung für einen erfolgreichen Schulabschluss. Deshalb werden an der LBS Feldkirch spezielle Sprachkurse für Geflüchtete angeboten. Dabei handelt es sich jedoch nicht um allgemeine Sprachkurse, sondern um fachspezifische Sprachkurse, die dazu dienen sollen, die Schüler*innen auf ihren Fachunterricht vorzubereiten. Diese Kurse werden im Ausmaß von 4 Stunden pro Woche angeboten. Sie werden von Fachlehrpersonen unterrichtet. Schüler*innen mit Fluchterfahrung können ihre Unterlagen vom Schultag mitbringen und Fragen, die sie nicht verstanden haben, direkt mit den Lehrpersonen besprechen. Diese Kurse stellen somit eine Kombination aus Lernhilfe und Sprachunterricht für Geflüchtete dar.

Für Lehrpersonen, die Sprachunterricht geben, ist nach Ansicht der Schulleitung der LBS Feldkirch die Schulung in interkultureller Kompetenz und Sensibilität sowie im Unterrichten von Deutsch für Analphabet*innen von großer Bedeutung. Im Jahr 2015 wurden die Lehrpersonen nicht auf diese Herausforderungen vorbereitet und fühlten sich teilweise mit der Situation überfordert. Daher ist es notwendig, Lehrkräften zu diesen Themen Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, um das Lernen von Geflüchteten adäquat zu fördern.

Auswahl der Lernmethoden

Die Auswahl geeigneter Lehr- und Lernmethoden wird als zentraler Faktor im Umgang mit Geflüchteten an der LBS Feldkirch verstanden. Laut Schulleitung ist ein gutes Verhältnis zwischen Lernenden und Lehrenden unerlässlich, um Geflüchtete als talentierte Menschen mit Potenzial zu befähigen, sie zu aktivieren, zu motivieren sowie Lernen zu initiieren. Die LBS Feldkirch fördert daher eine inklusive Lernkultur, die sich durch Offenheit, Solidarität und Toleranz auszeichnet.

An der LBS Feldkirch werden Geflüchtete entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten gefördert und gefordert. Die Lehrkräfte sind bestrebt, die Schüler*innen mit Fluchterfahrung in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen. Darüber hinaus wird der Unterricht an die verschiedenen Lernarten der Auszubildenden angepasst. Geflüchtete erhalten die Möglichkeit, sich aktiv in

den Lernprozess einzubringen, selbstverwaltete Lernaufgaben zu lösen und mit anderen Auszubildenden in teamorientierten Arbeitsformen zusammenzuarbeiten. Durch praxisorientierte Lerninhalte können sie Fähigkeiten im Umgang mit praktischen Aktivitäten entwickeln und die erlernten Kompetenzen in der Praxis anwenden. Die Lehrpersonen der LBS Feldkirch unterstützen aktiv die Inklusion von Geflüchteten und setzen sich im Unterricht mit Diskriminierung und Menschenrechten auseinander. So nahmen beispielsweise einige Klassen der Schule im Dezember 2018 am Amnesty International Letter Marathon teil. Die Grundlage dafür bildeten eine intensive Auseinandersetzung mit den Menschenrechten sowie ein kritischer Blick auf Österreich im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte.

1.3.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Abwesenheits- und Abbruchquote

Bewertung des Lernfortschritts

Die Bewertung des Lernfortschritts von Geflüchteten wird an der LBS Feldkirch als ein wichtiges Element wahrgenommen, um weitere Lernaktivitäten entsprechend auszurichten und die Schüler*innen durch positives Feedback zu motivieren. Neben der formellen Bewertung auf Basis der Benotung wird eine informelle Bewertung durch die Lehrpersonen vorgenommen. Aus Sicht der Schulleitung der LBS Feldkirch sind gute Lehrpersonen-Schüler*innen-Beziehungen sowie interkulturelle Kompetenzen und Sensibilität der Lehrkräfte die entscheidenden Faktoren für die individuelle Gestaltung des Bewertungsprozesses.

Abwesenheits- und Abbruchquote

Ein wesentlicher Grund für Abwesenheiten und Dropouts von Geflüchteten an der LBS Feldkirch sind mangelnde Sprachkenntnisse. Einige der Schüler*innen verfügen über sehr schlechte Deutschkenntnisse. Sie verstehen zum Teil selbst einfache Fragen nicht oder sind Analphabet*innen. Darüber hinaus erhöhen persönliche Faktoren, wie psychische Probleme oder mangelnde individuelle Motivation und Verantwortung, Abwesenheiten und Schulabbrüche. Auch die rechtliche Abhängigkeit in Bezug auf ihren Aufenthaltsstatus spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Bereits mehrere Schüler*innen der LBS Feldkirch mussten während ihrer Lehrausbildung das Land verlassen.

Um Abwesenheiten und Dropouts von Geflüchteten zu reduzieren, werden ihre Sprachkenntnisse durch die LBS Feldkirch gefördert. Zusätzliche Deutschkurse, die von der Schule angeboten werden und auf die individuellen Bedürfnisse der Geflüchteten zugeschnitten sind, können die Abbruchquoten senken. Der Aufbau interkultureller Kompetenzen von Lehrpersonen und damit verbundene Weiterbildungsangebote sind nach Angaben der Schulleitung der LBS Feldkirch zur Entwicklung einer inklusiven Lernumgebung und Schulkultur vonnöten und helfen dabei Fehlzeiten und Schulabbrüche zu vermeiden.

1.4. Übergangslerngänge des Landesschulrates für Tirol – „Lehrgangsangebot für Jugendliche mit geringen Kenntnissen der Unterrichtssprache Deutsch“

Um geflüchteten Jugendlichen, die nicht mehr schulpflichtig sind, den Einstieg in das österreichische Schulsystem sowie in die Berufswelt zu erleichtern, wurden an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ab 2015/16 und an den allgemein bildenden höheren Schulen ab 2016/17 so genannte Übergangslerngänge (Lehrgangsangebot für Jugendliche mit geringen Kenntnissen der Unterrichtssprache Deutsch) für Geflüchtete eingerichtet.

Der Lehrgang hat die Aufgabe, Lehrgangsteilnehmer*innen, die die Schulpflicht in einem anderen Land abgeschlossen haben, aber dem Unterricht der ersten Klasse einer AHS, z.B. aus sprachlichen Gründen nicht vollständig folgen können, oder eine allgemein bildende höhere Schule im Herkunftsland besucht haben, jedoch aufgrund von Brüchen in der Schullaufbahn oder noch nicht ausreichender Deutschkenntnisse am Unterricht der Oberstufe noch nicht erfolgreich teilnehmen können, für den erfolgreichen Besuch der fünften Klasse der allgemein bildenden höheren Schule vorzubereiten. Entsprechend der genannten Zielgruppen findet der Lehrgang als einjähriger Bildungsgang bzw. durch eine spätere Eröffnung der Klasse in verkürzter Form statt, wobei der Lehrgang mindestens das Sommersemester umfasst. Grundkenntnisse der Unterrichtssprache Deutsch sowie von Englisch müssen vorhanden sein.

Der Unterricht in den Lehrgängen an den BMHS-Standorten findet nach einem eigens entwickelten Curriculum im Ausmaß von 31 Wochenstunden statt, wobei neben einem fachpraktischen Unterricht (Werkstätte, Produktionstechnik, kaufmännisches oder gastronomisches Praktikum) das Hauptaugenmerk auf dem Erlernen der deutschen Sprache liegt. Aus diesem Grund entfällt ein Drittel der Stunden auf Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache. Die Lehrgänge an AHS Schulen fokussieren auf allgemeinbildende Fächer. Neben Deutsch als Fremdsprache bzw. Zweitsprache wird ein besonderer Fokus auf Mathematik und Englisch gelegt. Die Gruppengröße beträgt zwischen 15 und 20 Jugendlichen. Der Lehrgang schließt mit einer Lehrgangsbestätigung ab. Ziel ist es, dass die Schüler*innen danach eine weiterführende Schule besuchen oder eine duale Ausbildung beginnen können.

Der LSR setzt in den Lehrgängen auch auf unterstützende Maßnahmen, wie etwa die Schulpsychologie, Bildungsberatung und das mobile interkulturelle Team „MIT“.

Quellen: <https://www.lsr-t.gv.at/de/content/drei-übergangsklassen-für-jugendliche-flüchtlinge>
<https://www.lsr-t.gv.at/de/content/drei-übergangsklassen-für-jugendliche-flüchtlinge>
https://www.lsr-t.gv.at/sites/lrs.tsn.at/files/Flüchtlinge%20in%20Tiroler%20Schulen_%20Beilage%20Aussendung%20Schulen%20September%202015_aktualisiert_12.11.2015.pdf
https://www.lsr-t.gv.at/sites/lrs.tsn.at/files/RS%2021_2017.pdf

1.4.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination

Kontakt zu den Teilnehmenden

Die erste Begegnung findet auf mehrere Arten statt, informell, mit Einzelgesprächen und persönlichem Kontakt zu Institutionen. Oftmals werden die Schüler*innen auch durch Betreuer*innen in Grundversorgungseinrichtungen oder von anderen Organisationen für die Kurse angemeldet. Der Erstkontakt hat eine Auswirkung auf die Klassenzusammensetzung und vor allem auf die Zulassung oder

Verweisung an andere Ausbildungsinstitute. Der Ausbildungsablauf kann dabei verändert werden, es gibt im Haus auch Beratung über Bildungsangebote.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Es gibt genaue Zugangsvoraussetzungen für die Klassen, da der Erfolg bei zu heterogenen Gruppen nicht gewährleistet ist. Es wird sowohl ein gewisses Schul- als auch Sprachniveau verlangt. Vorbildung, Sprachkenntnisse, Grundbildung und das entsprechende Alter sind ausschlaggebend. Es gibt Probetage in den Klassen. Falls nötig, muss dann nochmals ein Wechsel in andere Ausbildungsformen oder Kurse stattfinden. Über die Zugangsvoraussetzungen sind die Geflüchteten davor genau informiert.

Das Sprachniveau der Schüler*innen wird nicht mehr im Vorhinein getestet, da sich diese Tests als wirkungslos herausgestellt haben. Vielmehr wird das Niveau in Gesprächen und dann im Verlauf der ersten drei Wochen durch Lehrpersonen festgestellt.

Unterstützungssysteme und Koordination

Unterstützung für Geflüchtete wird je nach Bedarf organisiert bzw. zur Verfügung gestellt, u.a. in Form von: Beistand durch Betreuer*innen, Rechtsberatung sowie auch psychologischer Unterstützung. Vor allem wird hierbei mit dem mobilen, interkulturellen Team, das sich aus Schulpsycholog*innen und Kontaktpersonen der Geflüchteten zusammensetzt, gearbeitet. Oftmals wären aber trotzdem mehr Zeit und mehr personelle Ressourcen wünschenswert.

1.4.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden

Auswahl der Lernmethoden

Die genannten Lehrmethoden – Zukunftspläne erforschen, Schüler*innen aktiv einbinden, ihre praktischen Fähigkeiten fördern, teamorientiertes Arbeiten, selbstverantwortliches Lernen – werden angewandt. Es gibt eine starke Passung der Unterrichtsmethoden an die Schüler*innen. Eine integrative Lernumgebung mit Hauptaugenmerk auf Integration und Förderung von Offenheit und Inklusion ist selbstverständlich. Sprachliche und berufliche bzw. fachliche Bildung findet eng miteinander verbunden und im Wechsel statt.

1.4.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt / Abwesenheits- und Abbruchquote

Bewertung des Lernfortschritts

Die Bewertung setzt sich sowohl aus formaler Bewertung als auch aus Feedback durch Lehrer*innen sowie aus der Selbsteinschätzung der Menschen mit Fluchterfahrung zusammen. Empfehlungen zur Verbesserung, ein Fokus auf Fortschritte und Ressourcen und ein offener Umgang mit Fehlern gehören zum Schulalltag. Wichtig sind „kann“-Beschreibungen (die/der Schüler*in kann ...), und keine Defizitorientierung. Struktur ist ebenso wichtig wie Offenheit, psychische Belastungen können den Lernfortschritt behindern. Ziel ist es, Schüler*innen dann als außerordentliche Schüler*innen in höher bildende Schulen zu bekommen.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Es wird versucht, bei der Nostrifizierung und Übersetzung der Zeugnisse behilflich zu sein. Das kann online direkt beim Bildungsministerium gemacht werden Etwaige äquivalente Ausbildungen (z.B. AHS Matura = 7.

Klasse Oberstufe) müssen validiert werden. Zusammenarbeitet wird dabei mit dem ZEMIT (Zentrum für Migrant*innen und dem Bildungsministerium).

Abwesenheits- und Abbruchquote

Die Dropout-Quote liegt etwa bei 20%. Hauptgründe sind rechtliche und persönliche Faktoren, Traumata, psychische Belastungen, unsichere Wohnverhältnisse, fehlende Übereinstimmung von Vorqualifikation und Niveau der Ausbildungsmaßnahme etc. Um die Dropouts zu reduzieren, ist es wichtig, die Lehrkräfte speziell zu trainieren, ihre bisherigen Qualifikationen zu kennen, Unterstützungssysteme zu aktivieren und auf die Zusammensetzung der Klasse sowie die Schulkultur zu achten.

1.5. Ausbilderforum Tirol

Das Ausbilderforum Tirol ist seit 20 Jahren in der Weiterbildung und Vernetzung von Lehr-Ausbilder*innen tätig. Es ist damit als „Train-the-Trainer“ Angebot eine wichtige Einrichtung in der dualen Ausbildung, dass sich indirekt mit dem Thema der Geflüchteten in Lehrausbildungen befasst. Ziele des Ausbilderforums sind Weiterbildung und Unterstützung der Lehr-Ausbilder*innen, Vernetzung und Erfahrungsaustausch, Qualifizierung im Rahmen des „Weiterbildungspasses für Lehr-Ausbilder*innen“, Auszeichnung „Diplomierte/r Ausbilder/in“, Förderung der regionalen und überregionalen Zusammenarbeit in Ausbildungsbelangen, Pflege des Kontakts zwischen Betrieben und Berufsschulen sowie Stärkung des Images und der Identität der Lehr-Ausbilder*innen. Als Servicestelle für alle an der Qualitätsverbesserung der Lehrausbildung Beteiligten und Interessierten will sich das Ausbilderforum auch in Zukunft weiter in Richtung einer Plattform entwickeln.

Die Angebote des Ausbilderforums richten sich an Mitarbeiter*innen von Betrieben, die Lehrausbildung planen, durchführen und kontrollieren. Das Ausbilderforum ist eine Initiative für alle in der betrieblichen Lehrausbildung tätigen Personen. Die Lehrausbildung hat sich in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten sehr stark verändert. Neben Fachkenntnissen nehmen personale und soziale Kompetenzen sowie Einstellungen zum Leben, zum Lernen und zur Arbeit an Bedeutung zu. Das Ausbilderforum unterstützt Lehr-Ausbilder*innen, diesen Herausforderungen zu begegnen. Neben einem jährlichen Weiterbildungsprogramm zu aktuellen Themen, maßgeschneiderten Schulungen, dem Weiterbildungspass, der Auszeichnung „diplomierter/r Lehrlingsausbilder/in“ liegt auch ein Fokus auf Vernetzungstätigkeit und Erfahrungsaustausch. Themen in den Kursen beschäftigen sich auch mit der Thematik der Geflüchteten in Lehrausbildung, unter anderem mit Vielfalt im Berufsleben, Lehrlinge – Vielfalt als Chance, Mut zur Vielfalt in der Lehrausbildung, warum es sich lohnt Geflüchtete auszubilden, Sensibilisierungsmaßnahmen etc. Es finden Ausbilder*innen -Kongresse, Stammtische, Öffentlichkeitsarbeit, Coaching-Gruppen und vieles mehr statt. <https://www.amg-tirol.at/content/Ausbilderforum>

1.5.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden / Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Kontakt zu den Teilnehmenden

Kontakt besteht zu Ausbilder*innen, ein jährliches Kursprogramm wird ausgeschickt. Ausbilder*innen kommen oft zu Stammtischen, kostenlosen Veranstaltungen, Kongressen etc. Plus, die Ausbildung der Ausbilder*innen, die rechtliche Voraussetzung für Lehr-Ausbilder*innen, umfasst nur 40 Stunden. Es wird informiert, dass es ein weiterführendes didaktisches Angebot gibt. Das Kursprogramm wird von Ausbilder*innen mitgestaltet. Das Ausbilderforum stellt sich auf die Nachfrage der Betriebe ein.

Lernziele und -inhalte

Das Ausbilderforum selbst hat ein flexibles Kursprogramm, das jährlich ausgeschickt wird. Die Ausbildungspläne für Auszubildende in den einzelnen Berufen werden regelmäßig in Schulungen thematisiert. Alle Ausbilder*innen werden dahingehend geschult, wie die offiziellen und internen Ausbildungspläne umgesetzt werden könnten (Feedback-Schleifen, Erfüllen aller Ausbildungsziele, wie nimmt man die jungen Menschen mit, Mitarbeiter*innen-Gespräche etc.).

Unterstützungssysteme und Koordination

Es gibt zum Beispiel das Angebot des Coachings von Auszubildenden, Lehre statt Leere, ein kostenloses Coaching für Ausbildungsbetriebe. Die Ausbilder*innen lernen, dass sie nicht mit allen problematischen Situationen selbst umgehen müssen, jedoch die Probleme erkennen und darauf reagieren sollten.. So sollen sie in den Kursen des Ausbilderforums lernen, sich an geeignete Stellen zu wenden, wie etwa „Kontakt und Co“, den Ausbildungsverbund der Wirtschaftskammer etc. Es soll auch ein Wissen über soziale Einrichtungen und Unterstützungsangebote aufgebaut werden. Das Ausbilderforum gibt weiter, wann sich die Ausbilder*innen wohin wenden können, wenn Unterstützung benötigt wird. Der/die Ausbilder*in kann nicht alle psycho-sozialen Probleme selbst lösen, aber er/sie kann wissen, wohin man sich wenden kann. Das Wissen der Ausbilder*innen über Unterstützungssysteme und soziale Angebote ist tendenziell eher dünn. Das wiederum übt einen hohen Druck auf die Ausbilder*innen aus, weil sie das Gefühl haben, alles selbst lösen zu müssen. Aus diesem Grunde wurde eine „Coaching-Gruppe“ initiiert, bei der Ausbilder*innen an kleinstrukturierten Fall-Supervisionen teilnehmen und wo aktuelle Fälle in der Lehrausbildung besprochen werden können. Pro Jahr gibt es dafür eine Gruppe, die 4 bis 6 Treffen veranstaltet.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Das Angebot des Ausbilderforums selbst richtet sich Großteils an ausgebildete Ausbilder*innen. Es besteht der Eindruck, dass der Zugang zu den Lehrausbildungen für Geflüchtete sehr häufig auf persönlicher Ebene passiert und durch persönliche Kontakte ermöglicht wird. Ein konkreter, zielgerichteter Zugang der Gruppe zu den Betrieben kann nicht beobachtet werden.

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Das Ausbilderforum orientiert sich immer daran, was die Betriebe und Ausbilder*innen nachfragen und benötigen. Themen können dynamisch gewählt werden, so gibt es zum Beispiel Angebote zu Digitalisierung, gewaltfreie Kommunikation, Interkulturalität, Vielfalt, Diversity, Vielfalt im Berufsleben, Lehrlinge – Vielfalt als Chance, Mut zur Vielfalt in der Lehrausbildung, warum es sich lohnt Geflüchtete auszubilden, Sensibilisierungsmaßnahmen etc.

1.5.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Interkulturalität spielt eine große Rolle im Kursangebot. Problematische Themen können auf den ersten Blick ganz banal sein, etwa: in der Firma gibt es eine Zwischenmahlzeit, die aber aus religiösen Gründen nicht für alle zu genießen ist. Wie geht man damit um? Wie oben erwähnt, gibt es dazu verschiedene wechselnde Kursangebote.

Auswahl der Lernmethoden

Die Rolle der Ausbilder*innen hat sich dabei sehr verändert. Die Ausbilder*innen müssen neben ihren fachlichen Kenntnissen verstärkt auch in didaktischen bzw. pädagogischen Fertigkeiten ausgebildet sein. . Auf diese Rolle werden die Ausbilder*innen nicht vorbereitet, das Ausbilderforum versucht, diese Lücke branchenübergreifend zu schließen. Im Ausbilderforum geht es darum, das Ausbilden an sich in der Lehre zu verbessern. Es werden Gespräche mit den Trainer*innen geführt, in welchen gemeinsam eruiert wird, wie der jeweilige Betrieb gerade arbeitet und welche Verbesserungspotentiale in Hinblick auf die Didaktik vorhanden sind. Ziel ist die Unterstützung der Ausbilder*innen in der berufspädagogischen Rolle

1.5.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote

Abwesenheits- und Abbruchquote

Das Thema der Dropouts wird im Ausbilderforum wenig behandelt. Was Betriebe sehr beschäftigt, ist die rechtliche Situation, z.B. wenn die Betriebe in der Lehre ausbilden, und diese dann einen negativen Bescheid erhalten oder wenn ihnen die Aufenthaltsberechtigung entzogen wird und es dadurch zu Dropouts kommt.

2. Best Practice in Dänemark

2.1. Ausbildung von Geflüchteten und Erhöhung der Vielfalt in der Reinigungsbranche

Reinigungstätigkeiten sind für Geflüchtete mit geringem Qualifikationsniveau oft direkt zugänglich, können aber auch „Sackgassenjobs“ mit nur wenig Karrieremöglichkeiten oder fehlender Weiterqualifizierung sein. Diese Arbeitsplätze stellen traditionell niedrig qualifizierte Arten von Frauenarbeit dar, die schwache Gewerkschaften haben und in denen viele nicht-westliche Migrant*innen beschäftigt sind. Die Arbeit in diesem Bereich kann aber auch eine gut organisierte, dauerhafte und vollzeitliche Fachtätigkeit mit Karrieremöglichkeiten für ethnische Minderheiten und Geflüchtete sein. Ein gutes Beispiel, wie Berufsbildung für Geflüchtete in diesem Bereich organisiert werden kann, zeigt das Unternehmen ISS in Zusammenarbeit mit mehreren anderen Akteur*innen. Zu diesen Aktivitäten gehören die Validierung von Vorkenntnissen, die Berufsvorbereitung, Mentoring und die unternehmensübergreifende Kooperation bei der Ausbildung von Menschen mit Fluchterfahrung.

Die professionelle Raumpflege ist ein wesentlicher Bestandteil der so genannten „Facility Services“, zu denen die Gebäudereinigung, Catering, Empfang, Sicherheit und Haustechnik gehören. Diese Dienstleistungen umfassen ein expandierendes Beschäftigungsfeld, das durch Berufsausbildungsprogramme im dänischen Berufsbildungssystem abgedeckt ist. Die Initiative zur Etablierung dieser Berufsausbildung stammt von den Arbeitsmarktorganisationen mit dem Ziel, die Qualität und den Status der Reinigungsarbeiten sowohl für die Kund*innen als auch für die Mitarbeiter*innen zu erhöhen.

Das transnationale Unternehmen ISS (International Service System) beschäftigt in Dänemark mehr als 7000 Mitarbeiter*innen in diesem Bereich. Das Unternehmen verfolgt eine Strategie der Erbringung hochwertiger spezialisierter Dienstleistungen, die von den Fähigkeiten und dem Engagement seiner Beschäftigten abhängig sind. Reinigungsdienste erscheinen für dänische Jugendliche nicht sehr attraktiv, und rund die Hälfte der Mitarbeiter*innen der ISS hat Migrationshintergrund. In Dänemark beschäftigt das Unternehmen derzeit Menschen aus mehr als hundert verschiedenen Ländern. In ihrer Personalpolitik hat ISS diese ethnische und kulturelle Vielfalt zu einem vorteilhaften Faktor gemacht. Das Unternehmen verfolgt im Rahmen seiner Corporate Social Responsibility (CSR) Strategie eine explizite Diversitätspolitik, in die auch Geflüchtete miteinbezogen werden.

Nach der starken Zuwanderung von Geflüchteten im Jahr 2015 beteiligte sich das Unternehmen an einem von der Regierung organisierten nationalen Gipfel, um die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt zu fördern. Seitdem hat das Unternehmen rund 500 Geflüchtete Ausbildungsplätze vermittelt, entweder in den eigenen Betrieben oder bei anderen kooperierenden Unternehmen. In Fortführung dieser Praxis organisierte ISS 2017 das erste Basic Integration Programme (IGU) für 12 Geflüchtete in seiner Niederlassung in der Stadt Kalundborg. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft dieser Branche konzipiert. <http://www.sus-udd.dk/wp-content/uploads/6132-AUI-booklet-web.pdf>

2.1.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt / Lernziele und -inhalte / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Aufbauend auf mehr als 20 Jahren Erfahrung hat das Unternehmen eine eigene Geschäftsstelle, ISS CSR und Job Development, gegründet, die sich auf die Einbeziehung, Schulung und Unterstützung von Aktivitäten zur Verbesserung der Beschäftigung von marginalisierten Menschen spezialisiert hat. Diese Geschäftsstelle fungiert als Vermittlerin zwischen den Gemeinden, den Arbeitsämtern und anderen Unternehmen, die zur Integration und Ausbildung von Personen, die sich am Rande des Arbeitsmarktes befinden, beitragen. Im Jahr 2017 wurden auf diese Weise mehr als 1800 Menschen in einer Art Berufsausbildung bzw. im Rahmen eines Berufsausbildungsprogramms mit einbezogen, von denen 80 % zu einem erfolgreichen Abschluss gelangten. Diese Ausbildungsaktivitäten umfassen ein großes Netzwerk von mehr als 1000 kooperierenden Unternehmen. Ein Beispiel dafür ist ein produzierendes Unternehmen, das zu einer Stiftung gehört, die die Aufgabe hat, lokale Gemeinschaften sozial zu unterstützen. Dieses Unternehmen übernimmt die Verantwortung für die Ausbildung einer syrischen Geflüchteten, die bei ISS beschäftigt ist und in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Jobcenter hierher vermittelt wurde. Die geflüchtete Person begann ihr Praktikum bei ISS und lernte dort die dänische Sprache und die Grundlagen der Raumpflege. Anschließend erhielt sie einen regulären Job bei ISS als Serviceassistentin. Auf diese Weise nutzt ISS ihr Fachwissen über soziale Integration und arbeitsorientierte Eingliederung und übernimmt die formale Verantwortung für die Geflüchteten, während das kooperierende Unternehmen Ausbildungsmöglichkeiten anbietet.

Lernziele und -inhalte

Gemäß dem Rechtsrahmen für das Basic Integration Programme (IGU) bleibt die Definition der Lernziele den Arbeitgeber*innen und den Geflüchteten überlassen. ISS arbeitet in diesem Zusammenhang mit der jeweiligen Gewerkschaft zusammen. Das Programm hat einen größeren Umfang als lediglich unternehmensspezifische Qualifikationen zu vermitteln. Der schulische Teil des Programms kombiniert Sprachausbildung mit Standardmodulen aus dem nationalen Weiterbildungssystem (AMU). Diese Module haben eine hohe Validität auf dem Arbeitsmarkt und verbessern die Beschäftigungsfähigkeit der Geflüchteten. Die Module sind gleichmäßig über die zweijährige Ausbildungszeit verteilt. Wie andere Berufsausbildungen wechselt auch das IGU-Programm zwischen schulischer und arbeitsbezogener Ausbildung. Dies unterstützt die Verbindung zwischen „Theorie“ und Arbeitspraxis für die Lernenden. In den schulischen Perioden ist die Hälfte des Tages der fachlichen Ausbildung gewidmet, die andere Hälfte der dänischen Sprachausbildung unter Berücksichtigung der Fachsprache des jeweiligen Berufsfeldes. Der Lehrplan umfasst auch Sicherheitskenntnisse sowie Hygiene- und Allgemeinwissen, was zum beruflichen Selbstbewusstsein der Auszubildenden in der Reinigungsarbeit beitragen soll.
<https://samarbejdsnaevnet.dk/index.php?id=75>

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Für Geflüchtete ist es aus verschiedenen Gründen generell schwierig, Zugang zum dänischen Berufsbildungssystem zu erhalten. Erstens ist die Einstiegsvoraussetzung in Bezug auf die dänischen Sprachkenntnisse ein Hindernis – das gilt auch für dänische Muttersprachler*innen. Zweitens benötigen Geflüchtete einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb, da das dänische Berufsbildungssystem dual strukturiert ist. Drittens besteht bei den meisten Geflüchteten ein Qualifikationsdefizit. Sie sind nicht mit den Standards des dänischen Arbeitslebens vertraut, was strenge Zeitstrukturen, hohe Qualität, Kommunikation, Selbstmanagement usw. betrifft. Viertens haben Geflüchtete nur begrenztes Wissen über die Chancen und Bedingungen der zahlreichen Berufe, die vom Berufsbildungssystem abgedeckt werden. Sie haben Schwierigkeiten, eine qualifizierte Wahl eines Ausbildungsberufs zu treffen, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Aufgrund dieser Barrieren sind für die meisten Geflüchteten gut organisierten und langwierigen Vorbereitungsprogramme erforderlich, bevor sie bereit sind, eine reguläre

Berufsausbildung aufzunehmen und mit Erfolg abzuschließen. ISS hat ein berufsvorbereitendes Programm für alle Geflüchteten entwickelt, die das zweijährige IGU anstreben. Vor Beginn dieses Vorbereitungsprogramms werden ihre bisherigen Kenntnisse und Interessen bewertet. ISS bietet eine frühzeitige Validierung des Vorwissens von Geflüchteten an, während sie sich noch in den Asylzentren aufhalten und bevor sie in die Gemeinden übersiedelt werden. Nachdem sie sich in einer Gemeinde befinden, können sie an einem 15-wöchigen Vorbereitungsprogramm teilnehmen, bei dem sie an Beurteilungsgesprächen, schulischem Unterricht sowie beruflicher Ausbildung am Arbeitsplatz teilnehmen und mit anderen Beschäftigten zusammenarbeiten. Während dieses Programms sammeln sie Erfahrungen über die Möglichkeiten und Anforderungen der Tätigkeiten in diesem Bereich. Im Rahmen der Bewertungen werden ihr Vorwissen und ihre Motivation untersucht, um eine gute Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen der Geflüchteten und dem Berufsausbildungsprogramm zu erreichen. Im ersten Jahr nahmen 32 Geflüchtete am Vorbereitungsprogramm und 16 am Basic Integration Programme IGU teil. Mehr als die Hälfte der Personen, die nach dem Vorbereitungsprogramm nicht in das IGU Programm umstiegen, haben eine Beschäftigung in unqualifizierten Arbeitsplätzen erhalten. ISS betont, dass eine vorbereitende Berufsausbildung für eine gute Passung zwischen Geflüchteten und entsprechenden Betrieben sowie für hohe Absolvierungsquoten in der Berufsbildung für Geflüchtete notwendig ist.

Unterstützungssysteme und Koordination

Alle bei ISS ausgebildeten Geflüchteten haben Mentor*innen, die die Geflüchteten bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen während der gesamten Ausbildung unterstützen. Die Mentor*innen werden durch ein innerbetriebliches Job-Mentor*innenprogramm auf ihre Aufgaben vorbereitet. Sie können entweder Vorgesetzte oder erfahrene Kolleg*innen sein, die den Geflüchteten während des Integrationsprozesses begleiten, schulen und unterstützen. Mentor*innen fungieren auch als Vorbilder und Berater*innen für die Geflüchteten. Sie werden als Schlüssel zu einer schnellen und erfolgreichen Integration der Menschen mit Fluchterfahrung in das Unternehmen und in die soziale Gemeinschaft am Arbeitsplatz angesehen. Die Mentor*innen können die reibungslose Integration und die effektive Ausbildung von Geflüchteten erleichtern. Die kommunalen Arbeitsagenturen haben die Möglichkeit Mentor*innen im Unternehmen finanziell zu unterstützen. Die Mentor*innen haben während der Ausbildung täglichen Kontakt mit den Geflüchteten, um sicherzustellen, dass Fragen und Schwierigkeiten frühzeitig gelöst werden, bevor sie an Bedeutung gewinnen und zu einem Konflikt oder dem Abbruch der Ausbildung führen.

2.1.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und finanzielle Förderung

Finanzierung und finanzielle Förderung

Die Gemeinden tragen die finanzielle Hauptverantwortung für die Integration von Geflüchteten. Das bestehende Rückvergütungssystem in Dänemark setzt starke Anreize, Geflüchtete schnell in Beschäftigung zu bringen. ISS CSR und Job Development arbeitet daher eng mit mehr als 30 kommunalen Arbeitsämtern zusammen, die die Aktivitäten des Unternehmens zur Vorbereitung, Ausbildung und Betreuung von Geflüchteten finanziell unterstützen. Das Unternehmen zahlt den Geflüchteten, die sich im IGU-Programm befinden, eine Entlohnung und erhält für jede*n Teilnehmer*in einen finanziellen Zuschuss vom Staat. Auf diese Weise werden im IGU-Programm die Kosten für die Ausbildung auf alle Hauptakteur*innen aufgeteilt. In dem spezifischen IGU-Projekt mit der Gemeinde Kalundborg ist der vom ISS angebotene Integrationsförderungsservice eine Erweiterung der bestehenden Beziehungen zwischen der Gemeinde als Kundin und der ISS als privatem Dienstleistungsbetrieb.

2.1.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote

Abwesenheits- und Abbruchquote

Aufgrund des Mentor*innenprogramms und der guten Zusammenarbeit aller Beteiligten ist die Abbruchquote von Geflüchteten in den Vorbereitungsprogrammen gering. Im Gegensatz dazu ist die Dropout-Quote im ersten von ISS organisierten IGU-Programm trotz des organisierten Mentors*innenprogramms hoch. Das erste IGU-Programm absolvierten nur fünf von 16 Teilnehmer*innen. Der Großteil dieser Abbrüche wird jedoch von den Jobcentern als „positiver Abbruch“ angesehen, da die Geflüchteten in ein normales Arbeitsverhältnis wechselten. Die meisten Geflüchteten sind bestrebt, wirtschaftlich selbstständig zu werden, und ziehen es vor, die niedrige IGU-Entlohnung durch eine reguläre Entlohnung zu ersetzen. Geflüchtete, die das IGU-Programm abbrechen, erhalten dennoch ein Zertifikat für die Module, die sie im Erwachsenenbildungssystem (AMU) absolviert haben.

2.2. Midtvask – Der Weg Geflüchteter zu einer beruflichen Ausbildung in der Textilreinigungsbranche

Ein wesentlicher Teil der Beschäftigten des großen Textilreinigungsunternehmens Midtvask besteht aus Personen ethnischer Minderheiten. Für diese Gruppe hat das Unternehmen vor sechs Jahren ein maßgeschneidertes Berufsausbildungsprogramm entwickelt, das auch dänischen Sprachunterricht umfasst. Die Ausbildung kombiniert praktische Arbeitserfahrungen, schulischen Unterricht und dänisches Sprachtraining sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Schule. Die Qualifikationsanforderungen in der Wäschereindustrie steigen durch höhere Qualitätsstandards und zunehmende Automatisierung. Prognosen gehen von einem bevorstehenden Fachkräftemangel aus. Das Unternehmen ist über die zukünftigen Möglichkeiten zur Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeiter*innen besorgt. Das ist ein wesentlicher Grund warum Midtvask in der Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten besonders engagiert ist.

Im Jahr 2013 hat das Unternehmen in Zusammenarbeit mit einer Berufsschule das erste Berufsausbildungsprogramm mit integrierter dänischer Sprachausbildung angeboten. 2018 hat rund die Hälfte der 180 Beschäftigten von Midtvask diese Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die Ausbildung funktioniert somit sehr gut und die Abschlussquote ist mit 95% äußerst hoch. Im Jahr 2017 wurde dieses Berufsausbildungsangebot auch für Geflüchtete erweitert.

Durch die Einbeziehung von Menschen mit Fluchterfahrung in die berufliche Ausbildung von Midtvask, wurde Geflüchteten die Möglichkeit geboten, Fachkraft mit sehr guten Zukunftsaussichten im Unternehmen oder in anderen Unternehmen der Textilreinigungsbranche zu werden. Das Berufsausbildungsprogramm von Midtvask enthält spezielle Methoden zur sorgfältigen Vorbereitung und Auswahl der Teilnehmer*innen, damit sich die Erfolgsaussichten der Auszubildenden erhöhen. Midtvask erhielt 2016 den Integrationspreis des dänischen Flüchtlingsrates. Der Link zum Projekt <https://www.youtube.com/watch?v=Vhul6gF6QLs> zeigt den Besuch des UN-Hochkommissars im Unternehmen, um sich über das Integrationsprojekt für Geflüchtete zu informieren.

Die berufliche Ausbildung von Geflüchteten zeichnet sich bei Midtvask durch mehrere besondere Merkmale aus. Erstens hat sie eine langfristige Perspektive, die es Geflüchteten ermöglicht, von vorbereitenden Berufsausbildungsmaßnahmen über das Basic Integration Programme (IGU) zu einer regulären Berufsausbildung überzugehen. Zweitens beinhaltet es eine enge Zusammenarbeit von sechs Unternehmen, einer Berufsschule, einem Anbieter von Sprachkursen und zahlreichen kommunalen Arbeitsagenturen. Der Erfolg des Projekts ist mitunter auf die gute Kooperation zwischen all diesen Akteur*innen zurückzuführen. Drittens wird die Ausbildung von Geflüchteten mit der beruflichen Ausbildung aller Auszubildenden des Unternehmens verbunden, was die Integration der Geflüchteten im Unternehmen fördert.

2.2.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt / Unterstützungssysteme und Koordination

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Aufgrund der strikten Eingangsvoraussetzungen ist es für Geflüchtete schwierig, Zugang zum dänischen Berufsbildungssystem zu erhalten. Um prinzipiell zugelassen zu werden, müssen Geflüchtete in der Mittelschulabschlussprüfung mindestens die Note 2 sowohl in Mathematik als auch in Dänisch nachweisen.

Für den Start eines Praktikums ist es notwendig, dass Geflüchtete mit der Arbeitskultur in Dänemark vertraut sind. Darüber hinaus Bedarf es an ausreichendem Wissen über die beruflichen Möglichkeiten in Dänemark, damit eine qualifizierte Auswahl einer bestimmten Berufsausbildung getroffen werden kann. Folglich benötigen Geflüchtete meist einen langwierigen Vorbereitungsprozess, bevor sie Zugang zu einer Berufsausbildung erhalten und diese auch absolvieren können. Ein wesentliches Kennzeichen der Berufsausbildung für Geflüchtete bei Midtvask ist, dass sie in drei Phasen unterteilt ist. Sie beginnt mit einer vorbereitenden Ausbildung, setzt sich mit dem IGU-Programm für Geflüchtete fort und endet mit einer regulären Berufsausbildung. Nicht alle Auszubildenden durchlaufen alle drei Etappen, da sie insgesamt zwischen vier und fünf Jahre in Anspruch nehmen.

In einem ersten Schritt, der 3 Monaten dauert, werden Geflüchtete in Teilzeitpraktika eingesetzt, in denen sie einerseits im Unternehmen arbeiten und andererseits intensive Sprachkurse, die im Unternehmen organisiert werden, besuchen. Durch dieses Praktikum haben sowohl das Unternehmen als auch die potentiellen Auszubildenden die Möglichkeit, über ihre weitere gemeinsame Zusammenarbeit zu entscheiden. Im zweiten Schritt werden die Geflüchteten als Auszubildende im Rahmen des 2-jährigen Sonderprogramms zur beruflichen Ausbildung für Geflüchtete, dem IGU, eingesetzt. Sobald ein Mensch mit Fluchterfahrung ein IGU-Programm in Anspruch nimmt, wird ein Arbeitsvertrag sowie einen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen unterzeichnet und es wird ein schriftlicher Ausbildungsplan festgelegt. Diese Ausbildung umfasst 20 Wochen schulische Kurse und 1½ Jahre praktische Ausbildung am Arbeitsplatz unter Anleitung von Mentor*innen. Die schulischen Kurse umfassen fachspezifische Fächer, allgemeinbildende Unterrichtsgegenstände und dänische Sprachausbildung. Die Auszubildenden erhalten eine Entlohnung vom Unternehmen und nach Abschluss des Programms ein Zertifikat der Berufsschule. In der dritten Phase dieses Programms beginnen Geflüchtete gemeinsam mit anderen Auszubildenden von Midtvask sowie weiterer Unternehmen die reguläre 2-jährige Berufsausbildung für Industriekaufleute. Die Geflüchteten setzen somit im dritten Schritt ihre Ausbildung im regulären Berufsausbildungsprogramm fort.

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Die enge Zusammenarbeit zwischen sechs Unternehmen und den beteiligten kommunalen Arbeitsagenturen sorgte für eine hohe Nachfrage von Geflüchteten nach dieser Berufsausbildung. Die Organisation der beruflichen Ausbildung für Geflüchtete ist generell eine große Herausforderung, da die Zahl von Geflüchteten in bestimmten Gemeinden oder Branchen zu gering ist, um einen ganzen Kurs zu besetzen und damit die Ausbildung zu finanzieren. Wenn Geflüchteten eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird, werden sie gleichmäßig in den Gemeinden in ganz Dänemark verteilt. Zudem stellen sie eine recht heterogene Gruppe dar, was Alter, Vorbildung, Fähigkeiten, Interessen, etc. betrifft. Das steht im Gegensatz zu dem Bedürfnis nach Homogenität der Anbieter*innen von Berufsbildungskursen, um die Ausbildung effizient zu gestalten. Midtvask konnte beispielsweise nicht genügend Teilnehmer*innen für einen speziellen Kurs für Geflüchtete gewinnen. Das Unternehmen musste sich daher für die Ausbildung von Geflüchteten mit anderen Unternehmen zusammenschließen.

Im Jahr 2015 konnte Midtvask fünf weitere regionale Unternehmen für ein gemeinsames Ausbildungsprojekt gewinnen, an dem sich zudem eine Berufsschule und eine spezialisierte Sprachlernrichtung beteiligten. Alle sechs Unternehmen engagieren sich intensiv für die Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Darüber hinaus sind sie über den zukünftigen Fachkräftemangel besorgt. Durch die Bündelung ihrer Ressourcen konnten diese Unternehmen gemeinsam ein maßgeschneidertes zweijähriges Berufsausbildungsprogramm für Geflüchtete entwickeln.

Unterstützungssysteme und Koordination

Um das kontinuierliche Commitment aller beteiligten Akteur*innen aufrecht zu erhalten, wurde ein strategisches Netzwerk mit regelmäßigen, 2-3-monatigen Treffen zwischen Personalverantwortlichen und anderen Schlüsselpersonen der Unternehmen aufgebaut. Dies war unerlässlich, um einige der Probleme zu bearbeiten, die im Durchführungsprozess des Projekts entstanden sind, bevor diese Probleme gravierend wurden. Darüber hinaus wurden leitende Mitarbeiter*innen von Midtvask als Koordinator*in engagiert, um sich um viele aufkommende Fragen für Geflüchtete zu kümmern. Diese Koordinator*innen unterstützen die Geflüchteten bei Fragen zu finanziellen oder rechtlichen Problemen, Transport, Familienpflege und Kontakt zu anderen Fachleuten. Von großem Vorteil für die Zusammenarbeit ist zudem, dass in den Jahren 2013 bis 2016 zwischen der Berufsschule, der Sprachlernrichtung und Midtvask vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden konnten.

2.2.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

In diesem Projekt wurde die Ausbildung von Geflüchteten mit der beruflichen Ausbildung anderer Auszubildenden verbunden. Dadurch konnten das Erlernen der dänischen Sprache und das kulturelle Lernen der Geflüchteten erheblich verbessert werden. Diese Art der Programmgestaltung trug auch dazu bei, ein grundlegendes Personalproblem für die beteiligten Unternehmen zu lösen. Wenn Unternehmen die Kompetenzen ihrer Beschäftigten verbessern wollen, stehen sie vor der Herausforderung, den Fertigungsprozess zu besetzen, während einige der Beschäftigten in der Schule ausgebildet werden und nicht verfügbar sind. Dies kann zu erheblichen Schwierigkeiten für das mittlere Management und die Belegschaft insgesamt führen. Midtvask und die weiteren kooperierenden Unternehmen haben diese Herausforderung in einem innovativen Organisationsmodell überwunden. Für alle Auszubildenden, die eine Berufsausbildung begonnen haben, nehmen die Unternehmen Geflüchtete auf, die diese ersetzen können. Jedes Unternehmen bildet somit zweier Teams, jeweils bestehend aus einer dänischen und einer geflüchteten Person, aus. Die beiden Teammitglieder nehmen gemeinsam an der Berufsausbildung teil. Wenn sie zum Unterricht in der Berufsschule sind, werden sie durch ein anderes Team am Arbeitsplatz ersetzt. Dabei wird die Gesamtbelegschaft stabil gehalten. Dieses Modell verbessert zudem die Möglichkeiten des sozialen Lernens und der Integration von Geflüchteten in den beteiligten Unternehmen.

Auswahl der Lernmethoden

Die Geflüchteten profitieren vom arbeitsbezogenen Lernen, bei dem mündlicher Unterricht mit praktischem Vorzeigen kombiniert wird. Geflüchtete benötigen jedoch auch eine schulische Ausbildung, um ihre allgemeinen Kompetenzen zu verbessern. Die Verbindung des angeeigneten Wissens aus der Schule mit den praktischen Erfahrungen am Arbeitsplatz stellt meist eine große Herausforderung für die Auszubildenden dar. Dies ist insbesondere bei Berufsausbildungen der Fall, bei denen die Teilnehmenden länger vom Arbeitsplatz entfernt sind. Das Ausbildungsprojekt von Midtvask beinhaltete zwei Aspekte, die diesem Problem begegnen. Erstens nehmen die Geflüchteten nicht alleine, sondern mit dänischen Auszubildenden an der beruflichen Ausbildung teil. Da in der Regel zwei Auszubildende gemeinsam den gleichen Kurs besuchen, ist es für sie einfacher, dass in der Schule Gelernte anschließend auf ihren Arbeitsplatz zu übertragen. Zweitens wird das Berufsausbildungsprogramm mit nur kurzen schulischen Lernzeiten, typischerweise einer Woche, organisiert. Die häufigen Wechsel zwischen arbeitsbezogenem

und schulischem Lernen erleichtern den Auszubildenden die Verbindung von Off-the-job-Training mit der täglichen Praxis am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind die Vorgesetzten der beteiligten Unternehmen am Arbeitsplatz bereit, den Lerntransfer der Auszubildenden zu unterstützen.

2.2.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Am Ende der Berufsausbildung bei Midtvask müssen die Auszubildenden eine Lehrabschlussprüfung ablegen, um einen Gesell*innenbrief zu erhalten. Das Zertifikat ist branchenübergreifend anerkannt. Die aktuelle Arbeitslosenquote ist für Absolvent*innen dieser Ausbildung sehr niedrig (2018: 1%). Das deutet darauf hin, dass dieses Berufsausbildungsprogramm eine breite Palette von Grundkompetenzen und -fertigkeiten vermittelt, die den aktuellen Anforderungen der Industrie entsprechen. Das Ausbildungsprogramm von Midtvask basiert auf der 2-jährigen beruflichen Ausbildung zum*zur Industriekaufmann*frau, die eine vielschichtige Kompetenzen und Fähigkeiten für die automatisierte Prozessindustrie (Lebensmittel, Chemie, Kunststoffe usw.) vermittelt. Diese Ausbildung wird vom nationalen Gewerkschaftsausschuss eingerichtet und verwaltet. Bei der Entwicklung und Durchführung der Berufsausbildung arbeiten Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften dieser Branche zusammen. Die Ausbildung ist staatlich anerkannt und Teil des nationalen Berufsbildungssystems, das standardisierte Lehrpläne, Prüfungen und Verfahren zur Qualitätskontrolle umfasst. Durch den Erwerb eines Facharbeiter*innendiploms erhöhen die Geflüchteten ihre Beschäftigungsmöglichkeiten im Vergleich zu Personen, die nur betriebsspezifische Fähigkeiten in ihrer Ausbildung erwerben, deutlich. Darüber hinaus ist es wahrscheinlich, dass Geflüchtete, die ihre Ausbildung abschließen, eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb erhalten, da die Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen der wichtigste Grund für das Engagement der Unternehmen an der Ausbildung von Geflüchteten ist.

2.3. Ausbildung von Geflüchteten zu Busfahrer*innen

Das Berufsausbildungsprogramm für Busfahrer*innen in Dänemark konnte als Beispiel für gute Berufsbildungspraxis für Geflüchtete identifiziert werden. Es bietet für viele Geflüchtete einen schnellen Weg zu einer festen Anstellung. In Dänemark werden die meisten Busfahrer*innen in dem umfassenden, öffentlich finanzierten Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungssystem (AMU) geschult, das von öffentlichen und privaten Anbieter*innen organisiert wird. Eine der daran beteiligten Organisationen ist UCplus, ein Bildungsträger für den Verkehrssektor mit nationaler Abdeckung. UCplus hat enge Verbindungen zu Unternehmen und Arbeitsmarktorganisationen der Branche und einen guten Zugang zu Ausbildungsplätzen in Busunternehmen. Viele der Auszubildenden, die am Berufsausbildungsprogramm von UCplus teilnehmen, sind keine dänischen Staatsbürger*innen. Die Bildungseinrichtung hat daher umfangreiche Erfahrungen bei der Ausbildung von Auszubildenden mit Dänisch als Zweitsprache gesammelt. Aufbauend auf dieser Expertise gründete UCplus 2007 ein eigenes dänisches Sprachlernzentrum, das sich in der Nähe des Berufsausbildungszentrums für Verkehr befindet. Dieses Sprachlernzentrum ist offiziell akkreditiert worden, um die wichtigsten Standard-Zertifikate in dänischer Sprache auszustellen. Der Sprachunterricht wird mit besonderem Augenmerk auf die fachspezifischen, sprachlichen Anforderungen der Verkehrsberufe ausgerichtet. Darüber hinaus wird ein kombinierter und integrierter Sprach- und Fachunterricht angeboten. Als Reaktion auf die gestiegene Zuwanderung von Geflüchteten hat UCplus ein zweijähriges berufsbegleitendes Basic Integration Programme (IGU) eingerichtet, um Geflüchtete zu Busfahrer*innen auszubilden. Das IGU-Programm basiert auf Modulen aus dem Berufsbildungssystem für Erwachsene (AMU), das eine Vielzahl von kürzeren und flexiblen Kursen für Arbeitslose sowie Beschäftigte anbietet. Die Module umfassen Führerscheinkurse, Kurse zu Kundenservice und öffentlichem Verkehr. Darüber hinaus ist ein intensives Erlernen der dänischen Sprache und Kultur in den ersten sechs Monaten des zweijährigen IGU-Programms verankert worden. Link: <https://ucplus.dk/kommuner-busselskaber-har-succes-faa-flygtninge-job-buschauffoer/>

2.3.1. Input Kernindikatoren: Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Das IGU-Programm für Busfahrer*innen hat sich als sehr erfolgreich erwiesen, um Menschen mit Fluchterfahrung in eine reguläre Beschäftigung zu bringen. Dies ist zum Teil auf die sorgfältige Bewertung und Prüfung der Bewerber*innen, vor ihrer Zulassung zum Programm, zurückzuführen. Dieses Verfahren stellt sicher, dass nur Geflüchtete, die die Zulassungsbedingungen erfüllen, in das Programm aufgenommen werden. Da der Unterricht in den Berufsbildungsmodulen des IGU-Programms in dänischer Sprache erfolgt, benötigen die Geflüchteten ein gutes Sprachniveau, bevor sie in das IGU-Programm aufgenommen werden. Darüber hinaus müssen die Geflüchteten über 21 Jahre alt sein, ein einwandfreies Strafregister haben und einen dänischen Führerschein besitzen, um Busfahrer*in in Dänemark werden zu können. Zudem Bedarf es einer ärztlichen Bescheinigung, dass die potentiellen Auszubildenden bestimmte gesundheitliche Mindestanforderungen erfüllen.

Das Busfahrer*innenprogramm erscheint für viele Geflüchtete sehr attraktiv, da es einen schnellen Weg zu einer sicheren und dauerhaften Beschäftigung bietet. Daher bewerben sich viele Personen für dieses Programm. Jeden Monat werden eine Informationsveranstaltung sowie ein Auswahlverfahren für potenzielle Bewerber organisiert. Hierbei werden sie über die Leistungen und Anforderungen des

Programms informiert und ihre Fähigkeiten werden von Fahrlehrer*innen bewertet. In diesem Rahmen wird neben den Kompetenzen der Geflüchteten auch ihre Motivation überprüft, um die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss des Programms zu beurteilen.

In den ersten sechs Monaten des IGU-Busfahrer*innenprogramms besuchen Menschen mit Fluchterfahrung gemeinsam mit anderen Auszubildenden den regulären Schulunterricht. Da dies sehr intensiv und anspruchsvoll ist, kann es zu hohen Drop-Out-Quoten kommen. Um die Bindung der Lernenden zu erhöhen und Ausbildungsabbrüche zu verringern, hat UCplus einen Vorbereitungskurs über die Grundlagen fachspezifischer Sprache und Berufskultur eingerichtet. Der Vorbereitungskurs hat eine flexible Laufzeit von 6 - 9 Wochen und ist auf die individuellen Bedürfnisse der Geflüchteten zugeschnitten. Neben der Sprachausbildung nehmen die Geflüchteten auch an einer vorbereitenden Schulung für Fahrpersonal und zur Erlangung technischer Kenntnisse teil, um ihre Chancen für den Abschluss des nachfolgenden IGU-Programms zu verbessern. Das Engagement der Auszubildenden wird dadurch gestärkt, dass der Vorbereitungskurs im Ausbildungszentrum für Busfahrer*innen stattfindet.

Die Busunternehmen vertrauen der umfassenden Prüfung der Vorkenntnisse der Geflüchteten durch UCplus vor Beginn der Ausbildung und stellen ohne Bedenken Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die Unternehmen profitieren vom IGU-Programm, weil sie gut ausgebildete und hoch motivierte Auszubildende in einer Situation erhalten, in der Fachkräfte knapp sind. Ein Problem des Programms besteht darin, dass sich nur sehr wenige Frauen dafür bewerben, was vor allem auf kulturelle Normen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien zurückzuführen ist.

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Die großen Busunternehmen erleben einen wachsenden Mangel an ausgebildeten Fachkräften und eine sinkende Zahl von Bewerber*innen für ihre Stellenausschreibungen. Auch das Ausbildungszentrum für den öffentlichen Verkehr, UCplus, verzeichnet ein nachlassendes Interesse am Berufsausbildungsprogramm für Busfahrer*innen. Folglich steht dieses auf der Liste der „priorisierten Programme“ der Regierung, die bestimmte Vorteile erhalten, um mehr Auszubildende zu gewinnen. Diese Situation hat das Berufsausbildungsprogramm für Busfahrer*innen zu einer sehr guten Chance für Geflüchtete werden lassen, die auf der Suche nach einer festen Anstellung sind. Die Arbeit als Busfahrer*in umfasst weit mehr als nur einen Führerschein für Busse zu erwerben. Es erfordert einen qualitativ hochwertigen Kundenservice und gute Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, technische Wartung, Sicherheit sowie Kompetenzen in der Zeitplanung, Erstellung von Arbeitsberichten und Selbstmanagement. Das IGU-Programm für Geflüchtete wurde in Zusammenarbeit mit den Busunternehmen konzipiert und umfasst alle Kernkompetenzen, die für den Einstieg in die Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung erforderlich sind.

2.3.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur / Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Im dänischen Verkehrssektor ist eine große Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Beispielsweise haben in der Hauptstadt Kopenhagen zwei Drittel der Beschäftigten der öffentlichen Transportbetriebe Migrationshintergrund. Der Sektor ist durch eine hohe kulturelle Vielfalt gekennzeichnet, weshalb es sehr häufig vorkommt, dass Dänisch die Zweitsprache der Arbeitnehmer*innen ist. Dies erleichtert Geflüchteten die Eingliederung in die interkulturellen Arbeitsgemeinschaften. Die soziale Zusammensetzung der Auszubildenden im Ausbildungszentrum UCplus spiegelt dies wider, da sie eine

große Vielfalt ethnischer Minderheiten repräsentiert. Die Ausbildungseinrichtung fördert daher ein integratives Lernumfeld.

Das Ziel des Ausbildungszentrums ist es in erster Linie, die Auszubildenden darauf vorzubereiten, sich in die dänische Arbeitskultur zu integrieren. Außerdem sollen kulturelle und religiöse Spannungen in der Einrichtung vermieden werden. Dementsprechend wird das Ausbildungszentrum als nicht-religiöser Raum betrachtet. Die Lernumgebung ist so organisiert, dass sie die sozialen Normen eines gewöhnlichen Arbeitsplatzes in Dänemark widerspiegelt, der meist keinen Platz für religiöse Praktiken zulässt. Solche Praktiken werden jedoch nicht sanktioniert, solange sie die Trainingsaktivitäten nicht stören.

Das IGU-Programm enthält auch allgemeinbildende Inhalte, die die aktive Teilnahme der Geflüchteten am dänischen Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft fördern. Die Berufsausbildung wird mit einer dänischen Sprachausbildung kombiniert, so dass die Auszubildenden die Arbeitssprache und die spezifischen Fachbegriffe lernen können. Viele der vorhandenen Lehrmittel für das Busfahrer*innenprogramm verwenden eine sehr formale Sprache (in Anweisungen, gesetzlichen Bestimmungen usw.), die von der gesprochenen Sprache an den Arbeitsplätzen weit entfernt ist. Daher entwickeln die Lehrkräfte des IGU-Programms eigene Lehrmittel, die auf Lernende mit Dänisch als Zweitsprache ausgerichtet sind. In einer Schule haben die Lehrpersonen beispielsweise ein System eingerichtet, in dem diese Lehrmittel gemeinsam genutzt werden können, z. B. eine Liste mit Begriffen und Ausdrücken, die für die Lernenden schwierig waren, sodass sie von allen Lehrkräften im Unterricht verwendet werden konnten.

Auswahl der Lernmethoden

Viele Geflüchtete wachsen in einer Schulkultur auf, die durch Auswendiglernen und der passiven Aneignung von Wissen geprägt ist. Um diese Gewohnheiten aufzubrechen, fördern die Lehrpersonen des Busfahrer*innenprogramms selbstgesteuerte Lernformen die Gruppenarbeiten, Problemlösung und aktive Beteiligung der Lernenden beinhalten. Häufig stellte es eine Herausforderung für die Lehrkräfte dar, dass Geflüchtete in einer Schulkultur sozialisiert wurden, die sich von der Kultur in dänischen Schulen unterscheidet. Zum Beispiel ist es für einige Schüler*innen unangenehm zuzugeben, dass sie im Unterricht etwas nicht verstanden haben. Darüber hinaus glauben manche Lernende, dass es in der Verantwortung der Lehrpersonen liegt, dass sie die Lernziele erreichen und die Prüfungen bestehen. Daher führen die beteiligten Lehrkräfte des IGU-Programms häufig kleine Tests durch, um sicherzustellen, dass alle Schüler*innen mitlernen. Sie ermutigen die Lernenden zudem dazu, die Verantwortung für den erfolgreichen Abschluss des Programms zu übernehmen.

2.3.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquote

Die Geflüchteten werden durch die guten Chancen auf eine reguläre Beschäftigung nach Absolvierung des beschriebenen Programms sehr motiviert. Folglich ist die Abschlussrate der sechsmonatigen Schulzeit, die zu Beginn des 2-jährigen Programms stattfindet und in der die Auszubildenden ihre Zertifizierungen erwerben sowie die dänische Sprache erlernen, sehr hoch. Die Auszubildenden sind sehr engagiert, weil sie wissen, dass sie aus vielen Bewerber*innen ausgewählt wurden und dass ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit nach Abschluss des Programms ein Arbeitsplatz angeboten wird. Bis Ende 2018 haben 55 Geflüchtete die Ausbildung bei UCplus begonnen, 43 davon haben alle Tests im Ausbildungszentrum Aarhus bestanden und ein Praktikum bei einem Busunternehmen absolviert.

Während die Abschlussquote im ersten Schuljahr hoch ist (rund 90%), ist sie in den folgenden 1½ Jahren der Berufsausbildung geringer. Ein wesentlicher Teil davon wird jedoch als „positiver Abbruch“ angesehen. Der Grund dafür ist, dass viele Geflüchtete das IGU-Programm vorzeitig beenden, weil sie eine reguläre Beschäftigung bei ihrem Busunternehmen erhalten. Aufgrund des Mangels an Busfahrer*innen sind die Busunternehmen bestrebt, potenzielle Fachkräfte von der IGU zu gewinnen, noch bevor sie das Programm abgeschlossen haben. Nach einigen Monaten Praktikum bei einem Busunternehmen wird vielen Auszubildenden des IGU-Programms eine feste Anstellung bei ihrem Arbeitgeber angeboten, da sie befürchten, dass die Auszubildenden von einem konkurrierenden Busunternehmen abgeworben werden könnten. In anderen Fällen wird den Geflüchteten für die Restlaufzeit ihrer IGU eine Entlohnung angeboten, die mehr als das Doppelte des sehr niedrigen „Integrationszuschusses“, den sie normalerweise während des Programms erhalten, ausmacht. Während der Wechsel in die reguläre Beschäftigung von den Arbeitsämtern und den Geflüchteten selbst als Erfolg angesehen wird, hat dies auch negative Konsequenzen. Die Geflüchteten würden von einer Beendigung der IGU profitieren, denn dies würde ihr Fachwissen und ihre Sprachkompetenzen erhöhen und somit ihre langfristige Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Einige Busunternehmen mit vielen Beschäftigten mit Migrationshintergrund bieten jedoch auch nach der Ausbildung Sprachtraining für alle ihre Mitarbeiter*innen an.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Nach Abschluss des ersten schulischen Teils des IGU-Programms erhalten die Auszubildenden eine Zertifizierung, die die Grundlage für den Zugang zur Beschäftigung bei einem Busunternehmen schafft. Zu Beginn der Ausbildung in einem Busunternehmen erhalten die Auszubildenden eine Uniform, einen Ausweis etc. Wenn sie das IGU-Programm erfolgreich absolvieren wird im Rahmen einer Abschlusszeremonie gemeinsam mit Verantwortlichen des Ausbildungszentrums, der Arbeitsämter, der Unternehmen sowie mit den Familien der Auszubildenden gefeiert. Dies ist für viele Geflüchtete sehr wichtig, da sie sich dadurch als Teil des Personals anerkannt fühlen. Einige von ihnen berichten zudem, dass sich das Tragen der Uniform positiv auf die Behandlung in der Öffentlichkeit und im Sozialamt auswirkt.

Der Verkehrssektor ist bekannt für prekäre Arbeitsbedingungen mit unsicheren Arbeitsplätzen, langen Arbeitszeiten und niedrigen Löhnen. Auch die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Busverkehr haben sich durch Privatisierungen und die Intensivierung der Arbeit verschlechtert. Die Arbeitsplätze im öffentlichen Verkehr und in den großen Busunternehmen hingegen sind recht sicher und stabil. Während andere Teile des Verkehrssektors schwach gewerkschaftlich organisiert und unreguliert sind, sind die meisten Busfahrer*innen in großen Unternehmen mit starken Gewerkschaften und detaillierter Regelung der Arbeitsbedingungen, Renten, Leistungen und Entlohnung beschäftigt. Für Geflüchtete bietet das IGU-Programm für Busfahrer*innen eine gute Möglichkeit, eine stabile und dauerhafte Beschäftigung zu erlangen.

2.4. Das Basis-Integrationsprogramm für Geflüchtete, IGU

Das Basic Integration Programme (auf Dänisch „IGU“) ist ein spezielles, staatlich reguliertes 2-jähriges Berufsbildungsprogramm für Geflüchtete und ihre wiedervereinigten Familienmitglieder. Es wurde im Juli 2016 nach dreiseitigen Verhandlungen zwischen der Regierung und den wichtigsten Arbeitsmarktorganisationen über die Fluchtbewegung eingeführt. Die IGU läuft als Pilotprojekt, das 2019 um weitere drei Jahre bis 2022 verlängert wurde, weil es als Erfolg gilt.

Die IGU orientiert sich an einer speziellen Lehrausbildung für gefährdete dänische Jugendliche („schwache Lernende“), die keine reguläre Ausbildung absolvieren können. Die meisten Standard-Lehrstellen in Dänemark haben eine Dauer von 4 Jahren, können aber auch kürzer oder länger sein. Die IGU ist ein Zweijahresprogramm für Geflüchtete und ihre wiedervereinigten Familien, die zwischen 18 und 40 Jahre alt sind. Sie müssen sich in der ersten Phase des Integrationsprozesses befinden und dürfen bei Aufnahme der IGU nicht länger als fünf Jahre eine Aufenthaltserlaubnis in Dänemark besitzen.

Die Geflüchteten in der IGU haben denselben Status wie alle Mitarbeiter*innen/. Sie unterliegen Tarifverträgen und erhalten ähnliche Löhne wie die anderen Auszubildenden im dänischen Berufsbildungssystem. Nach dem Gesetz sind die Unternehmen in erster Linie für die Initiierung eines IGU-Programms und die Gestaltung der spezifischen Inhalte des Programms (Sprache und Berufsausbildung) verantwortlich. In Wirklichkeit ergreifen die Gemeinden (Jobcenters) in der Regel die Initiative zur Organisation der IGU, indem sie die Ausbildungsbetriebe, die Sprachbildungszentren und die beteiligten Berufsschulen finden und koordinieren. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=yCwEqBacFHU>

2.4.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt/ Lernziele und -inhalte / Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

In den Jahren nach der Einführung des IGU-Programms erhitzte sich der dänische Arbeitsmarkt mit einem wachsenden Fachkräftemangel. Das Angebot an Fachkräften entspricht nicht der Nachfrage, und die Zahl der Lernenden im dänischen Berufsbildungssystem ist in den letzten zehn Jahren rückläufig. Darüber hinaus übersteigt die Größe der älteren Kohorten von Fachkräften die Größe der neuen Kohorte, die in das Beschäftigungssystem eintritt. Dies erklärt die Unterstützung der Arbeitgeber*innen für das IGU-Programm, da es dazu beitragen kann, die Missverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. In einigen der Branchen, in denen viele IGU-Programme organisiert wurden, berichten die Arbeitgeber von einem Arbeitskräftemangel. Damit bietet die IGU den Geflüchteten gute Möglichkeiten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, entweder direkt nach Abschluss eines IGU-Programms oder nach Abschluss eines normalen Berufsbildungsprogramms.

Lernziele und -inhalte

Der rechtliche Rahmen für die IGU sieht vor, dass 5 Monate des 2-jährigen Programmes für schulische Ausbildung verwendet werden müssen. Ein Plan für das Programm muss spätestens einen Monat nach Beginn eines IGU-Programms erstellt und beim Ministerium registriert werden. Der Plan umfasst typischerweise eine Kombination aus Sprachtraining und Modulen der beruflichen Bildung im öffentlichen dänischen Weiterbildungssystem AMU. Diese Module können aus einer Vielzahl von Modulen ausgewählt werden, die für Migrant*innen konzipiert sind und über eine zusätzliche dänische Sprachausbildung verfügen, die inbegriffen und mit längerer Dauer ist. Dazu gehören häufig auch Module mit allgemeinen

Inhalten wie Arbeitsmarktvorstellung, Informationstechnologie, Sicherheit und Ergonomie. Die in diesen Modulen enthaltene Sprachausbildung zielt darauf ab, die spezifischen Begriffe und Ausdrücke zu lernen, die bei der Arbeit im Beruf verwendet werden. Die Sprachausbildung kann auch von einer dänischen Sprachschule durchgeführt werden, die vom Staat genehmigt werden muss. Die verbleibenden 1½ Jahre der IGU sind der praxisnahen Ausbildung am Arbeitsplatz gewidmet, bei der die IGU-Auszubildenden unter Aufsicht von erfahrenen Kolleg*innen an regelmäßigen Arbeitsaufgaben teilnehmen.

Bevor ein Geflüchteter eine IGU beginnt, muss ein curriculärer Plan erstellt werden. Der curriculare Inhalt kann von den Geflüchteten, dem Bildungsanbieter und dem für die IGU-Ausbildung verantwortlichen Unternehmen flexibel festgelegt werden. Meistens ergreifen ein Jobcenter und eine Berufsschule die Initiative. Während die IGU an die Lehrausbildung im dänischen Berufsbildungssystem angelehnt ist, wird die IGU nicht als reguläres Berufsbildungsprogramm anerkannt. Ein reguläres Programm hat einen standardisierten nationalen Lehrplan, der von den Arbeitsmarktorganisationen der Branche über einen Handelsausschuss festgelegt wird. Im Gegensatz dazu hat die IGU einen individualisierten Lehrplan, der nicht von den Fachausschüssen geregelt wird. Zur Unterstützung der lokalen Gestaltung von IGU-Programmen, wurden von den Fachausschüssen, den Berufskollegs und den NGOs eine Vielzahl von Modellprogrammen erarbeitet. So hat beispielsweise der Handelsausschuss für Gastgewerbe und Ernährung neun verschiedene IGU-Programme als Inspiration entwickelt (<https://uddannelsessekretariatet.dk/amu/igu/>). Die Programme enthalten eine Liste von Lernzielen im Zusammenhang mit den Ausbildungsmodulen und Empfehlungen für die Struktur zwischen schulischer und beruflicher Ausbildung im Wechsel.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Eine große Herausforderung für die Berufskollegs besteht darin, eine ausreichende Anzahl von Personen für die Organisation des Unterrichts im Programm zu gewinnen. Um finanziell tragfähig zu sein, muss eine Klasse in einem Berufsbildungsprogramm eine Mindestzahl an Teilnehmer*innen (meist 12-16) haben. Darüber hinaus ist ein Mindestmaß an Homogenität erforderlich, um den klassenbasierten Unterricht effektiv und pädagogisch sinnvoll zu gestalten. Die Lernenden müssen in Bezug auf Sprache und berufliche Fähigkeiten mehr oder weniger auf dem gleichen Niveau liegen. Eine praktikable Lösung bestand darin, die Einführungskurse mit einem breiteren Profil zu konzipieren, die mehrere Berufsfelder abdecken, so dass sie auch Geflüchtete umfassen können, die sich später auf verschiedene Programme spezialisieren werden. Eine weitere Lösung besteht darin, vor der Gründung einer IGU ein intensives Dänisch-Sprachtraining anzubieten. Dann können die Geflüchtete, auf einem fortgeschrittenen Niveau, zusammen mit einheimischen dänischen Teilnehmer*innen an regelmäßigen Berufsbildungskursen teilnehmen. Dies ist jedoch nur für die ehrgeizigsten und kompetentesten Sprachschüler*innen möglich.

Um ein IGU-Programm zu starten, muss eine Mindestanzahl an Teilnehmer*innen aus einem lokalen bzw. regionalen Einzugsgebiet gesammelt werden, um eine Klasse in einem bestimmten Berufsbildungsprogramm auf einer bestimmten Ebene zu einem bestimmten Zeitpunkt zu besetzen. Um dies zu erreichen, bedarf es einer starken Koordination zwischen Kommunen, Bildungsanbieter und Arbeitgeber, um allen Geflüchteten ein entsprechendes Programm anzubieten. Diese Koordinierungsfunktion ist jedoch nicht in der staatlichen Regulierung des IGU-Programms enthalten, und die Aufgabe wurde je nach Gemeinde und Arbeitgeber unterschiedlich gehandhabt.

2.4.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und finanzielle Förderung

Finanzierung und finanzielle Förderung

Das IGU-Programm basiert auf einem Finanzierungsmodell, das die Kosten zwischen dem Staat, der Gemeinde, dem Arbeitgeber und den Geflüchteten, die die IGU-Ausbildung absolvieren, teilt. Land und Kommunen teilen sich die Kosten für den Lebensunterhalt der IGU-Lernenden während ihrer schulischen Ausbildung in Form eines Bildungszuschusses. Sie gewähren den Arbeitgeber*innen einen Zuschuss (~ 5.000 Euro) für die Bereitstellung der IGU-Lehrstelle. Die Arbeitgeber*innen zahlen den IGU-Auszubildenden Löhne, während sie sich in einer betrieblichen Ausbildung befinden. Die Löhne für die IGU-Auszubildenden werden von den Arbeitsmarktorganisationen für die jeweilige Branche festgelegt und variieren je nach Branche etwas. Die Ausbildungskosten für die Bildungsanbieter*innen werden vom Staat nach den üblichen Verfahren der tätigkeitsbezogenen Finanzierung erstattet. Während dieses Finanzierungsmodell versucht hat, ein nachhaltiges Gleichgewicht für alle zu finden, hat es zwei Schwächen gezeigt. Eine für die Berufsschulen und eine für die Geflüchtete in der IGU. Die Herausforderungen für die Berufsschulen, genügend Teilnehmer*innen für ein Programm zu gewinnen, wurden vorstehend beschrieben.

Für die Geflüchteten beginnt das Lohnniveau für das IGU-Programm deutlich unter der Hälfte des Mindestlohns für qualifizierte Erwachsene. Dieses niedrige Lohnniveau hat dazu beigetragen, dass die IGU keinen guten Status hat, insbesondere bei erwachsenen Geflüchteten. Wenn sie als IGU-Lernende beginnen, haben sie in der Regel zusätzliche Kosten, zum Beispiel für den Transport, was problematisch sein kann. Daher gehören finanzielle Probleme zu den häufigsten Gründen, warum die Geflüchteten ihr IGU-Programm vorzeitig beenden. Einige Arbeitgeber*innen erhöhen das Lohnniveau, um die IGU-Lernenden zu halten. Andere bieten den IGU-Auszubildenden einen festen Arbeitsplatz und einen festen Lohn, um sie als Mitarbeiter*innen zu halten.

2.4.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquote / Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquote

Die Dropouts für Geflüchtete im IGU-Programm liegen bei rund 30%. Es wurden verschiedene Gründe für die Dropouts identifiziert und viele verschiedene Arten der Organisation der IGU-Programme ausprobiert. Ausgehend von diesen praktischen Erfahrungen werden einige Empfehlungen für bewährte Verfahren vorgeschlagen.

1. Eine gute Abstimmung. Geflüchtete fallen meist aus „Mangel an Motivation“ aus. Vor Beginn eines IGU-Programms muss die Person sorgfältig für das Programm und das Unternehmen ausgesucht werden. Da die meisten wenig über den dänischen Arbeitsmarkt und die spezifischen Berufe wissen, können sie davon profitieren, die Möglichkeiten in den betrachteten Berufsfeldern auszuprobieren. In kürzeren Praktika können sich die Geflüchteten und die Arbeitgeber gegenseitig kennenlernen und die gegenseitigen Erwartungen aufeinander abstimmen, und die Geflüchteten können die dänische Arbeitskultur kennenlernen.

2. Ein angemessenes Lohnniveau. Ein häufiger Grund für die Beendigung des Programms ist der Mangel an wirtschaftlichen Anreizen. Der niedrige offizielle IGU-Lohn gibt den Geflüchteten einen Anreiz, vor Abschluss des Programms auszusteigen und in eine reguläre ungelernete Beschäftigung zu wechseln. In einigen Fällen bieten Arbeitgeber*innen den IGU-Auszubildenden vor Abschluss des Programms einen

festen Arbeitsvertrag an, um zu verhindern, dass die Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber wechseln.

3. Die richtige Ebene. Das Missverhältnis zwischen den Fähigkeiten der Geflüchteten und den Qualifikationsanforderungen der Arbeit ist ein weiterer häufiger Grund für einen Abbruch. Eine gründliche Validierung der technischen, sozialen und sprachlichen Fähigkeiten der Geflüchteten kann die Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsniveau und den Anforderungen in Berufen und Berufsausbildungen verbessern. Im schulischen Bereich ist ein angemessenes Niveau der dänischen Sprachkenntnisse entscheidend für den Nutzen der Ausbildung.

4. Konflikte verhindern. Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz können entstehen, wenn niemand über kulturelle oder sprachliche Missverständnisse Bescheid weiß. Wenn alle Parteien Zugang zu Mentor*innen oder Berater*innen haben, können kleine Meinungsverschiedenheiten beigelegt werden, bevor sie zu unlösbaren Konflikten werden, die zum Abbruch oder zur Entlassung führen.

5. Vorbereitung und Einbindung der Mitarbeiter*innen. In der betrieblichen Ausbildung sind gute Beziehungen zu den Kolleg*innen für das Wohlbefinden der IGU-Auszubildenden von entscheidender Bedeutung. Um die Chancen auf eine soziale Integration zu verbessern, sollten alle anderen Mitarbeiter*innen vor der Arbeitsaufnahme der Geflüchteten informiert und einbezogen werden. Die Mitarbeiter*innen können z.B. Programme für gemeinsame Verantwortlichkeiten im Trainings- und Buddysystem sowie Vereinbarungen über die Unterstützung von Transport, Arbeitszeit usw. erstellen.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Wenn die Geflüchteten ein IGU-Programm abschließen, erhalten sie ein Diplom, das den Inhalt der abgeschlossenen Ausbildung beschreibt. Darüber hinaus erhalten sie Zertifikate für die einzelnen Trainingsmodule, die sie im öffentlichen Weiterbildungssystem (AMU) absolviert haben, wenn sie die Lernziele erreicht haben. Haben sie nicht alle Lernziele erreicht, erhalten sie ein Zertifikat über die Teilnahme am Modul. Der Inhalt der Module wird in Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktorganisationen der einzelnen Branchen festgelegt und ist auf dem Arbeitsmarkt allgemein anerkannt.

Die IGU-Programme sind größtenteils in Branchen mit vielen Arbeitsplätzen organisiert, die einen mittleren und niedrigen Qualifikationsbedarf haben. Sie umfassen Gärtnereien, Landwirtschaft, Reinigung, Gastgewerbe, Lebensmittel, Transport und Einzelhandel. Diese Branchen haben viele prekäre Arbeitsplätze mit geringer Arbeitsqualität (unsichere Arbeitsplätze, unregelmäßige Arbeitszeiten, niedrige Löhne, wenig Autonomie usw.). Sie bieten aber auch Arbeitsmöglichkeiten für Geflüchtete mit begrenzten dänischen Sprachkenntnissen und kürzeren Ausbildungszeiten. Und selbst diese Branchen können Arbeitsplätze mit angemessener Qualität und Bezahlung anbieten. Im Allgemeinen ist der dänische Arbeitsmarkt stark reguliert und gut organisiert mit einem geringen Grad an Dualisierung. Ähnlich wie bei anderen Ausbildungsberufen findet die Ausbildung im IGU-Programm überwiegend am Arbeitsplatz statt. Die Auszubildenden werden während ihrer Ausbildung in das Berufsleben sozialisiert und in den Arbeitsmarkt integriert. Sie bauen soziale Netzwerke auf und lernen die informellen Kanäle zur Verteilung von Stellenangeboten kennen. Darüber hinaus ist es eine bemerkenswerte Eigenschaft des IGU-Programms, dass die Teilnehmer*innen nach Abschluss des Programms Anspruch auf Mitgliedschaft in einer Arbeitslosenversicherung haben. Dies gibt ihnen das Recht auf Arbeitslosenunterstützung, die im Gegensatz zur Sozialversicherung und zum „Eingliederungsgeld“ nicht bedarfsorientiert ist.

2.5. Gezielte Industrieprogramme, organisiert von der Gemeinde

Wenn Geflüchteten Asyl gewährt wird, wird die Verantwortung für Unterkunft, Lebensunterhalt, Beschäftigung und Ausbildung auf die Gemeinden übertragen. Die Gemeinde Roskilde hat dieser Verantwortung hohe politische Priorität eingeräumt und mehrere erfolgreiche Ausbildungsprojekte für Geflüchtete und ihre Familien gestartet. Nach dem starken Zuzug im Jahr 2015 hat die Gemeinde Roskilde in Zusammenarbeit mit privaten Unternehmen und Bildungsanbietern rasch neue Ausbildungsmaßnahmen für Menschen mit Fluchterfahrung eingeleitet. Ein Hauptziel dieser Maßnahmen ist es, den Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Diese Maßnahmen werden als „gezielte Industrieprogramme“ bezeichnet und werden inzwischen von der Mehrheit aller Kommunen genutzt. Dies hängt mit einer Reform des Integrationsgesetzes im Jahr 2016 zusammen, die den Kommunen starke finanzielle Anreize bot, um Geflüchteten schnell in Beschäftigung, berufliche Ausbildung oder Bildung zu helfen. Die zielgerichteten Industrieprogramme werden erstellt, um dieses Ziel zu unterstützen. Beispiele für diese Programme sind Einzelhandel, Küche und Lebensmittel, Reinigung und Wäsche, Lager und Logistik und Kinderbetreuung. Die Branchenprogramme können für einzelne Branchen sehr flexibel gestaltet werden, basieren aber auf einigen gemeinsamen Prinzipien. Sie richten sich an eine Gruppe mit geringer oder gar keiner formalen Bildung außerhalb der Pflichtschule. Es handelt sich um Zielbranchen mit guten Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit niedrigem Bildungsniveau. Die Programme sind kurz (6 - 12 Monate) und konzentrieren sich auf Berufsausbildung, dänische Sprachausbildung und kürzere Berufsbildungsmodule aus dem Erwachsenenbildungssystem (AMU). Ziel der Programme ist es, eine normale Beschäftigung zu erreichen oder in der beruflichen Bildung fortzufahren, zum Beispiel im IGU-Programm.

Zwei Beispiele für diese Programme der Gemeinde Roskilde sind hier aufgeführt: eines für den Gastgewerbebereich und eines für den Verkehrsbereich. Die Gemeinde hat eine langfristige Zusammenarbeit mit der BC Hospitality Group, einem großen Hotel und Konferenzzentrum, vereinbart. Das Unternehmen verfügt über eine starke CSR-Politik, die Vielfalt und soziale Integration fördert und Nachhaltigkeit als Wettbewerbsvorteil betrachtet. Im Jahr 2018 wurde das Unternehmen mit dem Kopenhagener Wirtschaftspreis für CSR und Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Das Unternehmen sieht die Geflüchteten als potenzielle Ressource, um den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken. Die langfristige Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Unternehmen ist einer der Schlüssel zum Erfolg der Programme. Dies hat eine gegenseitige Anpassung der Erwartungen und die Entwicklung eines offenen Dialogs und Vertrauens zwischen den Partnern ermöglicht. Link: <http://uim.dk/filer/nyheder-2018/integrationskit.pdf>

Roskildes Trainingsprogramm für den Verkehrssektor ist ein weiteres Beispiel für die gezielten Industrieprogramme für Geflüchtete. Der Transportsektor hat derzeit einen hohen Bedarf an gut ausgebildeten Lkw-Fahrer*innen. Die Gemeinde hat in Zusammenarbeit mit neun privaten Verkehrsunternehmen und einer Arbeitsagentur, die Fahrer*innen für den Verkehrssektor ausbilden und beliefern, ein Ausbildungs- und Integrationsprojekt für diesen Sektor initiiert. Darüber hinaus umfasst die Zusammenarbeit eine unabhängige gemeinnützige Gesellschaft, ein Sprachlernbüro und einen privaten Anbieter von beruflicher Bildung im Verkehrsbereich. Links: <https://dit-roskilde.dk/2018/03/flygtninge-i-chaufferskole/>

2.5.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt/ Lernziele und -inhalte/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen / Unterstützungssysteme und Koordination

Nachhaltige Nachfrage nach dem Projekt

Die zielgerichteten Industrieprogramme richten sich an lokale Unternehmen mit guten Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete. Dies sind Branchen, die viele Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsniveau anbieten, die für Menschen mit geringer formaler Bildung zugänglich sind. Die meisten Geflüchtete sind bestrebt, wirtschaftlich unabhängig zu werden und als aktive Mitglieder der Gesellschaft anerkannt. Für ihr Engagement ist es wichtig, dass die Ausbildung gute Chancen auf eine Beschäftigung bietet. Dies ist auch für die Gemeinden wichtig, die die finanzielle Last der Unterstützung der Geflüchteten tragen. Die Programme haben sich als sehr effektiv bei der Aufnahme von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt erwiesen.

Während diese Branchen viele offene Stellen haben, umfassen sie auch viele befristete und unsichere Arbeitsplätze, in denen sich die Geflüchtete in einer exponierten Position befinden, wenn das nächste Mal ein Abschwung eintritt. Die Programme bergen die Gefahr, dass die Geflüchtete in berufliche Sackgassen geraten, die wenig Chancen auf Qualifizierung oder Karriere bieten. Aber auch die geringqualifizierten Arbeitsplätze können die Grundlage für eine Karriere zu höher qualifizierten und sicheren Arbeitsplätzen bilden. In diesen Berufen können sie ihre dänischen Sprachkenntnisse verbessern, ihre beruflichen Fähigkeiten erweitern und breitere soziale Netzwerke aufbauen. Für alle Neueinsteiger auf dem Arbeitsmarkt besteht die größte Herausforderung darin, Zugang zum ersten regulären Arbeitsplatz zu erhalten. Genau das bieten diese Programme den Geflüchteten. Sobald sie diese erste Schwelle überschritten haben, ist in der Regel der Zugang zum nächsten Job einfacher. Die Beschäftigungsaussichten für den Verkehrssektor und das Gastgewerbe sind positiv, da beide eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften in den kommenden Jahren erwarten. Die Zusammenarbeit zwischen der BC Hospitality Group und der Gemeinde wird fortgesetzt und umfasst 2019 die Rekrutierung und Ausbildung einer erheblichen Anzahl von Geflüchteten für eine Erweiterung des Personals in den Hotels. Im Transportprogramm erwerben die Lernenden einen LKW-Führerschein und umfangreiche Berufserfahrung, die gute Chancen auf eine Beschäftigung in einem Sektor mit zunehmendem Arbeitskräftemangel bieten.

Lernziele und -inhalte

Die Programme sind in einem „Schritt-für-Schritt-Modell“ mit steigenden Lernzielen organisiert. Sie beginnen typischerweise mit einem breit angelegten Einführungskurs, in dem die Geflüchteten mit den Möglichkeiten und Anforderungen der verschiedenen Arten von Berufen vertraut gemacht werden. Dies verbessert die Fähigkeit der Menschen, eine qualifizierte Wahl zu treffen und ihre Fähigkeiten in Bezug auf den Qualifikationsbedarf in einer bestimmten Branche zu testen. Während des Kurses werden die Kompetenzen der Lernenden bewertet und sie werden in das Arbeitsmarktsystem und die Arbeitskultur in Dänemark eingeführt. In den nächsten Schritten werden Ausbildungszeiten, kombiniert mit Sprachunterricht im Wechsel mit Trainingsmodulen im Erwachsenen-Weiterbildungssystem (AMU), durchgeführt. Für jedes gezielte Branchenprogramm wurden spezifische Lernziele konzipiert. Diese Qualifikationskarten werden verwendet, um den Fortschritt während des Programms von der Einführungsebene über die Grundstufe bis hin zu den spezifischen Qualifikationsniveaus zu messen. Die Programme kombinieren Perioden der schulischen Ausbildung mit Perioden der arbeitsbezogenen Berufsausbildung und der dänischen Sprachausbildung in fortgeschrittenen Phasen. Während des Programms wechseln die Lernenden von der Teilzeitausbildung in unbezahlten Praktika zur Vollzeitbeschäftigung mit dem Ziel, nach der letzten Praktikumszeit unter normalen Bedingungen zur

Vollzeitbeschäftigung bereit zu sein. Die Dauer und Anzahl der Praktika variierten je nach Entwicklung des einzelnen Geflüchteten.

Das Hospitality-Programm der Gemeinde Roskilde wurde als „Job School“ für zunächst 29 Geflüchtete organisiert. Es handelte sich um eine sechsmonatige dänische Sprachausbildung an den Arbeitsplätzen in Kombination mit einer Berufsausbildung in drei Arbeitsbereichen: Küche, technischer Dienst und Gebäudedienst. In der ersten Initiative absolvierten achtzehn der Teilnehmer*innen das Programm und zehn von ihnen erhielten einen Arbeitsplatz im Unternehmen, sieben im Basic Integration Programme (IGU). Das Unternehmen begrüßt, dass das Programm eine sehr engagierte Gruppe von Mitarbeiter*innen zur Verfügung stellt. Alle Personen haben Mentor*innen, die sie während der Ausbildung unterstützen. Nach der Fertigstellung bietet die Gemeinde Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (Mentoring, Beratung).

Das Verkehrsprogramm der Gemeinde Roskilde umfasste Ausbildungsmodule im Erwachsenenbildungssystem (AMU) in Kombination mit dänischer Sprachausbildung, die auf den Verkehrssektor zugeschnitten ist und sich auf das Erlernen der angewandten Alltagssprache konzentriert. Sie wird als „Sprache des schnellen Verkehrs“ bezeichnet, was bedeutet, dass sie intensiv ist und das spezifische Vokabular betont, das für die Fahrer*innen erforderlich ist. Die Teilnehmer*innen erhalten eine intensive, in die Berufsausbildung integrierte Sprachausbildung, und die Berufsausbildung wird von Lehrer*innen mit arabischer Sprache und von anderen mit dänischer Sprache organisiert. Der Berufslehrplan umfasst die nationale und europäische verkehrsrechtliche Regelung, einschließlich Sicherheitsvorschriften, soziale Anforderungen und Arbeitsmarktorganisation.

Unterstützungssysteme und Koordination

Kernelement hier ist die Berufsausbildung in Praxisnähe. Praktika können für Geflüchtete, die nur begrenzte Kenntnisse der dänischen Sprache und der dänischen Arbeitskultur haben, eine große Herausforderung darstellen. Daher sind Beratung, Unterstützungssysteme und Mentoring entscheidend für erfolgreiche Praktika. Im Hospitality-Programm ist das Mentoringprogramm der Hotelgesellschaft wichtig für die Bindung der Geflüchteten während des Programms. Die Zusammenarbeit mit Betreuer*innen und Mentor*innen unterstützen das Wohlbefinden der Geflüchteten. Darüber hinaus überwacht und unterstützt eine Person aus dem Personalbereich die Umsetzung der Verfahren für Mentoring und Praktika. Andere Mitarbeiter*innen nehmen an der technischen Ausbildung der Geflüchteten teil, und unterstützen die Einbeziehung in die informellen Gemeinschaften am Arbeitsplatz. Mentor*innen stehen den Geflüchteten auch bei all den vielfältigen Problemen zur Seite, die sie im Hinblick auf ein Leben in einem neuen Land haben.

Einige dieser Probleme gehen jedoch über die Kapazität der Mentor*innen. Deshalb hat die Gemeinde Roskilde zwei Personen zur Verfügung gestellt, die Vollzeit in den Hotels zu arbeiten, und speziell Geflüchtete ausbilden. Hier sind sie in der Nähe und leicht zugänglich für die Betreuer*innen und für die Geflüchteten. Ihre Präsenz und ihre häufigen Kontakte verhindern, dass aus kleinen Herausforderungen große Probleme werden. Zuvor hatte das Unternehmen einen Mangel an Unterstützung durch andere Kommunen. Das von der Gemeinde Roskilde organisierte Mentoringprogramm befasst sich mit diesen Herausforderungen. Sie helfen bei allen Arten von Problemen und übernehmen bei Bedarf die Verantwortung für die Kontaktaufnahme mit anderen Fachleuten. Sie können bei der Lösung von Problemen in Bezug auf Familie, Persönliches, Wohnen, Transport, medizinische Versorgung usw. helfen,

die die Teilnahme der Geflüchteten am Programm gefährden könnten. Darüber hinaus spricht der kommunale Projektleiter Arabisch und hilft bei Sprachproblemen.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Ein Schlüssel zu einem erfolgreichen Integrationsprogramm in die Berufsbildung ist die richtige Abstimmung zwischen den Teilnehmenden und dem Programm. Um sicherzustellen, dass die Interessen und Kapazitäten der Geflüchteten mit den Anforderungen des Integrationsprogramms übereinstimmen, hat die Gemeinde Roskilde detaillierte Leitlinien für diesen Prozess aufgestellt. Wenn Geflüchtete ankommen, durchlaufen sie einen Prozess der Validierung ihrer bisherigen Kenntnisse und aktuellen Kompetenzen. Dazu gehören alle Arten von formaler Bildung und Zertifizierung, Sprachkenntnisse sowie informelle Lern- und Arbeitserfahrungen, körperliche Fähigkeiten und die Präferenzen bezüglich Arbeit und Ausbildung. Diese Validierung basiert auf Interviews mit der Person und auf Dokumenten der dänischen Einwanderungsbehörde, des Roten Kreuzes Dänemark, etc. Für den Validierungsprozess stehen verschiedene webbasierte Werkzeuge zur Verfügung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen durch dialogbasierte Methoden abzubilden. Darüber hinaus nutzen einige Kommunen das Programm zur Bewertung und Validierung des bisherigen Lernens im Erwachsenenbildungssystem (AMU), das auch praktische Tests durch arbeitsplatzbezogene Qualifikationsnachweise beinhaltet. Alle Informationen aus dem Validierungsprozess werden erfasst und regelmäßig mit zusätzlichen Informationen, z.B. über neue Pläne oder Vereinbarungen über Ausbildung und Beruf, aktualisiert.

Im Rahmen des Hospitality-Programms arbeiteten die Gemeinde Roskilde und die Hotelgesellschaft bei der Auswahl der potenziellen Teilnehmer*innen zusammen. Im nächsten Schritt führte das Unternehmen Einzelinterviews mit allen Kandidat*innen durch. Die enge Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Unternehmen bei der Abstimmung und Ausrichtung der gegenseitigen Erwartungen wird als Schlüssel zum Erfolg des Programms angesehen.

Im Verkehrsprogramm wurden die Geflüchteten sorgfältig geprüft und in einem ausgedehnten Prozess ausgewählt, an dem sowohl die Arbeitgeber*innen als auch die Gemeinde beteiligt waren. Während der Beruf der Lkw-Fahrer*innen in der Regel ein männlicher Beruf ist, nehmen am Programm sowohl Männer als auch Frauen teil. Das ist wichtig, denn die Beschäftigungsquote der weiblichen Geflüchteten ist viel niedriger als die, der männlichen Geflüchteten. Die Teilnehmer*innen erfüllten nicht die Sprachvoraussetzungen für einen normalen Kurs, aber sie wurden ausgewählt, weil sie eine starke Motivation hatten, Fahrer*innen zu werden. Die Arbeitgeber*innen gaben Geflüchteten Vorrang, die Engagement und Motivation zeigten.

2.5.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderung

Finanzierung und Förderung

Berechnungen der Kosten und der Einsparungen durch die verbesserte Beschäftigungsquote zeigen, dass die Kommunen von den Investitionen in diese Programme profitieren. Die Maßnahmen werden hauptsächlich von den Gemeinden finanziert. Die staatliche Finanzierung gibt den Gemeinden starke finanzielle Anreize, um den Geflüchteten bei der Aufnahme einer Beschäftigung zu helfen. Die laufenden Projekte stellen für die Gemeinde Roskilde einen erheblichen Aufwand dar, es ist jedoch wirtschaftlich sinnvoll, da viele der teilnehmenden Geflüchteten nach Abschluss des Kurses eine Beschäftigung finden. Dies ist das Ergebnis der engen Zusammenarbeit zwischen der Gemeinde und der Gruppe der Arbeitgeber*innen. In diesen Unternehmen werden die Geflüchteten in Praktika ausgebildet, wo sie während ihrer Ausbildung wertvolle unternehmensspezifische Fähigkeiten erwerben.

2.5.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die beiden beschriebenen Programme sind nach standardisierten Modulen in den nationalen Programmen der beruflichen Erwachsenenbildung (AMU) organisiert. Diese Module bieten Zertifikate, die auf dem Arbeitsmarkt allgemein anerkannt sind, da die Arbeitsmarktorganisationen eng in die Festlegung der Ziele und Inhalte der Module eingebunden sind. Einige der Module beinhalten ein maßgeschneidertes Sprachtraining, das in die arbeitsbezogene Ausbildung integriert ist und sich an Geflüchtete und Migrant*innen richtet. Im Transportprogramm erhalten die Teilnehmer*innen ein LKW-Fahrer*innenzertifikat und eventuell auch spezielle Fracht- und Zusatzzeugnisse, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt sind. Die Abschlussprüfung findet in dänischer Sprache statt, aber es können auch arabische Dolmetscher*innen hinzugezogen werden. Da es im Verkehrssektor schwierig ist, qualifizierte Fahrer*innen zu gewinnen, haben die Teilnehmer*innen dieses Programms nach Abschluss des Programms gute Beschäftigungsmöglichkeiten.

3. Best-Practices in Deutschland

2.6. BEF Alpha

Das Berufsbildungsprogramm BEF Alpha für Jugendliche bietet den Teilnehmenden eine wichtige Grundlage für die erfolgreiche Integration in die Berufswelt sowie die deutsche Gesellschaft. Es besteht aus den Modulen Alphabetisierung, Sprachförderung, Berufsorientierung, Alltagskompetenzen, politische Grundbildung und Praktika.

BEF Alpha richtet sich an Menschen mit wenig oder keinen Kenntnissen in der lateinischen Schrift und der deutschen Sprache. Im Rahmen des Projekts erhalten die Teilnehmenden eine Grundvoraussetzung für eine Ausbildung oder eine Weiterbildung, die den Eintritt in die Berufswelt zulässt. Das Berufsqualifizierungsjahr wird durch Weiterbildungsträger wie Volkshochschulen, Kolping-Bildungswerk, internationaler Bund und freie Träger in Abstimmung mit dem Kultusministerium Baden-Württemberg umgesetzt.

Das Angebot richtet sich an Geflüchtete im Alter zwischen 20 und 35 Jahren und bietet auch Frauen mit Kindern die Möglichkeit an, daran teilzunehmen. Insgesamt umfasst das Projekt einen zeitlichen Aufwand von 28 Stunden in der Woche. Davon werden 16-18 Stunden für Alphabetisierung und Sprachförderung genutzt, 6 Stunden für Berufsorientierung und -vorbereitung und jeweils 2 für Alltagskompetenzen und politische Grundbildung.

Die Teilnehmenden werden durch die Projektleiter anhand der Kriterien, Alter, Nationalität und Alphabetisierungsniveau ausgewählt. Die Auswahl erfolgt in enger Kooperation mit dem Arbeitsamt und den Jobcentern, die bei der Auswahl eine angemessene Zusammensetzung der Gruppen berücksichtigen. Die Geflüchteten kommen aus vielen unterschiedlichen Herkunftsländern, wie z.B. Syrien, Afghanistan, Gambia, Somalia, Eritrea und Pakistan.

Die Projektträger*innen betonen überwiegend die extrem hohe Motivation und den Zusammenhalt der Teilnehmenden unabhängig von Alter, Geschlecht oder Nationalität. Das Leistungsvermögen der Teilnehmenden ist sehr weit gefächert und heterogen. In den Kursen gibt es daher eine individuelle Differenzierung der Inhalte, sodass alle Teilnehmenden gefördert werden können. Einige Teilnehmenden haben keinerlei Schrift- oder Schulerfahrung, andere wiederum sind auf Arabisch alphabetisiert und einige haben bereits erste Sprachkenntnisse in Englisch oder in Deutsch. Bei BEF Alpha wird darauf Wert gelegt regelmäßig zwischen theoretischem Unterricht und praktischer Arbeit zu wechseln, insbesondere während der Praktika und der Berufsorientierungsphase. Dadurch wird die Motivation der Geflüchteten gesteigert, da sie praktische Fertigkeiten demonstrieren können und währenddessen neu Gelerntes direkt in der Praxis anwenden können. Die Ergebnisse im sprachlichen Bereich sind von überaus schwierigen Ausgangsbedingungen geprägt. Da wie bereits erwähnt in manchen Fällen kaum Sprachkenntnisse vorhanden sind. Der Großteil der Teilnehmenden schließt das Programm mit einem höheren sprachlichen Kenntnisstand ab, meistens A1 und A2, in manchen Fällen auch B1.

Der Abschluss der Projekte ist oft gefolgt von einer Weiterbildung oder weiteren Lernangeboten. Durch das Praktikum ist es in seltenen Fällen sogar möglich einen Zugang in den Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung zu erhalten. Die Teilnehmenden erhalten eine klare Empfehlung für ihre weitere Integration, zumal das Projekt bereits ihre Talente und Fähigkeiten offenlegt. Alles in allem macht das Projekt einen wichtigen ersten Schritt in Richtung Integration der Geflüchteten, indem es besonders grundlegende und wichtige

Inhalte wie Alphabetisierung, Berufsorientierung und politische Grundbildung vereint. Dies wird ausdrücklich von allen Sponsoren und Förderern des Projektes unterstrichen.

Link: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/projekt-bildungsjahr-fuer-erwachsene-fluechtlinge-bef-alpha-1981.html>

2.6.1. Input Kernindikatoren: Lernziele und -inhalte / Unterstützungssysteme und Koordination

Lernziele und -inhalte

Das Projekt bietet den Teilnehmenden gleich zu Beginn viele Vorteile, da sie von Anfang an begleitet und bewertet werden. Von großer Bedeutung ist dabei auch das flexible und differenzierte Curriculum. BEF Alpha bietet diverse Module wie beispielsweise die Alphabetisierung, Sprachförderung, Berufsorientierung, Alltagskompetenzen oder auch politische Grundbildung. Dabei wird der größte Stundenanteil für die Sprachförderung und Alphabetisierung genutzt. Die Teilnehmenden haben wöchentlich 28 Unterrichtsstunden in den genannten Modulen. Insgesamt erstreckt sich die Maßnahme über 40 Wochen und wird mit einem fünfwöchigen Praktikum ergänzt.

Das Projekt bietet insbesondere durch die Berufsorientierung und das Praktikum einen ständigen Wechsel zwischen theoretischem und praktischem Input. Dadurch erhöht sich die Motivation der Teilnehmenden, da sie die theoretischen Kenntnisse direkt mit praktischen Fertigkeiten verbinden können.

Unterstützungssysteme und Koordination

Zuverlässige Unterstützungsangebote und Systeme sind für einen erfolgreichen Einstieg in ein neues Lebens- und Arbeitsumfeld besonders wichtig und hilfreich. Geflüchtete verlassen nicht nur ihre Heimat und ihre Freunde, sondern auch gleichzeitig ihr soziales Umfeld und ihre systemischen Anlaufstellen für Unterstützung im Alltag. Daher ist es nicht außer Acht zu lassen, dass diese Menschen für ihre Integration in das neue Land auch Unterstützung und Ratschläge benötigen. Der Erfolg des BEF Alpha Projekts in diesem Bereich kann nur durch einen engen Kontakt mit lokalen Behörden, dem Arbeitsamt, Job Centern und Ehrenamtlichen gewährleistet werden. Ziel des Projektes ist es, den Geflüchteten stets Hilfe oder Unterstützung anzubieten. In den meisten Fällen haben die Teilnehmenden keine Hemmungen diese Hilfsangebote anzunehmen. Sie können sich an die verantwortlichen Personen wenden, die regelmäßig erreichbar sind. Für privaten oder sozialen Angelegenheiten stehen den Geflüchteten darüber hinaus Sozialarbeiter*innen zur Verfügung. Sollten die Geflüchteten sprachliche Probleme haben, können sie dies auch frei äußern und werden beraten, wie sie zusätzliche Sprachförderung erhalten können. Alle Unterstützungsangebote bei BEF Alpha sind jederzeit abrufbar, jedoch liegt es in der Verantwortung der Geflüchteten, das Angebot in Anspruch zu nehmen.

2.6.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/Erlernen von Sprache und Kultur

Auswahl der Lernmethoden

Auf dem Prozess- bzw. Implementierungslevel eines Projektes kann beobachtet werden, welche Methoden im Lehrprozess angewandt werden und welche Inhalte dabei fokussiert und priorisiert werden. Zusätzlich ist es wichtig, zu beurteilen, ob die Inhalte und Methoden im Projekt an die Bedürfnisse und das Umfeld der Teilnehmenden angepasst sind. Das Projekt legt den Fokus auf eine hohe Theorie-Praxis Verzahnung. Daher werden die theoretischen Inhalte durch Berufsorientierungsphasen und Praktika ergänzt. Somit gibt es einen ausgewogenen Mix, zwischen theoretischem Inhalt und praktischen Übungen. Die Lehrer*innen achten außerdem darauf, dass die Teilnehmenden aktiv in den Lernprozess einbezogen werden und dazu

ermutigt werden die Verantwortung für ihre eigenen Lernerfolge zu übernehmen. Dabei werden im Unterricht verschiedene Lehrmethoden angewendet. Der Schwerpunkt liegt in dem Projekt auf teamorientiertem und kollaborativem Lernen. Die Teilnehmenden können dabei zwischen unterschiedlichen Lernaufgaben und Lernmethoden wählen, sodass der Unterricht an die unterschiedlichen Lerntypen angepasst werden kann.

Erlernen von Sprache und Kultur

Das Erlernen der Landessprache ist für die Geflüchteten und ihre Integration einer der wichtigsten Aspekte. Grund dafür ist, dass der Zugang zu Berufsbildungsangeboten und zur Arbeitswelt häufig abhängig von guten Sprachkenntnissen ist. Das Erlernen von Deutsch als Zweitsprache in Kombination mit beruflicher Bildung kann in Deutschland ganz unterschiedlich aufgesetzt werden. Durch einen Sprachkurs, der unabhängig von beruflichen Inhalten ist, können die Geflüchteten ihr Sprachniveau erweitern und sich schnell verbessern. Die meisten Teilnehmenden im BEF Alpha Projekt erhalten eine Sprachförderung. Daher werden auch größtenteils nur Geflüchtete mit sehr wenig Deutschkenntnissen ausgewählt und angenommen.

Die Geflüchteten erweitern ihre Sprachkenntnisse jedoch nicht ausschließlich in den Sprachkursen, sondern auch in den Kursen mit beruflichen Anteilen. Dort lernen sie es Texte zu verstehen sowie fachliche Begriffe korrekt einzusetzen. Die Lehrenden behandeln in den Sprachkursen darüber hinaus grundlegende kulturelle und länderspezifische Themen. Dazu haben alle Lehrenden ein interkulturelles Training durchlaufen, das es ihnen ermöglicht, sensibel mit kulturellen Stereotypen und Situationen aus dem Lebensalltag der Geflüchteten umzugehen und diese im Unterricht thematisieren.

2.6.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Abwesenheit und Dropoutquoten

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Ziele und Effekte einer Maßnahme werden durch Zertifizierung und Anerkennung am Arbeitsmarkt verdeutlicht, daher ist diese Ebene besonders wichtig für die Zielgruppe der Geflüchteten. Hier kann beispielsweise beschrieben werden, welche Zertifikate vergeben werden und welche weiteren Berufsbildungsangebote somit erreicht werden können. In diesem Zusammenhang sollte daher auch analysiert werden, mit welcher Motivation die Geflüchteten an diesem Projekt teilnehmen. Anhand der hohen Abbruchquoten bei BEF Alpha kann angenommen werden, dass die erfolgreiche Beendigung des Projekts für viele Teilnehmenden keine ausreichende Motivation darstellt. Daher ist es wichtig, dass die Projektverantwortlichen das Projekt regelmäßig evaluieren, um zu erfahren, weshalb es zu diesen hohen Abbruchquoten kommt.

Im Anschluss an die im Rahmen des Projekts absolvierten Praktika, erhalten einige der Teilnehmenden einen Arbeitsplatz. Lediglich in den seltensten Fällen kommt es vor, dass ein Teilnehmender sogar einen Ausbildungsplatz erhält. Die Teilnehmenden erhalten jedoch definitiv eine klare Arbeitsperspektive durch das Projekt, da ihre Talente und Fähigkeiten meistens durch die intensive Begleitung und Bewertung im Projekt herausgestellt werden. Abschließend erhalten alle Teilnehmenden ein Teilnahmezertifikat, das eine Bewertung beinhaltet. Zusätzlich dokumentieren und zertifizieren die Unternehmen die praktischen Fähigkeiten in einem Abschlusszertifikat.

Abwesenheit und Dropoutquoten

Das BEF Alpha Projekt ermittelt die Abbruchquoten, die zwischen 0 und 25 Prozent liegen. Da das Projekt jedoch aus 34 Klassen besteht ist die Spannweite der Abbruchquote sehr weit gelegt. In den meisten Fällen ist die hohe Abbruchquote jedoch durch persönliche Gründe, wie beispielsweise finanzielle Probleme oder unsichere und unzumutbare Wohnverhältnisse begründet. Diese persönlichen Gründe führen zu weniger Anwesenheit und in manchen Fällen letztendlich zu einem Abbruch der gesamten Maßnahme. Die privaten und finanziellen Probleme erschweren es den Geflüchteten regelmäßig am Projekt teilzunehmen. Daher ist es umso wichtiger, den Geflüchteten ein menschliches und ertragbares Lebensumfeld zu gewährleisten, sodass diese sich besser auf ihre Berufs- und Bildungsperspektiven konzentrieren können. So können geeignete Unterstützungssysteme beispielsweise auch die Lebensumstände und somit auch die Anwesenheit der Geflüchteten steigern. In einigen wenigen Fällen ist die Abwesenheitsquote auch durch negative Erfahrungen in der Maßnahme begründet, sowie beispielsweise Mobbing oder fehlende Unterstützung. Die Projektleitenden versuchen auf diverse Wege die Abbruchquote so niedrig wie möglich zu halten. Daher bieten sie möglichst viele Unterstützungsangebote an, achten auf die Klassenzusammensetzung und vereinbaren klare Ziele mit den Teilnehmenden.

2.7. Alfred-Müller-Armack Berufskolleg

Das Alfred-Müller-Armack-Berufskolleg ist ein kaufmännisches Berufskolleg der Stadt Köln. Schüler*innen können hier ihre berufliche Ausbildung im Bereich Banken, sowie in Verkehrs- und Logistikberufen absolvieren. Außerdem gibt es hier eine Berufsfachschule für die Vorbereitung auf einen kaufmännischen Beruf sowie eine Fachschule für das berufsbegleitende Studium zum staatlich geprüften Betriebswirt. Besonders erwähnenswert ist zudem das Sportprofil im Bereich der vollzeitschulischen Berufsfachschule. Das Berufskolleg bietet im Rahmen der dualen Ausbildungsklassen, Geflüchteten die Möglichkeit eine duale Ausbildung zu absolvieren. Dafür werden die Geflüchteten nicht in separaten Klassen, sondern in regulären Klassen unterrichtet. Das Berufskolleg setzt sich durch zahlreiche Beratungsangebote dafür ein, dass mehr Geflüchtete eine duale Ausbildung absolvieren können. Bei dieser Maßnahme handelt es sich um ein Projekt, bei dem die Geflüchteten zwei bis drei Jahre zur Schule gehen. Das Ziel ist es, die Geflüchteten in das duale Bildungssystem und somit in die Gesellschaft zu integrieren. Berufskollegs haben eine besondere Rolle in der Integration von Geflüchteten, da sie der erste Anlaufpunkt für die meisten Geflüchteten sind und sich flexibel und einfach an die Bedürfnisse und Umstände anpassen können.

http://www.ama-berufskolleg.de/cms/front_content.php?idart=1631undlang=1

2.7.1. Input Kernindikatoren: Unterstützungssysteme und Koordination/ Lernziele und -inhalte

Unterstützungssysteme und Koordination

Insbesondere beim Zugang in ein neues und unbekanntes Schulsystem ist eine gute Begleitung und Unterstützung von großer Bedeutung. Die Geflüchteten kommen alle aus verschiedenen Ländern und Städten und bringen daher sehr unterschiedliche Schul- und Lernerfahrungen mit. Es kann durchaus sein, dass einige der Teilnehmer*innen bereits berufliche oder schulische Kenntnisse haben, die im deutschen Bildungssystem nützlich sein könnten. In anderen Fällen kann es jedoch sein, dass noch keine Vorkenntnisse vorhanden sind. Daher ist eine gute Begleitung während der Ausbildung von großer Bedeutung. Bei den dualen Klassen am Alfred-Müller-Armack Berufskollegs gibt es jederzeit die Möglichkeit sich Unterstützung bei sprachlichen oder bei persönlichen Fragen von Sozialarbeiter*innen oder durch zusätzliche Stunden bei Lehrer*innen einzuholen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Koordination innerhalb der Schule bzw. innerhalb des Projekts. Dabei ist darauf zu achten, dass die Geflüchteten mindestens in der Schule ein strukturiertes Umfeld haben. Häufig mangelt es den Geflüchteten direkt nach der Flucht bzw. auch bereits vor ihrer Flucht an Strukturen in ihrem Alltag. Daher ist es oftmals von Vorteil, klare Linien und Regeln innerhalb der Bildungseinrichtung zu schaffen, sodass eine Anpassung und Integration an die neue Situation gefördert wird. Da das Alfred-Müller-Armack Berufskolleg bereits jahrelange Erfahrung mit Geflüchteten gesammelt hat, ist hier ein strukturiertes ausgearbeitetes Umfeld garantiert.

Lernziele und -inhalte

Ein weiterer bedeutsamer Faktor auf der Input-Ebene ist die Zusammenstellung der Inhalte und Lernziele der Curricula in einem Projekt. Die Inhalte der Maßnahme sollten demnach an die Zielgruppe der Geflüchteten angepasst werden. Die Zielgruppe der Geflüchteten ist mit einer Regelklasse nicht gleichzusetzen, da sie sich in Bezug zu notwendigen Inhalten sowie der Erwartungshaltung stark unterscheiden können. Daher ist es wichtig, diese Unterschiede in der Konzeption der Curricula zu berücksichtigen, um gleichzeitig die sprachlichen und kulturellen Kenntnisse der Geflüchteten zu fördern. Je

nach Ausbildungsziel sind die Lernziele unterschiedlich formuliert. Es sollte jedoch immer bedacht werden, dass grundlegende Fähigkeiten erworben werden müssen. Gerade angesichts der hohen Heterogenität in den dualen Klassen ist es unerlässlich, das Curriculum an die Schüler*innen anzupassen. Am Alfred-Müller-Armack-Berufskolleg werden die Curricula daher ständig aktualisiert und jährlich angepasst. Zu diesem Zweck werden Handreichungen des Bildungsministeriums, die Schuldirektion sowie das Lehrpersonal konsultiert. Von großem Vorteil ist ebenfalls, dass die Schüler*innen die Möglichkeit haben, die Ausbildungszeit zu verkürzen, wenn sie bereits über bestimmte Kenntnisse verfügen. Somit können die Geflüchteten ihre Ausbildung schneller abschließen und früher in den Arbeitsmarkt eintreten, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

2.7.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur

Auswahl der Lernmethoden

Die Lehrer*innen der Dual-Klassen versuchen, die Schüler*innen in den Lehrprozess einzubeziehen, da sie es für wichtig halten, verschiedene Ansätze an die Bedürfnisse der Schüler*innen anzupassen. So entsteht eine integrative Lernumgebung, in der sich die Schüler*innen wohlfühlen und in der ein offener und respektvoller Austausch möglich ist.

Darüber hinaus wollen die Lehrer*innen eine soziale Integration der Geflüchteten erreichen. Im Klassenzimmer wird niemand ausgeschlossen, diskriminiert oder schlecht behandelt. Dies sollte auch außerhalb der Schule der Fall sein. Die Berufsschule sollte ein Ort sein, an dem Diskriminierung und Ausgrenzung keinen Platz haben. Dadurch wird eine harmonische und offene Lernkultur gefördert. Das Alfred-Müller-Armack-Berufskolleg ist stets bestrebt, diese offene und freundliche Atmosphäre zu erhalten, damit sich die Geflüchteten im Schulsystem geschätzt und anerkannt fühlen.

Erlernen von Sprache und Kultur

Genauso wichtig wie die fachliche Unterstützung ist die sprachliche und kulturelle Unterstützung bei Maßnahmen für Geflüchtete. Nur eine ganzheitliche Förderung auf diesen verschiedenen Ebenen kann gewährleisten, dass die Geflüchteten eine Chance auf den Eintritt in das Bildungssystem haben. Obwohl Deutsch im Lehrplan der Dual-Klassen ein Pflichtfach ist, erhalten die Teilnehmenden nicht viel mehr Deutschunterricht als reguläre Schüler*innen. Dennoch besteht stets die Möglichkeit, Unterstützungsbedarf beim Erlernen der deutschen Sprache aufzuzeigen, um zusätzliche Hilfe zu erhalten. Insbesondere bei den beruflichen Sprachkenntnissen können die Schüler*innen bei Schwierigkeiten auf Unterstützung zählen. Darüber hinaus haben alle beteiligten Lehrer*innen eine interkulturelle Fortbildung absolviert, um im Klassenzimmer kulturell sensibel zu handeln und diese Fähigkeiten entsprechend in die Unterrichtsvorbereitung zu integrieren.

2.7.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Auf der Output-Ebene sollten die langfristigen Ziele der Maßnahme definiert und erreicht werden. Dazu gehören beispielsweise Zeugnisse, Bescheinigungen oder erworbene Zertifikate. Am Ende der Dual-Klassen erhalten die Schüler*innen ein Zertifikat, das ihnen helfen kann, in den Arbeitsmarkt einzusteigen bzw. weiter voran zu kommen. Da es sich bei dem Alfred-Müller-Armack um eine Schule handelt, besteht ein direkter Zugang zu formalen Zeugnissen und Bescheinigungen. Wie in allen anderen Klassen werden auch

die Geflüchteten regelmäßig eingestuft und erhalten am Ende ein Zeugnis. Dieses Zeugnis ist allgemein anerkannt und bietet den Geflüchteten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Bewertung des Lernfortschritts

Im Laufe des Unterrichts achten die Lehrer*innen darauf, den Schüler*innen regelmäßig Feedback zu geben und sie zu ermutigen, regelmäßig Neues zu lernen. Auch die Klassenkamerad*innen sind gefordert sich gegenseitig zu beurteilen und gleichzeitig zu unterstützen. Dabei sollte jedoch nie vernachlässigt werden, dass man respektvoll miteinander umgeht.

Die Lehrer*innen des Alfred-Müller-Armack-Berufskollegs legen großen Wert darauf, dass die Bewertungen der Teilnehmenden stets fair und objektiv sind. Dabei konzentrieren sie sich mehr auf Fortschritte und Erfolge als auf bestehende Defizite. Auf diese Weise erfolgt die notwendige Wertschätzung und Anerkennung der Lernerfolge der Teilnehmenden. Wichtig für den nachhaltigen Lernerfolg sind dabei auch zusätzliche Tipps, wie sich Lernschritte verbessern lassen und wie Defizite abgebaut werden können. Lernebenen, Motivationen und Interessen sind bei allen Teilnehmenden unterschiedlich ausgeprägt, daher können innerhalb einer Lerngruppe nie die gleichen Lernerfolge erreicht werden. Im schulischen Kontext gibt es oftmals Verzerrungen in der Benotung, doch im schulischen Kontext, vor allem in der Arbeit mit Geflüchteten sind diese etwas stärker ausgeprägt, da die Schüler*innen die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen und nicht in der Lage sind, sich in den Fächern ausreichend zu artikulieren. Lehrer*innen neigen in diesen Fällen oft dazu, eine schlechtere Bewertung für die Leistungen abzugeben, da das fehlende Sprachverständnis auch auf die fachliche Leistung strahlt. Im Programm des Alfred-Müller-Armack-Berufskollegs wird jedoch darauf geachtet, dass solche Verzerrungen nicht auftreten. Aus diesem Grund werden die Noten der Sprachförderkurse z. B. auch bei der Notengebung im Deutschunterricht berücksichtigt. Darüber hinaus gibt es in einigen Fällen einen Ausgleich des Sprachdefizites bei der Bearbeitung von Klassenarbeiten. Hier haben die Geflüchteten z.B. mehr Zeit zur Beantwortung der Aufgaben, da sie neben den fachlichen Inhalten auch die sprachliche Hürde überwinden müssen.

2.8. SPRINT DUAL

SPRINT DUAL ist der Nachfolger des erfolgreichen Pilotprojekts „SPRINT-Sprache und Integration“ an deutschen Berufsschulen. SPRINT DUAL ist ein Sprach- und Integrationsprojekt für junge Geflüchtete zur Vorbereitung auf die betriebliche Berufsausbildung. Das von der Schulbehörde in Niedersachsen geleitete Projekt richtet sich sowohl an Geflüchtete im schulpflichtigen als auch außerschulischen Alter zwischen 16 und 21 Jahren. Schulen können sich als Interessenten für das Projekt anmelden und selbstständig durchführen. Das 2015 konzipierte Projekt ist ein Schulversuch zur Erprobung eines neuen pädagogischen und organisatorischen Konzepts zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Das Projekt setzt an der aktuellen Kritik an, dass es nicht genügend Schulplätze in den berufsvorbereitenden Klassen für neu eingewanderte Kinder und Jugendliche gibt. Zusätzlich ist der Zugang zu diesen Klassen ausschließlich schulpflichtigen Jugendlichen vorbehalten. Trotzdem besteht auch bei älteren Jugendlichen eine sehr hohe Nachfrage an sprachlichen Unterstützungsmaßnahmen. Um den Schulen die Möglichkeit zu geben, im Sinne eines Kompetenzzentrums in dieser Situation angemessen zu handeln, wurde im Rahmen von § 22 NSchG ein Modellprojekt mit dem Ziel eingerichtet, junge Geflüchtete so schnell und intensiv wie möglich mit der deutschen Sprache, dem kulturellen Leben sowie dem Arbeitsleben vertraut zu machen. An einer Maßnahme können mindestens 9 und höchstens 17 Jugendliche teilnehmen.

Die Inhalte des Projekts sind in drei Fördermodule unterteilt:

- Modul I:* Spracherwerb
- Modul II:* Einführung in das regionale Kultur- und Lebensumfeld
- Modul III:* Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben
- Modul IV:* Festigung des Spracherwerbs
- Modul V:* Förderung von Grundkenntnissen, insbesondere der Mathematik
- Modul VI:* Praktische Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben

In den ersten Jahren liegt der Schwerpunkt von SPRINT auf Modul I d. h. dem Erlernen der deutschen Sprache. Die Module II und III sollen offensiv gestaltet werden, so dass die erworbene Sprachkompetenz anwendungsorientiert trainiert und gefestigt werden kann. Die Module können in den schuleigenen oder außerschulischen Einrichtungen durchgeführt werden. Im Rahmen von Modul III sollten innerbetriebliche Praktika integriert werden. Die praxisorientierte Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben steht im Mittelpunkt des Projekts, so dass Modul VI im zweiten Jahr den Schwerpunkt des Projekts bildet. Die Module IV und V werden berufsübergreifend vermittelt und liegt in Verantwortung der Schule. Die Implementierung von Modul VI liegt wieder in der Verantwortung vom jeweils angeschlossenen Unternehmen.

Da es sich hierbei nicht um Lehre im Sinne des BbS-VO handelt, muss das Angebot nicht ausschließlich von Lehrer*innen durchgeführt werden. Die angeschlossenen Schulen entscheiden in eigener Verantwortung, wen sie für die Umsetzung der Maßnahme für geeignet halten. Dabei gibt es regional sehr unterschiedlich ausgeprägte Varianten.

Link: <http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/sprint-dual-kultusministerium-und-regionaldirektion-niedersachsen-bremen-starten-sprach--und-integrationsprojekt->

[fuer-jugendliche-fluechtlinge-zur-vorbereitung-auf-eine-betriebliche-ausbildung-146645.html](https://www.goodvet.eu/fuer-jugendliche-fluechtlinge-zur-vorbereitung-auf-eine-betriebliche-ausbildung-146645.html)

2.8.1. Input Kernindikatoren: Lernziel und-inhalte/ Unterstützungssysteme und Koordination/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Lernziel und-inhalte

Das Besondere an SPRINT ist, dass die teilnehmenden Schulen die Maßnahme sehr individuell gestalten können. Das bedeutet, dass das Curriculum sehr flexibel und offen strukturiert ist, sodass die Schulen ihren Fokus auf die Inhalte für die jeweilige Zielgruppe wählen können. Es liegt kein starres Konstrukt vor, denn die Module können vor Ort nach den Bedürfnissen zugeschnitten werden. Dieser Lehrplan wird regelmäßig an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst. Mit diesen Möglichkeiten der individuellen Gestaltung reagiert das Projekt einerseits auf die Herausforderung der Heterogenität der Zielgruppe und andererseits auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Berufsschulen.

Unterstützungssysteme und Koordination

SPRINT DUAL versucht, eine ganzheitliche Betreuung und Begleitung der Geflüchteten zu gewährleisten. Die 25 Ausbildungspiloten geben den SPRINT-Schüler*innen einmal pro Woche zwei Stunden Sprachunterricht, aber auch Tipps für Freizeitaktivitäten. Um die Schüler*innen mit Migrations- und/oder Fluchthintergrund den lokalen Schüler*innen vorzustellen, wurde in Zusammenarbeit mit Berufsschulklassen ein „Speed Dating“ organisiert. Neben solchen internen Maßnahmen werden auch Projekte mit externen Partnern, die sich freiwillig für die Integration der Geflüchteten engagieren wollen, durchgeführt. Darüber hinaus können sich die Teilnehmenden des SPRINT- und Sprachkurses zusammen mit Volkswagen Auszubildenden in Partner- und Vertrauensübungen testen. Im Allgemeinen werden die Geflüchteten hauptsächlich von Betreuer*innen und Sozialarbeiter*innen unterstützt. In einigen Fällen werden die Teilnehmer auch in Bezug auf finanzielle Sicherheit und angemessene Wohnverhältnisse unterstützt.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Die Zugangsvoraussetzungen für SPRINT sind relativ gering. An dem Projekt können alle schulpflichtigen und außerschulpflichtigen Jugendlichen im Alter von 16 bis 21 Jahren teilnehmen. Von den Teilnehmenden werden keine fachlichen oder technischen Kenntnisse erwartet. Sie müssen jedoch ein Mindestsprachlevel von B1 haben. Die meisten SPRINT DUAL-Teilnehmer haben bereits das Pilotprojekt „SPRINT-Sprache und Integration“ abgeschlossen und verfügen daher über ein gewisses Maß an Sprachkenntnissen. Somit ist SPRINT DUAL eine perfekte Qualifikation für diese neuen Geflüchteten. Aber auch diejenigen, die bisher noch keine Unterstützung von SPRINT erhalten haben, können sich dem Projekt SPRINT DUAL anschließen.

2.8.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl von Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Das Erlernen der deutschen Sprache steht auch hier im Vordergrund, sodass Modul I den Schwerpunkt im Projekt ausmacht. Die Module 2 und 3 sollen offensiv gestaltet werden, sodass die erworbene Sprachkompetenz anwendungsorientiert trainiert und gefestigt werden kann. Der Sprachunterricht bei Sprint Dual umfasst grundsätzlich auch das Lernen in der Berufsausbildung oder das kulturelle Lernen. Der Sprachunterricht wechselt daher zwischen Sprachförderung und Berufsausbildung. Einige Schulen beziehen

berufliche Fächer direkt in den Sprachunterricht ein. Auch die kulturellen Codes und Normen für das soziale Miteinander in Deutschland sind fester Bestandteil des Sprachunterrichts. Darüber hinaus werden die Geflüchteten stets ermutigt, über ihre eigenen persönlichen kulturellen Begegnungen und Erfahrungen zu berichten.

Auswahl von Lernmethoden

Besonders positiv ist auch die Auswahl der Lehrmethoden bei SPRINT DUAL. Die Schulen sorgen stets dafür, dass die bisherige Lernmotivation der Geflüchteten sowie ihre Zukunftspläne berücksichtigt werden. Die Geflüchteten werden dabei aktiv in den Lernprozess eingebunden indem sie ihre eigenen Lernaufgaben verwalten können was somit die Lernerfahrung der Teilnehmenden aktiv fördert. Außerdem herrscht in der Maßnahme eine sehr offene und kooperative Lernatmosphäre.

2.8.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die Output-Ebene in SPRINT Dual umfasst Aspekte wie die Bewertung von Lernfortschritten, Zertifizierung oder auch Fehlzeiten. Aus Sicht der Geflüchteten ist dabei sicherlich der wichtigste Indikator die Zertifizierung und Anerkennung der Maßnahme auf dem Arbeitsmarkt. Sofern die zugrundeliegende Maßnahme oder das Projekt eine gute formale und anerkannte Zertifizierung bietet, besteht natürlich ein starker Anreiz für die Geflüchteten, die Maßnahme erfolgreich abzuschließen. Bei SPRINT DUAL werden die vorhandenen Kompetenzen bereits vor Projektbeginn identifiziert. Dies geschieht auf der Website: Werkstattschule.de/kompass. komPASS³ ist ein Kompetenzbewertungsverfahren, das speziell für Jugendliche mit geringen Deutschkenntnissen entwickelt wurde. Die Geflüchteten erhalten eine Teilnahmebestätigung und das Ergebnis des sprachfreien Tests zur Bestimmung ihrer mathematischen Kompetenzen. In einigen Fällen absolvieren die Geflüchteten auch eine Kompetenzfeststellung im Rahmen der DSDI PRO-Prüfung und erhalten ein Praktikumszertifikat.

Bewertung des Lernfortschritts

Die maßgeschneiderte und individuelle Bewertung der teilnehmenden Schüler*innen ermöglicht es den Lehrer*innen, sich an den Bedürfnissen und Fortschritten jedes Einzelnen zu orientieren. Darüber hinaus erhalten die Schüler*innen ein genaues Feedback mit dessen Hilfe sie sich darauf konzentrieren können, ihren Lernerfolg zu verbessern. Außerdem fördert eine gute und regelmäßige Bewertung des Lernfortschritts die Kompetenz zur Selbstbewertung. Auf diese Weise lernen Schüler*innen, selbstgesteuert und lebenslang zu lernen. Schulen, die im Rahmen des Programms SPRINT DUAL Programm tätig sind, nutzen zahlreiche Formen der Bewertung. Dazu gehört z. B. die formale Beurteilung im klassischen Sinne, die sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgt. Hervorzuheben sind die dabei verwendeten Auswertungsformate DSDI Pro und komPASS³. Auch das Feedback anderer Teilnehmenden oder von Kunden wird als eine Form der Bewertung angesehen. In den meisten Fällen, und insbesondere bei der Gruppe der Geflüchteten, ist eine reine Bewertung mit Noten oder Punkten nicht effektiv genug. SPRINT DUAL legt daher ein besonderes Augenmerk darauf, Fortschritte und Verbesserungen und nicht Defizite hervorzuheben. Dabei werden stets praktische Impulse und Feedback gegeben. Bei SPRINT DUAL gibt es eine offene Diskussionsatmosphäre, in der die Schüler*innen ermutigt werden, ihre Fehler offen anzusprechen und zu diskutieren. Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass die Noten und Bewertungen der Schüler*innen in keiner Weise dazu verwendet werden, ein hierarchisches Ranking zu erstellen.

2.9. KOFA-Flüchtlinge im Praktikum

Es handelt sich hierbei um eine Praktikumsmaßnahme für Geflüchtete, die sich für eine Tätigkeit im Metallbau interessieren.

Bei diesem Projekt handelt es sich um eine Maßnahme, die vom Märkischen Arbeitgeberverband und der Volkshochschule Ennepe-Ruhr-Süd geleitet wird und in den Ausbildungswerkstätten der Altenloh-, Brinck & Co-Gruppe sowie bei Thyssen-Krupp in Bielstein durchgeführt wird. Ähnliche Projekte hat der Märkische Arbeitgeberverband bereits in anderen Unternehmen durchgeführt. Die Auswahl der Geflüchteten erfolgt durch die Agentur für Arbeit Hagen und das Jobcenter Ennepe-Ruhr.

Die Maßnahme beinhaltet eine mehrstufige Qualifizierung, welche sich in drei Module unterteilen lässt. Die berufliche Grundbildung (Modul 1), in der die Teilnehmenden ihre beruflichen und sprachlichen Kompetenzen erweitern können, wird von der Volkshochschule (VHS) Ennepe-Ruhr-Süd durchgeführt. Daran anschließend erweitern die Teilnehmenden ihre Sprachkenntnisse um berufsbezogene Inhalte. Dieses zweite Modul läuft zwei Monate und wird ebenfalls von der VHS durchgeführt. Das abschließend zu absolvierende zweimonatige Praktikum wird im Bereich der Metalltechnik durchgeführt. Dieses wird insbesondere von zwei pensionierten Metallarbeitern organisiert und dient der Vermittlung von beruflichen Grundlagenkenntnissen im Bereich der Metalltechnik, sowie der Vorbereitung auf die Anforderungen am Arbeitsmarkt. Dabei erhalten die Teilnehmenden erste grundlegende Fachkenntnisse im Arbeitsumfeld „Metall“ und können ihre neu erhaltenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den angebotenen Klassen selber unter Beweis stellen.

Die Besonderheit bei dem Projekt ist, dass die praxisorientierte Maßnahme von zwei pensionierten Fachkräften auf freiwilliger Basis durchgeführt wird. Als Vorbereitung für das Coaching, nahmen die beiden Senioren an einem interkulturellen Vorbereitungstreffen mit Dozent*innen der Volkshochschule und Geflüchteten aus Syrien teil. Anschließend entwickelten sie ihren eigenen Lehrplan und erstellten ihr eigenes Lehrmaterial für das selbstgegründete Projekt. Die Geflüchteten sollen in der Praxisphase einen „wippenden Mann“ bauen, der auch Bestandteil der dualen Ausbildung zum Industriemechaniker ist. Die Fähigkeiten, das Werkstück zu erstellen bilden einen Querschnitt der für die Ausbildung benötigten Qualifikationen ab. Für das bessere Verständnis der im Berufsfeld eingesetzten Fachbegriffe, haben die Senioren ein Handbuch mit den wichtigsten Fachbegriffen erstellt.

Link: <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren/praxisbeispiele/storytelling-fluechtlinge-im-praktikum>

2.9.1. Input Kernindikatoren: Kontakt zu den Teilnehmenden/ Unterstützungssysteme und Koordination

Kontakt zu den Teilnehmenden

Die Inputebene ist bei Berufsbildungsmaßnahmen vor allem wichtig, wenn die Teilnehmenden nicht aus dem spezifischen Berufsfeld kommen. Deshalb sind Dinge wie Zugangsvoraussetzungen, der erste Kontakt mit den Teilnehmenden und auch die bestehenden Unterstützungssysteme von großer Bedeutung. Das Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass es großen Wert darauflegt, die Teilnehmenden intensiv kennenzulernen und die bestehenden Voraussetzungen bei der Auswahl und dem ersten Kennenlernen zu hinterfragen. Der erste Kontakt mit den Geflüchteten wird von allen Projektleiter*innen, d. h.

Vertreter*innen der Volkshochschule, Unternehmen und Arbeitsagenturen, durchgeführt. Hierzu treffen die Arbeitsagenturen bereits eine Vorauswahl an interessierten Geflüchteten für die Teilnahme an dem Projekt. Bei der nächsten Sitzung wird es möglich sein, herauszufinden, was ihre Bedürfnisse und Vorkenntnisse sind. Dadurch ist es möglich, das Maß in diesem Bereich anzupassen. Darüber hinaus gibt es im Workshop Probetage, an denen die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen müssen.

Unterstützungssysteme und Koordination

Neben dem fachlichen und inhaltlichen Training ist es ebenfalls notwendig, die Teilnehmenden auch in anderen Bereichen zu unterstützen. Hierfür ist in der Regel eine gute Koordination zwischen den beteiligten Personen und Institutionen erforderlich. Nur wenn die Koordination für die Geflüchtete ausreichend transparent gestaltet ist, können sie davon profitieren und Unterstützungsangebote annehmen. Die Geflüchteten haben im Projekt die Möglichkeit Sozialberater*innen für soziale Angelegenheiten und Rechtsberatung für Rechtsfragen zu kontaktieren, da es von großem Vorteil für die Geflüchteten ist, wenn Aufenthaltsrechtsfragen vor dem Arbeitsbeginn in einem Unternehmen geklärt sind.

Darüber hinaus können die Teilnehmenden auch weitere Sprachunterstützung oder Nachhilfe in Anspruch nehmen. Dabei bietet die Volkshochschule in Form von Berufs- und Sprachkursen beispielsweise Unterstützung an.

2.9.2. Prozess Kernindikatoren: Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur

Auswahl der Lernmethoden

Die Lehrenden können ihre Lehrmethoden an die Teilnehmer*innen anpassen und somit auch das Erlernen der deutschen Sprache individuell unterstützen. Bei KOFA ist insbesondere die Initiative der beiden Praxisleiter hervorzuheben. Als Vorbereitung für das Coaching, nahmen die beiden Senioren an einem interkulturellen Vorbereitungstreffen mit Dozent*innen der Volkshochschule und Geflüchteten aus Syrien teil. Anschließend entwickelten sie ihren eigenen Lehrplan und erstellten ihr eigenes Lehrmaterial für das selbstgegründete Projekt. Die Geflüchteten sollen in der Praxisphase einen „wippenden Mann“ bauen, der auch Bestandteil der dualen Ausbildung zum Industriemechaniker ist. Die Fähigkeiten, das Werkstück zu erstellen bilden einen Querschnitt der für die Ausbildung benötigten Qualifikationen ab. Für das bessere Verständnis der im Berufsfeld eingesetzten Fachbegriffe, haben die Senioren ein Handbuch mit den wichtigsten Fachbegriffen erstellt.

Erlernen von Sprache und Kultur

Auf die sprachliche Unterstützung wird bei KOFA großen Wert gelegt. Die Begriffe aus dem entwickelten Handbuch werden auch in der Praxis verwendet, sodass die Teilnehmenden gezwungen sind, diese auch anzuwenden. Im Projekt wird die Sprache durch einen ständigen Wechsel zwischen sprachlichem und beruflichem Fortschritt stark gefördert. Die Teilnehmenden nehmen zusätzlich an einem separaten Sprachunterricht teil, in dem fachliche Inhalte diskutieren werden, aber auch Platz für kulturellen Austausch bereitgestellt wird. Die Teilnehmenden können offen über gesammelte Erfahrungen sprechen und so ein besseres Verständnis der deutschen Kultur erreichen.

Wie erwähnt achten die beiden pensionierten Metallarbeiter darauf, dass innerhalb der Maßnahme kulturelle Kenntnisse und Werte sowie Sprachkenntnisse vermittelt werden. So wird beispielsweise durch eine festgelegte Zeit für den Arbeitsbeginn dafür Sorge getragen, dass die Teilnehmenden pünktlich sind. Nach einer kurzen Testphase erkannten die Gründer, dass die Umsetzung ohne Hilfsmittel schwierig ist und

haben deshalb ein Stempelsystem für die Teilnehmenden implementiert. Daher erfassen die Geflüchteten ihre Anwesenheitszeiten wie normale Auszubildende in einem Stempelsystem und unterliegen somit strengeren Kontrollen, als zuvor. Das bedeutet jedoch, dass die beiden Rentner in der Lage sind, sicherzustellen, dass die Teilnehmenden mehr Wert auf ihre Pünktlichkeit legen. Dadurch erfahren die Teilnehmer, dass Pünktlichkeit ein wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt in Deutschland ist.

2.9.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Bewertung des Lernfortschritts

Die Bewertung des Lernfortschritts der Teilnehmenden wird besondere Beachtung geschenkt. Während der Maßnahme gibt es, sowohl im Sprachunterricht als auch im Workshop regelmäßige Feedbackveranstaltungen. Das Feedback erhalten die Geflüchteten durch die Lehrenden der jeweiligen Module, aber auch durch die anderen Teilnehmenden. Die Lehrenden leiten stets dazu an, sich selbst zu bewerten und zu reflektieren. Als zusätzliche Maßnahme werden gemeinsam mit den Lernenden, Lernziele festgesetzt, die gleichzeitig für alle Beteiligten als Orientierungshilfe angesehen werden kann. Im Rahmen der Bewertung geben die Lehrenden auch nützliche Tipps, wie die Lernenden ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten verbessern können.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die Teilnehmenden erhalten am Ende des Projekts ein Arbeitszeugnis. Mit diesem Zertifikat können sie sich bei Bedarf für eine Schulung anmelden. Die Zertifizierung für dieses Projekt ist für die Teilnehmenden besonders wichtig, da sie im Bedarfsfall den Zugang zu Praktika oder Ausbildungsplätzen erleichtern kann. Die Teilnehmenden profitieren jedoch bereits schon von dem umfangreichen praktischen Nutzen, den sie aus dem Projekt mitnehmen. Am Ende der Maßnahme sind sie in der Lage, die verwendeten Maschinen richtig zu bedienen, haben ein Vokabular um branchenspezifische Fachbegriffe erweitert und haben selbstständig ein Produkt erzeugt. Diese Praxiserfahrung ist für die Teilnehmenden von großer Bedeutung.

2.10. Job to stay

Das Projekt „Job to stay“ - Sustainable Integration of Low-Skilled Refugees into the Tourism Labour Market ist ein Projekt, das in erster Linie auf den Abbau von Vakanzen in der Tourismusbranche abzielt. Es umfasst Länder wie Deutschland, Italien, Österreich, Frankreich und Slowenien. Aufgrund der besonderen Benachteiligung von geflüchteten Frauen in mehreren europäischen Ländern versucht dieses Projekt, ihre Beschäftigungschancen durch berufliche Entwicklung zu erhöhen. Im Allgemeinen prangert diese Maßnahme die bestehende Flüchtlingspolitik in verschiedenen Ländern an. Sprachliche und kulturelle Herausforderungen erschweren den Geflüchteten den erfolgreichen Eintritt in den europäischen Arbeitsmarkt. Es gelten strenge Einstiegsbestimmungen in Maßnahmen, die von den Geflüchteten oft nicht erfüllt werden können, da ihre ausländischen Qualifikationen nicht anerkannt werden oder während der Flucht verloren gegangen sind. Das Projekt „Job to stay“ wird von der „Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH“ koordiniert und verfügt über mehrere Partnerinstitutionen in verschiedenen europäischen Ländern, die sich am Programm beteiligen, in dem sie Arbeitsplätze für die teilnehmenden Geflüchteten anbieten. Dabei sollen die Geflüchteten durch professionelle und sprachliche Unterstützung innerhalb von 24 Monaten auf ihren Einstieg in die Tourismusbranche vorbereitet werden.

Das Programm umfasst die folgenden Kernaktivitäten:

1. Es werden fünf ausgewählte Qualifikationsprofile für Assistenzstellen auf niedriger Qualifikationsebene erstellt. Zu diesen Berufen gehören, Küchenassistenten, Kochassistenten, Hauswirtschaftsassistenten Hauswirtschaft, Küchenassistent*in, Kochassistent*in, Barkeeper*in und Landschaftsbauassistent*in.
2. Im zweiten Schritt findet die Entwicklung eines Beurteilungs- und Akkreditierungsmodells für ausgewählte Berufsbilder, einschließlich personalisierter Lebensläufe oder Transkriptionen der formalen Zertifikate aus den Heimatländern statt. Auf Basis dieser Bewertung ist es möglich, für jede Person einen individuellen Qualifizierungspass zu entwickeln und einen personalisierten Eingliederungsplan zu erstellen.
3. Im dritten Schritt findet die Entwicklung von Eingliederungsplänen statt. 600 Geflüchtete in fünf Ländern unterziehen sich dem Bewertungsverfahren „Job to stay“. Dabei wird sichergestellt, dass mindestens 70 Prozent der Teilnehmenden weiblich sind. Jeder der Teilnehmer hat die Möglichkeit, ein neunmonatiges Praktikum zu absolvieren. Neben dem arbeitsplatzbezogenen Lernen, das die sprachliche und kulturelle Ausbildung begleitet, der sozialpsychologischen Unterstützung und der auf die Bedürfnisse der Frauen zugeschnittenen Unterstützung, wird sichergestellt, dass alle Personen mindestens die Qualifikationsstufe 3 erreichen und eine langfristige Integration in den Tourismusarbeitsmarkt erreichen können.
4. Als vierte Maßnahme finden regelmäßige Veröffentlichungen für Akteur*innen wie Politiker*innen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene statt.

Link: <https://www.fh-mittelstand.de/jobtostay/>

2.10.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Unterstützungssysteme und Koordination

Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme

Auf der Input-Ebene ist es wichtig, die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, mit denen das Projekt startet. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, die inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen, aber auch die nachhaltige Nachfrage des Projekts.

Gerade bei „Job to stay“ ist die Nachfrage durch den Tourismusbereich besonders hoch. Die Branche leidet aktuell darunter, dass es keine gut ausgebildeten Spezialist*innen auf dem Gebiet der Küchen-, Koch-, oder Hauswirtschaftsassistenten gibt. Die Politik und die Tourismuswirtschaft haben aktuell noch nicht begonnen, diesen Personalbedarf mit den Bedürfnissen der Geflüchteten zu verbinden. Geflüchtete können oft nicht nachweisen, dass sie eine Aufenthaltserlaubnis haben, weshalb sie in der Regel nicht in Jobs arbeiten können, die einen offiziell akkreditierten Abschluss verlangen, sondern vielmehr auf dem niedrigsten Niveau unqualifizierter Arbeit in den Arbeitsmarkt eintreten müssen, wozu häufig auch die Tourismus- und Hotelleriebranche zählt

Da dieses Projekt darauf abzielt, die Arbeitslosigkeit insbesondere unter den weiblichen Geflüchteten zu verringern, werden sie bei der Registrierung bevorzugt. Die Projektverantwortlichen stellen daher sicher, dass etwa 70 % der Teilnehmenden weiblich ist. Darüber hinaus ist ein Mindestmaß an Sprachkenntnissen erforderlich, welche durch einen Kompetenztest ermittelt werden.

Unterstützungssysteme und Koordination

Da es sich bei diesem Projekt um eine sehr spezifische Branche handelt, ist es wichtig, mögliche Hindernisse oder Schwierigkeiten bei der Teilnahme abzubauen. Deshalb achtet die Projektleitung darauf, umfassende Unterstützungsangebote anzubieten. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, während der Durchführung des Projekts sowohl psychologische als auch sprachliche Unterstützung von ihren Vorgesetzten zu erhalten. Eine intensive und regelmäßige sprachliche Betreuung stellt sicher, dass die Teilnehmenden das Projekt absolvieren können und den Anschluss nicht verlieren. Dies könnte dazu führen, dass das Projekt als zu anspruchsvoll und fordernd empfunden wird und die Teilnehmenden dadurch die Motivation verlieren und das Projekt abbrechen. Die Projektverantwortlichen achten jedoch darauf, die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu erkennen, und versuchen sie bis zu einem gewissen Grad zu erkennen und zu erfüllen. Die Projektleitung ist jedoch der Meinung, dass es von großem Vorteil wäre, wenn es so genannte „Buddys“ gäbe. Diese „Buddys“ könnten die Teilnehmenden intensiver begleiten und im Alltag unterstützen. An dieser Stelle besteht offenbar noch Erweiterungsbedarf im Projekt. Diese Expansion beinhaltet aber auch neue personelle und finanzielle Ressourcen. Es ist jedoch klar, dass die Geflüchteten sich umso sicherer fühlen würden, wenn sie mit Hilfe eines „Buddys“ intensiv betreut wären. Sie könnten mit dieser Person auf Augenhöhe sprechen und sich Hilfestellungen einholen.

2.10.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Das Erlernen der deutschen Sprache ist ein zentraler Aspekt innerhalb dieses Projekts. Insbesondere für die Hotel- und Tourismusbranche sind ausreichende Deutschkenntnisse zwingend erforderlich. „Job to stay“ bietet den Teilnehmenden ein neunmonatiges Praktikum in der Tourismusbranche an. Darüber hinaus erhalten die Geflüchteten sowohl Sprach- als auch Kulturunterricht. Bei der Auswahl und bei der Ausbildung von Lehrkräften für den Deutschunterricht wird darauf geachtet, dass diese darauf vorbereitet sind, dass kulturelle Unterschiede und Stereotypisierung im Unterricht ein Thema sind. Die Lehrer*innen müssen daher gut ausgebildet sein und wissen, wie man mit einer sehr heterogenen und vielfältigen Gruppe von Teilnehmenden umgeht und sie unterrichtet. Die Projektleiter*innen setzen sich dabei stets aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus ein. Zusätzlich fördern sie eine Lernkultur, die sich durch Offenheit, Einbeziehung und Anerkennung der Vielfalt auszeichnet. Es ist bekannt, dass viele der Geflüchteten aus Ländern kommen, in denen andere Religionen als das Christentum vorherrschen. Daher

kann man sich darauf verlassen, dass es viele Teilnehmenden gibt, die einer anderen Religion angehören. Dementsprechend wird das Thema Religion auch im Unterricht diskutiert, oder die religiösen Bedürfnisse werden während des Projekts deutlich. An dieser Stelle ist es sehr wichtig, dass die Lehrerenden in der Lage sind, professionell damit umzugehen.

Auswahl der Lernmethoden

Das Projekt „Job to stay“ versucht, die Geflüchteten in die Unterrichtsplanung mit einzubeziehen, um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden. Dazu werden die bisherigen Lerngewohnheiten sowie die Lernmotivation der Geflüchteten untersucht und für die Planung berücksichtigt. So ist beispielsweise ersichtlich, in welchem Lerntempo die Lerngruppen arbeiten und welche Lernanreize für sie am effektivsten sind. Die Teilnehmenden werden aktiv in die Planung ihrer individuellen Aktivitäten einbezogen. Somit stellt die Projektleitung sicher, dass die Ambitionen und Ziele der Teilnehmenden erreicht werden. Die Teilnehmenden sollten auch lernen, dass Versagen und Fehler normal sind und zum Lernen dazugehören. Die Geflüchteten sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass sie nicht nur Erfolge erzielen, sondern auch kleinere oder größere Misserfolge erleben können. Dies soll die Teilnehmenden zu einem praktischen und eigenständigen Lernen führen. Damit sie nicht nach jedem kleinen Misserfolg verzweifelt sind und aufgeben. Dies soll die Teilnehmenden zu einem praktischen und eigenständigen Lernen ermutigen. Das Projekt fördert das praktische Lernen am Arbeitsplatz, da die Teilnehmenden direkt im Tourismussektor involviert und gefordert sind. Im Rahmen des Projekts gibt es auch einen sogenannten Aktivitätsplan. Die Teilnehmenden waren an der Konzeption dieses Plans beteiligt.

Da der Lernfortschritt der Lernenden in den meisten Fällen sehr unterschiedlich ist, achtet die Projektleitung darauf, dass es immer wieder unterschiedliche Aufgaben gibt, die eine Differenzierung der kognitiven Ebenen beinhalten. Das bedeutet, dass jeder an der Maßnahme erfolgreich teilnehmen kann und nicht ständig über- oder unterfordert ist. Darüber hinaus können sich die Teilnehmenden jederzeit an die Lehrer*innen wenden, wenn sie keine dem Niveau angemessene Aufgabe oder Anforderung finden. Das Projekt sorgt für einen guten und offenen Austausch zwischen der Projektleitung und den Lehrer*innen. Diese gute Beziehung ermöglicht es, auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen.

2.10.3. Output Kernindikatoren: Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Abwesenheits- und Abbruchquoten

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Ein Ziel des Projekts ist es, mehr Geflüchtete und insbesondere geflüchtete Frauen im Tourismussektor zu beschäftigen. Es wurde ein sogenannter Qualifizierungspass entwickelt, der personenbezogene Daten, Vorkenntnisse und erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen enthält und zertifiziert. Zu diesem Zweck werden auch die Bewertungen und das Feedback der Unternehmen eingeholt. Dieser Qualifizierungspass stellt gleichzeitig die Zertifizierung der Arbeitsleistung der Geflüchteten dar. Dieser sollte bestenfalls den Einstieg in die Tourismusbranche erleichtern. Zum Projektabschluss wird das Projekt mithilfe eines „Lessons learnt“ Paper bewertet.

Abwesenheits- und Abbruchquoten

Für die erfolgreiche Durchführung einer Berufsbildungsmaßnahme ist es natürlich besonders wichtig, dass die Anwesenheit der Geflüchteten so hoch wie möglich und die Abbruchquote so gering wie möglich ist. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass die Geflüchteten die Maßnahme ordnungsgemäß durchführen, um

ihr Zertifikat oder ihre Bescheinigung zu erhalten. Die meisten Teilnehmenden sind sich dessen bewusst, aber es kann dennoch vorkommen, dass sie oft nicht erscheinen oder die Maßnahme sogar abbrechen. Um diese Quoten so gering wie möglich zu halten, bietet „Job to Stay“ Unterstützungssysteme an. Diese sollen sicherstellen, dass die Teilnehmenden nicht aufgrund von Schwierigkeiten oder Hürden aussteigen. Darüber hinaus erkennt „Job to stay“ auch Kenntnisse und Qualifikationen an, die die Geflüchteten ggf. bereits mitbringen. Die Projektleitung kann jedoch aktuell noch nicht abschätzen, wie hoch die Abbruchquote sein wird, da das Projekt derzeit noch läuft. Um einer hohen Abbruchquote entgegenzuwirken wird derzeitig gewissenhaft an Maßnahmen gearbeitet, um diesen entgegenzusteuern.

4. Best-Practice in Italien

3.1. Ial Lombardia

IAL ist ein gemeinnütziges Unternehmen, welches an zwölf Standorten in der Lombardei und an einem Standort in Bergamo Berufsbildungsangebote bereitstellt. Die Angebote umfassen Weiterbildungen, lebenslanges Lernen, regelmäßiges Training und Berufsorientierung. Des Weiteren haben Geflüchtete die Möglichkeit an berufsspezifischen Kursen teilzunehmen, um sich leichter in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Es gibt unter anderem folgende Bereiche:

- Lagerverwaltung
- Gabelstapler*innen
- Reinigung

Die meisten Kurse sind kostenlos, dabei ist jedoch eine regelmäßige Anwesenheit der Teilnehmenden erwünscht. Obwohl die Klassen nicht speziell für Geflüchtete konzipiert sind, besuchen viele von ihnen die Kurse. *IAL Bergamo* hat vier Mitarbeiter*innen in der Projektleitung zuzüglich der teilnehmenden Lehrkräfte (die Anzahl der Lehrer*innen ist abhängig von der Anzahl der Klassen). Letztes Jahr wurden 10 Kurse angeboten: Die Gabelstaplerfahrerklasse hatte letztes Jahr die meisten Teilnehmenden. Insgesamt besteht ein Kurs aus 60 Stunden.

IAL Bergamo arbeitet mit Institutionen wie dem *CISL* (italienischer Gewerkschaftsbund) und *ANOLF* (Associazione Nazionale Oltre le Frontiere) zusammen, einem mit *CISL* verbundenen Verband, der die Staatsbürgerrechte fördert, indem er Migrant*innen und Asylbewerber*innen in ihren Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung unterstützt.

IAL, *ANOLF* und *CISL* sitzen im gleichen Gebäude und können daher von einer engen Zusammenarbeit profitieren. Dies ist für die Administration der Ausbildung der Geflüchteten sehr wichtig und bildet die Grundlage für die mögliche Schaffung eines integrierten Unterstützungssystems und eines Ansprechpartnernetzes, das den Geflüchteten bei ihrer Integration helfen könnte, u.a. gehören dazu das Lösen von Problemen im Zusammenhang mit ihrem Wohnverhältnis, ihrer Gesundheitsversorgung oder Bürokratie. Diese wachsende Zusammenarbeit ist ein ganz zentraler Aspekt. Die bestehende Verbindung wird durch eine Online-Datenbank verstärkt, die von *IAL* und dem *CISL* genutzt wird: In dieser Datenbank befinden sich alle Informationen (biographische Daten und individuelle Lehrpläne) über diejenigen, die an einer Ausbildung teilnehmen möchten oder die von den *CISL*-Diensten profitiert haben. Mit Hilfe dieser Datenbank können die *IAL*-Manager*innen die Planung der Berufsausbildung effektiver gestalten, indem sie besser auf den Arbeitsmarkt und den Ausbildungsbedarf der Geflüchteten abgestimmt sind. Während des Interviews berichtete der *IAL*-Manager, dass eine Erweiterung dieser digitalen Plattform in Vorbereitung sei, um die Verbindung zwischen verschiedenen institutionellen Bereichen und dem Integrationspfad der Geflüchteten noch effektiver zu gestalten. Heute wird diese Datenbank von sechs Büros in der Lombardei genutzt. Das *IAL* hat außerdem Anfragen zur Erweiterung der Nutzung der Plattform aus anderen italienischen Regionen erhalten.

Eine weitere Stärke der *IAL*-Ausbildung ist das Praktikum nach dem theoretischen Kurs: Für die Geflüchteten ist das Praktikum kostenlos, wenn es öffentlich gefördert wird; sollte es keine finanzielle Förderung geben, so trägt das Unternehmen die Kosten hierfür. Praktika sind unerlässlich, weil sie es den Schüler*innen ermöglichen, ihre Kompetenzen am Arbeitsplatz anzuwenden. Es gibt keine spezifischen

Praktika für Geflüchtete: Tatsächlich sind die geringen Sprachkenntnisse oft eine Herausforderung. Eine der möglichen Lösungen für dieses Problem könnte die Ausweitung der Online-Plattform sein, die es begünstigen könnte, Geflüchtete anhand ihres Sprachniveaus adäquat auszuwählen.

Ein weiterer Vorteil stellt die Verbindung zwischen IAL und dem Arbeitsmarkt dar. Diese Verknüpfung ermöglicht es, kontinuierlich mit der Arbeitswelt in Verbindung zu stehen und Kurse zu organisieren, die es Geflüchteten erleichtern, Kompetenzen direkt und schnell am Arbeitsplatz zu erproben. Dieser Aspekt macht den IAL-Ausbildungsweg sehr praxisbezogen und berufsorientiert.

Link: <https://www.ialombardia.it/>

3.1.1. Input Kernindikatoren: Zugang- und Eingangsvoraussetzungen/Unterstützungssysteme und Koordination/ Lernziele und -inhalte/ Kontakt zu den Teilnehmenden

Zugang- und Eingangsvoraussetzungen

Um an den IAL-Berufskursen teilnehmen zu können, müssen die Teilnehmenden über alle Unterlagen, die für den Antrag auf staatliche Förderung erforderlich sind, verfügen. Welche Dokumente vorgelegt werden müssen, ist in der regionalen und nationalen Gesetzgebung festgelegt. Eine weitere Zugangsvoraussetzung, insbesondere für die Kurse, die schriftliche Prüfungen erfordern, ist die Sprachkompetenz. Diese wird den Teilnehmenden nach der Durchführung eines Sprachtests, zertifiziert. Zu Beginn der Kurse gibt es Besprechungen, bei denen Inhalte und Stundenpläne vorgestellt werden.

Unterstützungssysteme und Koordination

Die wichtigste Unterstützung, die das IAL anbietet, ist die Sprachförderung. Parallel zu den Kursen erhalten die Teilnehmenden Sprachförderung in gesonderten Modulen. Auf diese Weise können Geflüchtete ihr Sprachniveau durch ein eng mit der Berufsausbildung verbundenes Lernen verbessern.

Darüber hinaus arbeitet das IAL bei besonderen persönlichen Problemen mit einem gemeinnützigen Verein zusammen, der die Geflüchteten psychologisch unterstützt. Diese Art der Kooperation verdeutlicht die großen Bemühungen des IAL, das Wohlbefinden der Teilnehmenden zu gewährleisten, auch wenn es sich, wie der Manager des IAL berichtet, derzeit nicht um eine offizielle, sondern nur um eine informelle Partnerschaft handelt.

Zusätzlich zu dieser Unterstützung plant IAL in Zusammenarbeit mit dem CISL eine bessere Unterstützung und Beratung bereits vor Beginn der Maßnahme. Dies könnte zu einer engeren Kooperation zwischen IAL und CISL führen, wodurch es ermöglicht wird, das psychologische Wohlbefinden jedes einzelnen Geflüchteten zu berücksichtigen.

Der IAL-Manager berichtete, dass die sprachliche Unterstützung am dringendsten benötigt wird und dass der Einbezug von Sozialarbeiter*innen nützlich sein könnte.

Lernziele und -inhalte

Es gibt keine konkreten Lerninhalte bzw. Curricula, da das Projekt größtenteils von der Höhe der Haushaltsmittel abhängig ist. Trotzdem ist es dem IAL in den letzten Jahren gelungen, eine angemessene Varietät der Kurse in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Nachfrage der Teilnehmenden zu gewährleisten. In Bezug auf die Lernziele und -inhalte des Kurses ist eine Anpassungsfähigkeit möglich, indem je nach den Bedürfnissen und Interessen der Zielgruppe der Kursinhalt gewählt wird. Die Planung der verfügbaren

Kurse erfolgt jährlich und wird bei der Erstellung des jeweiligen Lehrplans durch Schulleiter*innen, Kurskoordinator*innen und Tutor*innen durchgeführt.

Kontakt zu den Teilnehmenden

Die erste Begegnung ist informell und nicht strukturiert, aber sie ist für den Zugang zu den beruflichen Kursen erforderlich. Dennoch versucht das IAL in Zusammenarbeit mit CISL, diesen Prozess strukturierter, koordinierter und effektiver zu gestalten. Der Zugang zu den Teilnehmenden und im Allgemeinen der gesamte Prozess der Einrichtung eines Berufskurses (Bedarfsermittlung, Auswahl der Teilnehmenden, Erstbewertung usw.) kann durch eine intensivere Koordination zwischen IAL und CISL verbessert werden. Diese Art der Kooperation wird durch die Nutzung der gemeinsamen Datenbank ermöglicht. Bei der ersten Begegnung mit den Teilnehmenden sind die Koordinator*innen und Tutor*innen mit involviert und es wird entschieden, welche Personen an welchen Kursen teilnehmen. Außerdem werden in Bezug dazu das Curriculum und die Klassenzusammensetzung konzipiert.

3.1.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderung/ Auswahl der Lehrmethoden

Finanzierung und Förderungen

IAL ist ein gemeinnütziges non-profit Unternehmen mit einem Bereich, der sich hauptsächlich mit der Begründung der Fördergelder und der Anforderung von Mitteln befasst. Bei dieser wirtschaftlichen Bewertung werden die Projektleiter*innen einbezogen, um diesen effektiver zu gestalten. IAL beschafft Mittel sowohl aus dem öffentlichen als auch aus dem privaten Sektor.

Auswahl der Lehrmethoden

Die Teilnehmenden werden durch die Anerkennung ihrer bisherigen Fähigkeiten und Kompetenzen sowie der Planung ihrer persönlichen Ziele und Zukunftspläne, motiviert. Während der Maßnahme bieten die Kursleitenden den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen. Sie werden ermutigt, ihre Fähigkeiten in der Praxis zu verbessern und dabei als Team kooperativ zu denken.

Der Großteil dieser Aktivitäten ist auch in den Lehrmethoden enthalten, die parallel zu den Trainings durchgeführt werden: Dazu gehören z. B. Kompetenzbewertung, Einzel- und Gruppenarbeit, Einzel- und Gruppencoaching, Praktika und „Job Club“. „Job Club“ ist eine IAL-Initiative, bei der die Teilnehmenden über die Strategien in der Arbeitssuche informiert und beraten werden. Dies geschieht jeweils in Kleingruppen aus wenigen Geflüchteten. Auf diese Weise haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen und gewonnenen Erfahrungen auszutauschen.

Die Gruppengröße wird anhand eines Betreuungsschlüssels festgelegt, sodass die Lehrenden die Möglichkeit haben, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Die Lehrenden unterstützen die soziale Integration der Teilnehmenden und verhindern die Bildung geschlossener Gruppen von Geflüchteten.

3.1.3. Output Kernindikatoren: Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Bewertung des Lernfortschritts

Die Schulungen beinhalten immer mündliche und schriftliche Prüfungen, um den Fortschritt des Unterrichts zu überprüfen. Die Bewertung ist dabei formeller, wenn Kurse eine Regelung, zur Einholung spezifischer Zeugnisse erfordern.

Dabei gibt Rückmeldungen von Lehrenden/Ausbildenden, die sowohl die Tutor*innen als auch für die Geflüchteten nützlich sind, um den Lernprozess während des Kurses und des anschließenden Arbeitsprozesses zu reflektieren.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Für die Teilnahme am IAL-Projekt werden immer eine Begrüßung, ein Vorstellungsgespräch und eine Lernzielplanung des Einzelnen durchgeführt. Diese Maßnahmen ermöglichen es, die Teilnehmenden kennenzulernen und ihre Kompetenzen zu bewerten, um berufliche Inhalte und Orientierungsstrategien, die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt nützlich sind, besser zu definieren.

IAL Bergamo vergibt am Ende der Maßnahme keine Zertifikate, sondern lediglich eine Teilnahmebescheinigung.

3.2. Engim Lombardia

Das ENGIM Projekt verwaltet Berufsbildungsklassen in der Provinz Bergamo. Aufgabe der Maßnahme ist es, eine angemessene Ausbildung für die Teilnehmenden zu gewährleisten. Dadurch wird der Eintritt von Jugendlichen und Erwachsenen in den Arbeitsmarkt aktiv gefördert.

Die Schule der Stadt Bergamo hat das Projekt bereits im Jahr 2001, als sie nach Valbrembo, einem kleinen Dorf in der Nähe der Stadt zog, gestartet. Der neue Standort liegt in einem ländlichen Gebiet, sodass die Schule von den regionalen Mitteln für die landwirtschaftliche Entwicklung profitiert und somit ihren ersten Kurs für landwirtschaftliche Betriebe implementieren konnte. In den 2000er Jahren wurden in Valbrembo weitere neue Schulen eröffnet, die die lokale Verwaltung zur Verbesserung des öffentlichen Verkehrs, der allgemeinen Dienstleistungen sowie zum Aufbau neuer Infrastrukturen anspornen sollte. Dadurch konnte ENGIM seine Arbeit um sieben verschiedene Lehrpläne und viele Berufskurse für Erwachsene erweitern. Darüber hinaus bot der neue Standort den Schulleiter*innen die Möglichkeit, Verbindungen und Partnerschaften mit den lokalen Wirtschaftsunternehmen aufzubauen.

Innerhalb der Berufsausbildung gibt es keine spezielle Klasse für Geflüchtete und auch in Regelklassen sind nur wenige Geflüchteten registriert. Dennoch absolvieren mehr als 60 % der teilnehmenden Menschen mit Migrationshintergrund das Programm erfolgreich, sodass die Schulleitung und Lehrende es gewohnt sind, mit typischen Problemen im Zusammenhang mit Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden, Schulausfall und allgemein mit allen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit sozialen Diskrepanzen, umzugehen.

Die Trainings- und Orientierungsaktivitäten von ENGIM zielen darauf ab, einen Lehransatz zu verfolgen, der sich auf den multimedialen Unterricht und die Ausbildung „vor Ort“ mit einer starken Verbindung zur lokalen Wirtschaft konzentriert.

Die Schule organisiert Berufskurse für:

- Elektrizitätsversorger
- Installateure für Sanitär- und Heizungstechnik
- landwirtschaftliche Betreiber*innen
- Gärtner*innenkurse
- Pizzaköch*innen Kurse
- Kellner*innen Kurse
- Kinderbetreuung
- Landwirtschaft

Derzeitig wird die Schule von etwa 20 Personen geleitet. Die Finanzierung erfolgt fast ausschließlich aus regionalen Fonds, insbesondere aus Beschäftigungsfonds. Darüber hinaus organisiert ENGIM auch kostenpflichtige Kurse für Privatpersonen oder Unternehmen.

Die Anzahl der angebotenen Kurse hängt von der Nachfrage der lokalen Unternehmen und Institutionen ab. Daher ist ENGIM stark mit dem Arbeitsmarkt verbunden. Dank langjähriger Erfahrung im Ausbildungsbereich und verschiedener weiterer Aktivitäten ist die Schule in der Lage, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und eine sehr vielfältige Ausbildung anzubieten. Außerdem ist ENGIM in der Lage, die Kurse und Ausbildungsprogramme je nach Marktbedarf anzupassen. Diese Fähigkeit ist vor allem für Geflüchtete, die Ausbildungswege mit hohem Kompetenzniveau anstreben, von großer Bedeutung, da ihnen so ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird.

Der Lehrplan für das Trainingsprogramm wird jedes Jahr aktualisiert. Die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden mit einem offiziellen Dokument bescheinigt. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine Teilnahmebescheinigung, sondern um ein Diplom.

Link: <http://lombardia.engim.org/content/dove-siamo-e-orari-di-apertura#>

3.2.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Lernziele und –inhalte/ Unterstützungssysteme und Koordination

Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme

Die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage hängt von der Art des Kurses ab: Für die Betreuungsklassen (bei denen die Zahl der Geflüchteten aufgrund der hohen Zugangsanforderungen gering ist) sind Nachfrage und Angebot gleich. Für alle anderen Klassen ist die Übereinstimmung sehr unterschiedlich.

Bei ENGIM sind die Nachfrage nach Qualifikationen und das Angebot gleich hoch. Dieser Ausgleich ist dabei, durch die enge Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen möglich. Genau aus diesem Grund berücksichtigen die Schulleitungen bei der Einrichtung von Berufsbildungsprogrammen auch insbesondere die Situation am Arbeitsmarkt. Oftmals fragen die lokalen Unternehmen selbst, die spezifischen Ausbildungsgänge an. Derzeit ist es der Schule durch die enge Zusammenarbeit mit der lokalen Industrie (die größten Fabriken des Gebietes befinden sich direkt neben den Schulanlagen) möglich, die Situation des lokalen Arbeitsmarktes verstärkt zu berücksichtigen. So können die Ausbildung und die Berufsorientierung noch effektiver gestaltet werden. Damit ist der gesamte Prozess, von der ersten Planung der Kurse bis zum Eintritt der Schüler*innen in den ersten Job kontinuierlich an den Arbeitsmarkt verknüpft.

Lernziele und –inhalte

ENGIM hat für jede Berufsausbildungsklasse einen spezifischen Lehrplan. Die Lernziele und Lerninhalte werden je nach Anforderungen der Unternehmen und Gesetzesänderungen angepasst, um den Bedürfnissen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes sowie der regionalen und nationalen Gesetzgebung gerecht zu werden. ENGIM betont die Bedeutung dieser realen, starken und ständigen Verbindung mit der lokalen Industrie für die Wirksamkeit ihrer Schulungsmaßnahmen. Diese Nähe zum externen Umfeld wird auch dadurch erreicht, dass die Arbeitsagenturen direkt in die Kursplanung mit einbezogen werden. Je nach Berufsausbildungsklasse können Schulleiter*in und Projektleiter*in die Vertreter*innen der lokalen Arbeitsagenturen bitten, sich an der Ausarbeitung des Programms zu beteiligen. Dieser Planungsansatz kann dadurch als ein gutes Beispiel für die Berufsausbildung angesehen werden.

Aufgrund der laufenden Anpassungen des Lehrplans wird den Trainer*innen durch die Schulleitung die Freiheit eingeräumt, die Trainingsinhalte entsprechend dem Klassenniveau und ihrem eigenen Unterrichtsstil entsprechend anzupassen.

Unterstützungssysteme und Koordination

Zur persönlichen Unterstützung der Geflüchteten sind aktuell nicht genügend Ressourcen vorhanden. Ein professioneller Psychologe ist jedoch stets an der Schule anwesend, um jungen Lernenden, die die Berufsschule besuchen, zu betreuen. Dabei kann aufgrund von mangelnden finanziellen und personellen Ressourcen keine Betreuung von erwachsenen Lernenden in Berufskursen erfolgen.

Dennoch stellt ENGIM für jede Berufsausbildung eine*n Tutor*in zur Verfügung. Diese stellen die Kontaktstelle zwischen der Schule und den Lernenden, sowie zwischen den Lernenden und dem Arbeitsmarkt (während des Praktikums oder der Arbeitsvermittlung) dar. Der Tutor ist für die Motivation und das Engagement der Geflüchteten verantwortlich. So kontaktiert er sie beispielsweise bei Abwesenheit oder hält während des Praktikums den Kontakt zu den Unternehmen.

In Bezug auf die Koordinierung der Unterstützungssysteme berichtete das ENGIM-Management, dass im italienischen Berufsbildungssystem insbesondere die psychologische und sprachliche Unterstützung stärker gefördert werden sollte. Tatsächlich haben Schulen oft nicht genug finanzielle oder personelle Mittel, um eine gute persönliche Betreuung für jeden Lernenden zu gewährleisten. Darüber hinaus sollte eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den schulischen und lokalen Sozialdiensten bestehen.

3.2.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/Auswahl der Lernmethoden

Finanzierung und Förderungen

ENGIM erstellt regelmäßig einen Wirtschafts-, und einen Sozialbericht. Die Schule verfügt über ein gemeinnütziges Wirtschaftssystem (non-profit) und beschafft die Mittel hauptsächlich von öffentlichen Trägern. Bei der wirtschaftlichen Bewertung sind sowohl Schulleiter*innen als auch Projektleiter*innen beteiligt.

Auswahl der Lernmethoden

Die Schüler*innen werden motiviert, ihr bisheriges Lernen informell zu reflektieren (es gibt keine standardisierten Tests oder praktische Übungen). Auf diese Weise haben Lehrer*innen und Tutor*innen die Möglichkeit, die bisherigen Erfahrungen der Schüler*innen mit ihrem neuen beruflichen Werdegang zu verknüpfen, um dadurch ihre Beteiligung zu stärken und den Lehrplan bestmöglich zu individualisieren. Auf Wunsch des Lehrenden können die Schüler*innen nach dem Praktikum aktiv in die Lernstrategien mit einbezogen werden. Dadurch wird eine Verbindung zwischen dem absolvierten Praktikum und dem Kursprogramm hergestellt.

Bei besonderen persönlichen Problemen oder Lernschwierigkeiten können Lehrende die einzelnen Schüler*innen motivieren und verdeutlichen, dass eine Ausbildung auch mögliche Fehler mit sich bringen kann. Diese Art der Unterstützung wird jedoch nur in Einzelfällen angeboten.

In Bezug auf die Lehrmethoden kann der Lehrende, seinen Trainingsstil an die einzelnen Lernenden individuell anpassen. So könnte er sich beispielsweise dafür entscheiden, Bilder oder Multimedia-Inhalte zu verwenden, wenn es Sprachprobleme in der Lerngruppe gibt. Die Lehrenden können weitgehend aktivierende Lehrmethoden einsetzen, dafür gibt es seitens der Führungsebene jedoch keine präzisen Richtlinien.

3.2.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquoten

Die Abbruchquote bei ENGIM ist sehr niedrig und hängt mit vielen persönlichen Faktoren zusammen. In den meisten Fällen verlassen die Schüler*innen die Schule, da sie einen neuen Job gefunden haben.

In sehr wenigen Fällen muss die Teilnahme aufgrund einer zu hohen Abwesenheitsrate abgerochen werden. Die/Der Tutor*innen und Lehrenden versuchen, dieses Phänomen zu reduzieren, indem sie die oft abwesenden Schüler*innen persönlich unterstützen. Dazu führen sie beispielsweise bei Abwesenheiten der Schüler*innen persönliche motivierende Telefongespräche, um die Gründe für ihre Abwesenheit zu erfragen und zu verstehen.

Eine weitere Strategie zur Reduzierung der Abbruchquoten und zur Motivation der Lernenden, ist die Zertifizierung der Vorqualifikationen. Dadurch fühlt sich jeder Lernende akzeptiert, wird auf seine Fortschritte im Ausbildungsweg aufmerksam gemacht und hat so die Möglichkeit, seine Fähigkeiten besser unter Beweis zu stellen. Trotz der aufgezeigten Maßnahmen, berichtete ENGIM, dass es oft Probleme in der Zusammenarbeit mit den nationalen Botschaften der Teilnehmenden gibt.

Bewertung des Lernfortschritts

Zur Überprüfung des Lernfortschritts werden sowohl mündliche als auch schriftliche Prüfungen eingesetzt. Zusätzlich erhalten die Lernenden regelmäßig informelles Feedback zu den erstellten Leistungen. Für ENGIM ist es sehr wichtig, die Verbindungen zwischen den Lernenden und dem Arbeitsmarkt effektiv und erfolgreich zu gestalten. Aus diesem Grund werden die Schüler*innen während des Praktikums von einer/m Tutor*in unterstützt, der/die auch das Feedback der Unternehmen zu den Leistungen, den sozialen Fähigkeiten und dem generellen Engagement dokumentiert. Diese Art der informellen Bewertung ist sehr wichtig, da sie eng mit der praktischen Arbeit verbunden und daher unerlässlich für die Motivation der Schüler*innen ist. Dadurch kann ihr Integrationsprozess stark gefördert werden und der Schule eine Leistungsbewertung aus externer Sicht zur Verfügung gestellt werden.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Bei dem ersten Treffen zu Beginn des Berufsweges findet eine Eingangsbewertung der technischen Expertise der Schüler*innen statt. Diese Art von Vorbereitungstest wird vom Lehrenden durchgeführt, um das durchschnittliche Niveau der Klasse zu ermitteln. ENGIM verfügt über einen Zertifizierungsrahmen für die erworbenen Fähigkeiten, der je nach Art des Kurses und der spezifischen Gesetzgebung variiert. Für einige Kurse ist es möglich, den Lernenden eine Zertifizierung über die erworbenen Kompetenzen zu erteilen. In anderen Fällen kann die Schule jedoch nur eine Teilnahmebestätigung ausstellen.

3.3. Scuola Edile Bergamo

Die Scuola Edile Bergamo ist eine Berufsschule, die seit 1983 Bauarbeiter*innen ausbildet. Die Schule organisiert mehrere kurze und mittlere Klassen, die es den Schüler*innen ermöglichen, verschiedene Kompetenzen zu entwickeln, die im Baubereich nützlich sind. Die Klassen können in drei Gruppen eingeteilt werden:

- Management- und Verwaltungsklassen
- technische Kurse
- Informatikunterricht

Im Bereich der Geflüchteten hat die Scuola Edile in Zusammenarbeit mit der Cooperativa Ruah und der Caritas ein 3-jähriges Berufsbildungsprogramm initiiert. In diesen Kursen werden maximal 20 Schüler*innen, 30 Stunden lang in der jeweiligen Berufsausbildung unterrichtet. Die Ausbildung besteht aus einer theoretischen und einer praktischen Einführung in die Arbeit auf einer Baustelle. Die Kurse werden in zwei Lehrmodule unterteilt: 16 Stunden Sicherheitstraining und 14 Stunden praktische Werkstatt.

In jeder Klasse gibt es einen Lehrenden für 20 Schüler*innen, sowie einen Dolmetschenden, der ebenfalls eine Mentoring-Funktion hat. Das gesamte Projekt wird von 7 Personen geleitet, die sich mit allen Verwaltungs- und Schulungsfragen befassen. Besonderes Augenmerk sind mögliche Sprachbarrieren. Auf die Rolle des Dolmetschenden wird dabei besonders Wert gelegt, ebenso wie auf eine mehrsprachige multimediale Smartphone-App, die den Lernenden die Inhalte des Kurses in verschiedenen Sprachen und mit erklärenden Bildern zur Verfügung stellt. Diese Art von Ansatz ermöglicht es, den Kurs zugänglich zu machen und den Lernenden ein benutzerfreundliches Instrument zur Verfügung zu stellen, welches ihnen grundlegende Konzepte bietet, die für den Arbeitsmarkt nützlich sind. Die App ist nämlich für den Einsatz in der Klasse konzipiert, um sicherzustellen, dass die praktischen Grundlagen und die Sicherheitspraktiken der Arbeit auf einer Baustelle für alle Lernenden klar sind. Darüber hinaus stellt die Schule in Bezug auf die praktische Ausbildung die gesamte Ausrüstung, einschließlich Arbeitskleidung und Arbeitsgeräte, zur Verfügung. Auf diese Weise sorgen die Manager*innen für einen auf den schnellen Kompetenzerwerb ausgerichteten Unterricht. Dieser Ansatz ist wegen des hohen Praxisanteils und auch wegen der nachfolgenden Punkte sehr wichtig. Das Projekt wurde mit einem Berufsberatungsziel konzipiert, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, herauszufinden, ob sie an einer Karriere im Bauwesen interessiert sind und ob sie über weitere Erfahrungen, Vorkenntnisse oder spezifische Fähigkeiten verfügen, die ihren Einstieg in diese Art von Branche erleichtern könnten.

Dabei sichern die Manager*innen keinen direkten Zugang zum Arbeitsmarkt, aber sie erlauben den Lernenden, sich besser entscheiden zu können, ob sie eine Ausbildung beginnen wollen, die zu einer beruflichen Karriere im Bausektor führen könnte. Zudem hilft es ihnen dabei im Falle einer Einstellung zu wissen, wie man laut den Sicherheitsvorschriften arbeitet.

Obwohl es keinen direkten Kanal gab, der einen direkten Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, könnte dieser Ansatz als Stärke angesehen werden; tatsächlich wird Geflüchteten die Möglichkeit gegeben, Fähigkeiten zu erwerben, die ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt fördern und ihren Integrationspfad effektiver gestalten. Darüber hinaus ermöglichen die Schulanlagen einen sehr praktischen Unterrichtsstil mit mehreren praktischen Übungen. Diese Art von Ansatz kann sehr nützlich sein, um die Schüler*innen zu motivieren und ein integratives und kooperatives Umfeld für sie zu schaffen.

Außerdem arbeitet die Scuola Edile Bergamo mit der externen Genossenschaft Ruah zusammen, um Rechtsbeistand, Unterstützung bei der finanziellen Sicherheit, aber insbesondere bei den Lebensbedingungen sowie sprachliche Unterstützung zu leisten.

Link: http://www.scuolaedilebg.eu/web/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=38

3.3.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Lernziele und- inhalte

Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme

Es ist zu berücksichtigen, dass der Projektkoordinator Cooperativa Ruah die Kandidat*innen des Kurses auf der Grundlage von Sprachkompetenz, Motivation und bisherigen Erfahrungen auswählt. Es ist auch wichtig zu erwähnen, dass diese Art von Kursen nicht direkt mit dem Arbeitsmarkt verbunden ist, da sie in keinen breiteren Berufsbildungs- und Berufsberatungsprozess einbezogen werden. Aus diesem Grund kann nur schwierig beantwortet werden, wie die tatsächliche Nachfrage der Geflüchteten oder die des Arbeitsmarktes ist, da verschiedene Organisationen, die sich mit Geflüchteten und Berufsbildung befassen, bei der Auswahl der Kandidat*innen beteiligt sind. Die Cooperativa Ruah trifft die Auswahl der Kandidat*innen. Auf diese Weise hat der Projektkoordinator der Ruah die Möglichkeit, nur die geflüchteten Schüler*innen auszuwählen, die die Voraussetzungen haben, diese Art von Berufsweg anzustreben.

Konkret haben sich die Verantwortlichen der Scuola Edile und Ruah entschieden, maximal 20 Kandidat*innen für jede Klasse auszuwählen, um mögliche Sprachprobleme zu überwinden und ein effektives Lernen zu gewährleisten.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Wie bereits erwähnt, ist die Cooperativa Ruah für die Auswahl der Kandidat*innen verantwortlich. Allerdings muss sie sich an einige gemeinsame Standards halten, wie z.B. das Sprachniveau A2, welches die Geflüchteten aufweisen müssen. Darüber hinaus ist eine Teilnahme der Schüler*innen erst ab dem 18. Lebensjahr möglich.

Zusätzlich wäre es wünschenswert, wenn der/die Kandidat*in bereits über eine gewisse Erfahrung im Bausektor verfügen. Wenn der Unterricht aus Schüler*innen mit baulichem Hintergrund besteht, kann es für die Lehrenden und den Dolmetschenden einfacher sein, mögliche Sprachbarrieren zu überwinden und einen spezifischeren Berufsweg einzuschlagen.

Was die Auswahl der Schüler*innen betrifft, so gilt es auch als ihre Motivation und Eignung, einer neuen sozialen Gruppe beizutreten, zu lernen und positive soziale Verhaltensweisen zu haben.

Lernziele und- inhalte

Das Projekt hat einen sehr spezifischen und geplanten Lehrplan, der die Ziele des Programms, die Zielgruppe, die Art und Weise, wie die Aktivitäten durchgeführt werden, den Zeitplan, die Kursausstattung und -einrichtung sowie das Budget des Kurses festlegt.

Das Programm besteht aus zwei verschiedenen Lehrmodulen. Das erste betrifft die Sicherheitsvorkehrungen des Bausektors und ist auf die nationale Gesetzgebung der Sicherheit auf einer Baustelle ausgerichtet. Dieses Modul hat zum Ziel, die Schüler*innen auf die mit der Arbeit an einer Baustelle verbundenen Risiken wie die häufigsten Krankheiten, mögliche Gefahren, Schutz und Prävention

aufmerksam zu machen. Es ist wichtig zu betonen, dass die theoretische Erklärung von praktischen Übungen mit den relevantesten Ausrüstungselementen begleitet wird, um die häufigsten risikobezogenen Umstände zu simulieren.

Im zweiten Modul geht es um die praktische Arbeit auf einer Baustelle. Die Geflüchteten lernen, wie man anderen Bauarbeiter*innen hilft, wie man Geräte benutzt und wie man seinen Arbeitsplatz organisiert. Die Scuola Edile stellt die Einrichtungen und die Ausrüstung zur Verfügung. Der Unterricht ist in kleinere Gruppen unterteilt, um das Lernen effektiver zu gestalten und die Zusammenarbeit der Schüler*innen zu verbessern.

Ergänzt wird der gesamte Prozess durch eine mehrsprachige Smartphone-App (Babele-App), die Geflüchtete auf ihrem Lernweg unterstützen soll. Die Anwendung enthält das Glossar der wichtigsten Wörter zum Thema Bauwesen in 9 Sprachen (Englisch, Italienisch, Französisch, Deutsch, Spanisch, Albanisch, Rumänisch, Serbisch und Arabisch) und die Beschreibung der typischen Verfahren auf einer Baustelle (z.B. wie man von Hand gräbt oder wie man chemische Substanzen mischt) mit Fotos und Bildern, die speziell die Bedienung erklären.

Die Abbildungen und die Möglichkeit, die Sprache zu wechseln, machen diese Multimedia-Anwendung sehr nützlich und zugänglich. Die Leiterin der Scuola Edile berichtete, dass es sich um eine konkrete Hilfe für die Didaktik des Kurses handelte, die es den Lernenden ermöglicht, alle Inhalte klar zu verstehen.

3.3.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/ Auswahl der Lernmethoden

Finanzierung und Förderungen

Die Scuola Edile Bergamo hat einen Wirtschaftsbericht und einen Sozialbericht. Das Wirtschaftssystem ist gemeinnützig (non-profit). Um die wirtschaftliche Bewertung effektiver zu gestalten, bezieht das Unternehmen auch Abgesandte anderer Organisationen wie ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili), FILCA (Federazione Italiana Costruttori e Affini) und CGIL-Konsortium ein. Ein gemeinsamer wirtschaftlicher Bewertungsprozess ist unerlässlich, da er es der Scuola Edile ermöglicht, einen umfassenden Überblick über das Projekt zu haben und andere lokale Einheiten einzubeziehen.

Auswahl der Lernmethoden

Die Scuola Edile betont die Bedeutung von Nachhilfe und Sprachförderung. Die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Berufsbildungsprogramm für Geflüchtete ist die Anwesenheit guter Tutor*innen und guten Dolmetscher*innen. Während des Projekts wird die sprachliche Unterstützung von einem Dolmetschenden der Cooperativa Ruah durchgeführt.

Insbesondere während der Ausbildung inspirieren die Lehrenden und der/die Tutor*innen die Schüler*innen, sich auf ihre Motivation zu konzentrieren und versuchen, sie zu fördern. Gleichzeitig ermöglicht das Vorhandensein eines spezifischen praktischen Lernmoduls, sie aktiv in den Ausbildungsprozess einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, direkt den Umgang mit der Ausrüstung zu erlernen, mit Lehrenden und Kolleg*innen zusammenzuarbeiten und ihre Fähigkeiten und Arbeitserfahrungen zu beweisen.

Auch in diesem Fall hilft ihnen das Vorhandensein der mehrsprachigen App dabei, die Schüler*innen einzubeziehen und Sprachbarrieren zu überwinden. Eine Vielzahl von Abbildungen ermöglicht es den Schüler*innen, Abläufe und Grundtechniken vollständig zu verstehen.

3.3.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquoten

Es gibt keine Abbruchquoten während des Projekts. Aus diesem Grund legt das Unternehmen keine spezielle Strategie in diesem Sinne fest. Es wird vermutet, dass der Grund, weshalb es keine Abbrüche gibt, mit der Vorauswahl der Kandidat*innen durch die Cooperativa Ruah zusammenhängt. Durch die vorherige Selektion der Schüler*innen ist es möglich, nur die motiviertesten Geflüchteten auszuwählen, wobei ihr Sprachniveau, ihre Einstellungen, ihre bisherigen Erfahrungen und ihre Zukunftspläne berücksichtigt werden.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Zusammenarbeit mit einer externen Organisation, die täglich mit Migrant*innen, Geflüchteten und Menschen in der Region zusammenarbeitet, eine ganzheitliche Sicht auf das Projekt sowie auf das Eingehen auf spezifische Bedürfnisse der Geflüchteten ermöglicht.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Wie bereits erwähnt, gibt es kein geplantes und organisiertes Projekt (z.B. mit Praktika oder Berufsorientierung), das das Berufsbild der Scuola Edile direkt mit dem Arbeitsmarkt verbinden könnte. Tatsächlich zielt das Projekt vor allem darauf ab, die Motivation der geflüchteten Schüler*innen zu verbessern, ihren Integrationsprozess durch praktische Arbeit zu erleichtern und sie für ihre mögliche zukünftige Beschäftigung zu sensibilisieren.

Dennoch ist es sehr wichtig, den Geflüchteten die Teilnahme und den erlernten Fortschritt zu bescheinigen. Aus diesem Grund stellt die Scuola Edile am Ende des Berufsbildungsweges einen Beteiligungsnachweis aus, der nützlich sein kann, wenn der Geflüchtete sich entscheidet, eine Beschäftigung im Bausektor zu suchen.

3.4. Fondazione Opera Diocesana Patronato San Vincenzo

Patronato San Vincenzo ist eine italienische Wohltätigkeitsorganisation, die jungen Männern, Frauen und benachteiligten Gruppen, wie Mittellosen, Migrant*innen, Arbeitslosen und Obdachlosen, Hilfe und Unterstützung bietet. Seit 2008 ist Patronato San Vincenzo für die Vermittlung von Geflüchteten und Migrant*innen zuständig. Die Geflüchteten kommen hauptsächlich aus den örtlichen Unterkunftszentren. In diesem Zusammenhang richtet die Organisation Berufsbildungskurse für Geflüchtete und Migrant*innen mit einem individuellen Ansatz ein. In den letzten Jahren hat Patronato san Vincenzo Kurse organisiert für:

- Maler- und Lackierer*innen
- Lagerarbeiter*innen und Gabelstaplerfahrer*innen
- Schweißer*innen
- Pflegekräfte
- Reinigungskräfte
- Bediener*innen für Werkzeugmaschinen

Diese Kurse dauern 60 bis 100 Stunden (mit Ausnahme von Kursen mit besonderen gesetzlichen Anforderungen an die Dauer, wie z.B. bei Pflegepersonal) und werden mehrmals im Jahr durchgeführt. Jeder Kurs hat spezifische Zugangsvoraussetzungen, aber im Allgemeinen sind A2-Sprachkenntnisse (A1 in Anwesenheit eines Dolmetschers) erforderlich. Wenn Kandidat*innen diese Zertifizierung nicht vorweisen können, muss ein Sprachtest durchgeführt werden, um die jeweiligen Fähigkeiten zu bestätigen. Die Zielgruppe besteht überwiegend aus Männern über 18 Jahren.

Ziel des Projekts ist es, Geflüchtete auszubilden, ihren Integrationsprozess zu fördern und ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Organisation kann sich auf die Zusammenarbeit mit der Cooperativa Ruah verlassen, einer lokalen Hilfsorganisation, die die erste Aufnahme der Geflüchteten organisiert. Cooperativa Ruah bietet Geflüchteten Sprachunterricht an, bevor sie an den von Patronato San Vincenzo organisierten Berufskursen teilnehmen. Diese Zusammenarbeit macht den Lernprozess effektiver und hilft Schüler*innen ohne A2-Niveau, die Lücke zu schließen und an den Kursen teilzunehmen. Darüber hinaus fördert sie den Integrationsprozess und soll dazu beitragen, homogenere Klassen zu schaffen. Außerdem wird durch die Präsenz von Ruah, ein umfassenderer Ansatz für die Probleme und den Integrationsprozess der Geflüchteten und die Möglichkeit, diese zu unterstützen, garantiert.

Patronato San Vincenzo wird hauptsächlich aus staatlichen Mitteln finanziert. Im Falle einer privaten Finanzierung (z.B. von Wohltätigkeitsstiftungen) kann die Organisation je nach Förderungseinheit, Ziele der Beitragszahler*innen und Zielgruppe, spezifische Klassen oder Projekte einrichten.

Die Organisation ist in der Lage, einen „aktivierenden Unterrichtsstil“ anzubieten, der es ihr ermöglicht, die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Geflüchteten zu befriedigen und ihre Lehrpläne und ihren Integrationsprozess effektiver zu gestalten. Der Lehrplan für das Trainingsprogramm wird jedes Jahr, meistens im September, aktualisiert. Am Ende des Trainingsprogramms stellt Patronato San Vincenzo ein Zertifikat mit einem offiziellen Dokument aus, in diesem Fall eine Teilnahmebescheinigung.

Link: <http://www.afppatronatosv.org/scuola-professionale-2/>

3.4.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Unterstützungssysteme und Koordination/ Lernziele und- inhalte

Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme

Für Patronato San Vincenzo ist es sehr wichtig, Verbindungen zwischen dem Berufsbildungsprogramm und der Nachfrage des Arbeitsmarktes herzustellen. Essenziell sind alle Indikatoren, die mit einer laufenden Verbindung zum Arbeitsmarkt zusammenhängen. Starke Beziehungen zu lokalen Unternehmern und die Berücksichtigung der Situation des Arbeitsmarktes bei der Planung des Programms sind unvermeidliche Voraussetzungen für eine wirksame Ausbildungsmaßnahme und einen erfolgreichen Integrationspfad.

In diesem Zusammenhang führt Patronato San Vincenzo eine jährliche Planung der beruflichen Kurse durch und arbeitet zudem mit anderen lokalen Einrichtungen (öffentliche Verwaltung, religiöse Organisationen, Unternehmen) zusammen. Diese Zusammenarbeit ist nicht nur für die Einrichtung der Klassen, sondern auch für die Entwicklung spezifischer Berufs- und Integrationsprojekte (derzeit leitet Patronato San Vincenzo ein Projekt mit der Caritas) überaus hilfreich.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Die einzige Voraussetzung für die Teilnahme an den Kursen von Patronato stellt das A2 Sprachniveau dar. Nichtsdestotrotz ist es möglich, dem Programm auch mit dem Niveau A1 beizutreten, wenn die Anwesenheit eines Mentors garantiert ist. Die Führungskräfte prüfen jede Bewerbung von Fall zu Fall. Was das Sprachniveau betrifft, so bietet die enge Zusammenarbeit mit Ruah die Möglichkeit, die Lehrenden von Ruah mit der Sprachausbildung der Geflüchteten zu beauftragen, die an den Projekten von Patronato teilnehmen möchten. Im Hinblick auf die Bewertung spezifischer beruflicher Kompetenzen kann den jeweiligen Kandidat*innen ein Praxistest in den Einrichtungen und Labors von Patronato vorgeschlagen werden.

Unterstützungssysteme und Koordination

Generell ist es sehr schwierig, die Lernenden ganzheitlich und individuelle zu betreuen, vor allem wegen des Mangels an Geld und Personal. Patronato San Vincenzo kann nur durch die Anwesenheit eines Projektbetreuenden berufliche Unterstützung während der Ausbildung, des Praktikums und des Eintritts in den Arbeitsmarktprozess leisten. Eine Unterstützung in Form von Sprachunterstützung oder Vermittlung der Landeskultur, sowie einer Art Kostenerstattung für Langzeitpraktika wären sehr effektive Maßnahmen. Auf jeden Fall ermöglicht die Zusammenarbeit mit Ruah den Manager*innen und Lehrenden von Patronato, nicht nur die berufliche Bildung, sondern auch andere Situationen im Zusammenhang mit den Bedingungen der Geflüchteten zu berücksichtigen.

Tatsächlich verfügen die Berufsbildungseinrichtungen in den meisten Fällen nicht über ausreichende Ressourcen (in Bezug auf Mittel, Personal, Arbeitszeit, Kompetenzen etc.), um eine ganzheitliche Maßnahme zur Unterstützung von Geflüchteten zu planen. Im Falle von Patronato San Vincenzo ist die Zusammenarbeit mit Ruah von entscheidender Bedeutung, da sie es ermöglicht, Interventionen zu „delegieren“, die nicht eng mit der beruflichen Bildung verbunden sind. So geben beispielsweise Ruahs Sprachkurse für Migrant*innen der Organisation Patronato San Vincenzo die Möglichkeit, die Mittelzuweisung für die Berufsausbildung zu maximieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Schüler*innen über grundlegende Sprachkenntnisse verfügen.

Darüber hinaus ermöglicht die Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Institutionen eine bessere Abstimmung der Arbeit. Durch die Verknüpfung mit Ruah ist es einfacher, eine Übereinstimmung zwischen

dem Ausbildungsbedarf der Geflüchteten und dem Berufsbildungsangebot von Patronato zu finden, Ressourcenverschwendung zu vermeiden und die Planung der Ausbildungsgänge zu erleichtern.

Des Weiteren könne die enge Zusammenarbeit mit einem externen Verband den Erfahrungsaustausch fördern und den Integrationspfad der Geflüchteten effektiver gestalten. Natürlich kann ein solcher Ansatz als gutes praktisches Beispiel in der Berufsbildung für Geflüchtete angesehen werden.

Lernziele und- inhalte

Die Planung der Kurse wird jährlich erstellt, ist jedoch in der Planungsphase nicht an die bisherigen Kompetenzen der Schüler*innen anpassbar. Der einzelne Lehrende kann den Lehrplan jedoch auf der Grundlage des Niveaus der Schüler*innen in der ersten Unterrichtsstunde anpassen und beschließen, das Augenmerk auf bestimmte Themen zu richten. Die Lernziele und Lerninhalte werden unter Mitwirkung der Schulleitung und der lokalen Arbeitsagenturen unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzgebung zur beruflichen Bildung festgelegt.

3.4.2. Prozess Kernindikatoren: Finanzierung und Förderungen/ Auswahl der Lernmethoden/ Erlernen von Sprache und Kultur

Finanzierung und Förderungen

Patronato San Vincenzo hat einen Wirtschaftsbericht und einen Sozialbericht und es ist eine gemeinnützige Organisation. Um die wirtschaftliche Bewertung effektiver zu gestalten, bezieht die Organisation auch die Projektleitenden und die Stadtverwaltung mit ein. Ein gemeinsamer wirtschaftlicher Bewertungsprozess ist unerlässlich, da er es Patronato San Vincenzo ermöglicht, einen umfassenden Überblick zu haben und andere lokale Einheiten zu integrieren.

Auswahl der Lernmethoden

Der/Die Tutor*innen haben eine besondere Bedeutung während des Ausbildungsweges. Bei den Kursen von Patronato haben die Tutor*innen die Aufgabe, die Schüler*innen während ihres Praktikums zu motivieren. Sie unterstützen die Geflüchteten, verwalten die Beziehungen zum Unternehmen und überwachen die Teilnahme und das Engagement der Lernenden.

Erlernen von Sprache und Kultur

Patronato San Vincenzo leitet nicht die Sprachausbildung seiner Schüler*innen. Die Mehrheit der Bewerber*innen kommen aus der Cooperativa Ruah, die die erste Aufnahme der Geflüchteten in der Provinz Bergamo organisiert. In diesem Zusammenhang widmet Ruah sich dem Sprachtraining mit besonderer Aufmerksamkeit. So organisiert das Unternehmen beispielsweise Exkursionen mit Freiwilligen und gibt den Teilnehmenden im Unterricht praktische und kontextbasierte Beispiele (z.B. Alltagssprache, Fachbegriffe etc.), um das Lernen effektiver zu gestalten. Darüber hinaus werden die Lehrenden von Ruah zu einer multikulturellen Lehrmethode ausgebildet.

3.4.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt/ Bewertung des Lernfortschritts

Abwesenheits- und Abbruchquoten

Die Abbruchquote ist sehr niedrig (ca. 10 bis 20%) und ist immer mit persönlichen Gründen verbunden. In den meisten Fällen verlassen die Geflüchteten die Berufsbildungsmaßnahme, weil sie einen festen

Arbeitsplatz finden. In diesem Fall können sie Zugang zu den von ihrem neuen Unternehmen bereitgestellten Schulungen haben.

Aufgrund der sehr niedrigen Abbruchquote legt das Unternehmen keine Strategie fest, um diese zu reduzieren. Patronato hat aufgrund der mehrjährigen Ausbildung kein Problem mit Abbrüchen, weil die Kurse sehr gefragt und berufsbezogen sind und die Geflüchteten, die einer Klasse beitreten, im Allgemeinen in breitere Integrationsprojekte eingebunden sind und somit motiviert und beaufsichtigt werden.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die Geschäftsleitung von Patronato San Vincenzo ist der Ansicht, dass Zertifizierungen unerlässlich sind, um eine effektive Verbindung zwischen Ausbildung und Arbeitsplatz zu gewährleisten. Aus diesem Grund liegt der Schwerpunkt auf der Zertifizierung von Kompetenzen und Praktika.

Die Art der Zertifizierung, die das Unternehmen erteilen kann, hängt von der Art des Kurses ab, dem der Lernende beigetreten ist: z.B. führt die Gabelstaplerfahrer*innenklasse zu einem anerkannten Gabelstapler*innenführerschein, andere Kurse führen zu einem offiziellen Kompetenznachweis (wie z.B. die Pflegekurse) oder ggf. nur zu einer Teilnahmebestätigung. Alle von Patronato San Vincenzo ausgestellten Zertifikate werden von einer internen Kommission freigegeben. Es gibt keine Zusammenarbeit mit einer externen Institution für die Zertifizierung der Kompetenzen.

Bei Praktika kann der/die Tutor*in, der/die das Praktikum der Lernenden leitet, die leistungsstarke Teilnahme der Bewerber*innen und ihre Kompetenzentwicklung bescheinigen.

Bewertung des Lernfortschritts

Es gibt schriftliche, mündliche, laufende und abschließende Prüfungen. Alle Lehrenden werden geschult, um Sprachbarrieren und mögliche Vorurteile während des Bewertungsprozesses zu überwinden. Patronato San Vincenzo bietet auch die Möglichkeit, ein automatisches Bewertungsverfahren für Schüler*innen durchzuführen.

3.5. Accademia per l'integrazione

Accademia per l'integrazione ist ein experimentelles Projekt, das die erste Aufnahme der Geflüchteten in der Stadt Bergamo mit den Schwerpunkten Sprachausbildung, Staatsbürgerkunde und Berufsausbildung organisiert. Das Projekt hat im September 2018 begonnen und dauert 12 Monate.

Die Projektträger*innen sind der Stadtrat von Bergamo, die Diözese Bergamo, die Cooperativa Ruah und die Confindustria Bergamo (der wichtigste Industrieverband Italiens). Das Projekt empfängt bereits 30 Asylbewerber*innen aus der ganzen Welt (mit dem Ziel, den Service auf 60 Migrant*innen im zweiten Jahr und 90 im dritten Jahr auszuweiten). Die Geflüchteten leben in den Schulgebäuden und folgen einem genauen Tagesablauf: Sie stehen um 6.30 Uhr auf, räumen ihre Zimmer auf und haben 3 Stunden Sprachunterricht (20 Stunden pro Woche) und 1 Stunde professionelle Workshops (z.B. zum Umgang mit Arbeitsmitteln, Erste Hilfe etc.). Nach dem Mittagessen arbeiten sie als zivile Freiwillige in der Stadt und helfen bei der Straßen- und Parkreinigung und anderen Wartungsarbeiten. In den ersten 6 Monaten des Programms liegt der Schwerpunkt auf dem Sprachtraining, die anderen 6 Monate auf der Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit ABF-Trainer*innen mit einem von Confindustria Bergamo geleiteten Praktikum.

ABF (Azienda Bergamasca Formazione) ist eine Berufsschule, die die Berufsausbildung und die Arbeitsvermittlung in Bergamo verwaltet. Sie organisiert verschiedene Kurse für Jugendliche und Erwachsene, wie z.B.:

- Tischlereiklassen auf verschiedenen Ebenen
- Landwirtschaft (Milchproduktion)
- Techniker*innenkurse
- Agrarwirtschaft
- Informationstechnologie
- Gastgewerbe
- Maschinenpark

Als eine der größten berufsbildenden Schulen im Raum Bergamo hat ABF im Rahmen des vorangegangenen Erasmus+ Projekts ReSeCo mit unserem EU-Konsortium zusammengearbeitet.

Im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit mit der Accademia per l'integrazione organisiert ABF verschiedene Kurse für die 30 von der Accademia aufgenommenen Geflüchteten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, Kompetenzen in einem bestimmten Bereich zu erwerben. Die Art der Kurse wird auf die individuelle Einstellung der Schüler*innen und die Nachfrage des Arbeitsmarktes in der Provinz Bergamo ausgerichtet. In diesem Sinne ist die Zusammenarbeit mit Confindustria Bergamo unerlässlich, da sie zu einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt führen könnte, indem sie die Abstimmung zwischen dem Ausbildungsangebot der Akademie und der Nachfrage nach Kompetenzen der lokalen Industriebasis fördert (die Provinz Bergamo hat eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten Italiens, so dass es eine hohe und sehr unterschiedliche Nachfrage nach Kompetenzen gibt).

Darüber hinaus beinhaltet die Ausbildung einen Praktikumszeitraum in einem der Unternehmen von Confindustria, in dem/die Kandidat*innen die Möglichkeit haben, die Arbeit am Arbeitsplatz zu erlernen und neue spezifische Kompetenzen in diesem Bereich zu erwerben.

Die Accademia per l'integrazione gewährleistet jedoch nicht durch die Ausbildung und das Praktikum eine Einstellung durch das Unternehmen oder einen direkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Jedenfalls werden die

Geflüchteten zu Beginn des Programms darauf aufmerksam gemacht, und das gesamte Integrationsprojekt wird als Chance zur Integration in das Stadtleben, zum Erlernen der italienischen Sprache und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit dargestellt.

Darüber hinaus ist die Besonderheit des Projekts, dass die Geflüchteten, wenn sie dem Projekt beitreten, eine Vereinbarung mit dem Unternehmen unterzeichnen müssen, die ihre Bereitschaft zur Teilnahme am Programm und zur Einhaltung seiner Regeln bezeugt. Der Leiter der Accademia betont, dass diese Art von Verfahren dazu beiträgt, die Motivation der Geflüchteten zu erhöhen und ihnen hilft, sich akzeptiert zu fühlen.

Das gesamte Projekt wird von 7 Personen geleitet, ohne die ABF-Trainer*innen mitgerechnet. Obwohl das Projekt nicht direkt mit dem Arbeitsmarkt verbunden ist und sich die Geflüchteten über ihren Aufenthalt in Italien nicht sicher sind, stellt Accademia per l'integrazione eine Neuerung im Aufnahmesystem der italienischen Geflüchteten dar, die den Asylbewerbern die Möglichkeit gibt, an einem 360°-Integrationsprogramm teilzunehmen, das Sprachausbildung, kulturelles Lernen, Berufsausbildung und aktive Freiwilligentätigkeit umfasst.

Es gibt keine offizielle Website der Accademia per l'integrazione; einige Informationen gibt es auf der Website der Gemeinde Bergamo: http://www.comune.bergamo.it/servizi/notizie/notizie_homepage.aspx, sowie unter der offiziellen Webseite von ABF: <http://www.abf.eu/>

3.5.1. Input Kernindikatoren: Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme/ Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen/ Lernziele und - inhalte/Kontakt zu den Teilnehmenden

Nachhaltige Nachfrage nach der Berufsbildungsmaßnahme

Von ABF-Seite sind Ausbildungsangebot und Nachfrage der geflüchteten Schüler*innen gleichwertig. Andererseits ist die Nachfrage nach Kompetenzen durch den Arbeitsmarkt höher als das Ausbildungsangebot von ABF hergibt: Dies ist das Signal für einen geregelten lokalen Arbeitsmarkt mit niedriger Arbeitslosigkeit und hohem Bedarf an Kompetenzen und Fachkräften. Im konkreten Fall von Accademia per l'integrazione sind die Nachfrage und das Angebot gleich, da sie von der Cooperativa Ruah koordiniert werden und den/die Kandidat*in auswählt, um ein Match zu erreichen. Was den Antrag auf Kompetenzen und das Ausbildungsangebot betrifft, so ist es sehr wichtig zu betonen, dass einer der Hauptakteure Confindustria ist. Der Industrieverband ist stark mit dem lokalen Arbeitsmarkt verbunden, wodurch das Ausbildungsangebot von Accademia per l'integrazione effektiv und mit den tatsächlichen Anforderungen der lokalen Unternehmen verbunden ist.

Zugangs- und Eingangsvoraussetzungen

Accademia per l'integrazione hat keine spezifischen Zugangsvoraussetzungen: Während des Projekts werden die sprachliche Ausbildung und die Berufsausbildung für alle Schüler*innen ab einem Basisniveau angeboten.

Einziges Voraussetzung ist die Motivation zur Teilnahme am Programm. Die Asylbewerber*innen werden durch drei verschiedene Aufnahmegespräche ausgewählt. Zwei Gespräche finden mit Mitarbeiter*innen der Cooperativa Ruah und ein Gespräch mit einem/r Vertreter*in der Gemeinde statt. Während der Gespräche bewerten Manager*innen die Einstellungen und Motivationen der Kandidat*innen und erläutern ihnen die strengen Regeln der Accademia (Zeitplan, Verhaltenskodex, Lernprogramm usw.). Der Zugang steht unter dem Vorbehalt, dass die geflüchteten Schüler*innen eine genaue

„Bildungsvereinbarung“ unterzeichnen, die ihre Akzeptanz der Regeln der Accademia und ihre Motivation zur Teilnahme am Programm beweist.

Lernziel und - inhalte

Im Allgemeinen berücksichtigt ABF bei der Planung der Trainingskurse für Erwachsene ständig die Situation auf dem Arbeitsmarkt, um ein vielfältiges Angebot an Kursen anbieten zu können, das dem Ausbildungsbedarf der Geflüchteten und dem Kompetenzbedarf des Arbeitsmarktes entsprechen könnte.

Im Rahmen der Zusammenarbeit von ABF mit der Accademia per l'integrazione werden die Lernziele und -inhalte der Trainingskurse an die spezifischen Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes angepasst. Diese Anpassungsfähigkeit ist durch die Zusammenarbeit mit Confindustria möglich, die eng mit den lokalen Unternehmen verbunden ist und die Chance hat, deren Bedarf an Mitarbeiter*innen und spezifischen Kompetenzen besser zu verstehen. Da es sich bei der Accademia per l'integrazione um ein neu auferlegtes Projekt handelt, hat das Management bisher keinen genauen Zeitplan für die Aktualisierung des Lehrplans. Allerdings wurden die Lerninhalte in den ersten vier Monaten des Projekts überprüft, um sie an die tatsächlichen Bedürfnisse der Schüler*innen anzupassen.

Kontakt zu den Teilnehmenden

Der erste Kontakt mit den Geflüchteten wird von Mitarbeiter*innen der Ruah und von Vertreter*innen der Gemeinde durchgeführt. Auf diese Weise können die ABF-Trainer*innen zu Beginn der Ausbildungsmaßnahme mit motivierten Lernenden arbeiten, die bereits in das Programm eingearbeitet sind.

3.5.2. Prozess Kernindikatoren: Erlernen von Sprache und Kultur/ Auswahl der Lernmethoden

Erlernen von Sprache und Kultur

Accademia per l'integrazione bietet einen Sprachtest für den Einstieg (der die Zulassung jedoch nicht beeinflusst), um die Kompetenzen der Schüler*innen nachzuweisen. Die Sprachausbildung findet in den 6 Monaten vor Beginn des Berufsunterrichts statt. Auf diese Weise sollten die Schüler*innen zu Beginn der Berufsausbildung ein ausreichendes Sprachniveau haben. Das Hauptziel der Accademia per l'integrazione ist es spezifische Klassen und Aktivitäten einzurichten, die nicht nur für den Spracherwerb, sondern auch für den Erwerb all jener kulturellen Eigenschaften relevant sind, die für eine vollständige und effektive Integration benötigt werden.

Auswahl der Lernmethoden

Die Schüler*innen leben während des Projekts gemeinsam in den Schulanlagen, so dass sie die Möglichkeit haben, gemeinsam zu lernen, Erfahrungen auszutauschen und miteinander zu kooperieren. Der Manager der Accademia berichtete, dass dies sehr wichtig ist, weil es ihre Motivation fördert, damit sie sich akzeptiert fühlen und Teil einer Gruppe sein können. Darüber hinaus ermöglicht der tägliche Aufenthalt in der Schule den Lehrenden starke Verbindungen zu den/die Schüler*innen aufzubauen, ihre Bedürfnisse zu verstehen, ihre Motivation zu aktivieren sowie sie auf mögliche Mängel beim Lernen oder im Umgang aufmerksam zu machen.

Die Motivation der Schüler*innen wird auch durch Aktivitäten angekurbelt, die nicht unbedingt etwas mit Lernen zu tun haben, wie z.B. der Freiwilligendienst, der ihnen die Möglichkeit gibt, italienische Bürger*innen zu treffen und sich für die Gemeinschaft nützlich zu fühlen.

3.5.3. Output Kernindikatoren: Abwesenheits- und Abbruchquoten/ Bewertung des Lernfortschritts/ Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Abwesenheits- und Abbruchquoten

Im Hinblick auf die Accademia per l'integrazione ist es nicht möglich, die Abbruchquote zu bewerten, da das Projekt aktuell noch am Laufen ist (in den ersten vier Monaten hat niemand die Schule verlassen). Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass es einen sehr strengen Verhaltenskodex gibt, um die Schüler*innen zu motivieren und ihnen das Gefühl zu geben, akzeptiert und befähigt zu sein. Diesen müssen sie befolgen, um im Projekt bleiben zu können. Es sind jedoch auch die Projektleiter*innen, Tutor*innen und Trainer*innen bereit, die Bedürfnisse der Geflüchteten zu berücksichtigen und wenn nötig einige Regeln zu ändern, um ihre Motivation zu fördern und mögliche Abbruchsrisiken zu verringern.

Bewertung des Lernfortschritts

Die Lernfortschritte werden durch eine formelle Bewertung (mündliche und schriftliche Prüfungen) mit ständigem Feedback der Lehrenden und den Tutor*innen belegt.

Während des Praktikums wird eine externe Bewertung durch die Unternehmen durchgeführt. Diese Art der Bewertung umfasst Tutor*innen und Unternehmen, aber auch die Confindustria, die den gesamten Prozess steuert.

Es ist auch wichtig zu betonen, dass das Zusammenleben in den Einrichtungen der Schule, es den Schüler*innen ermöglicht, eine starke Gemeinschaft zu bilden. Ein kooperatives Umfeld ermöglicht die Zusammenarbeit den Ideen- und Erfahrungsaustausch, aber vor allem ein kollektiver Prozess der das Lernen und die Motivation der Schüler*innen fördern könnte.

Zertifizierungen und deren Anerkennung am Arbeitsmarkt

Die Kompetenzen werden in der ersten Begegnung beurkundet, aber es gibt auch eine laufende Bewertung, die es Manager*innen und Lehrenden ermöglicht, die Fortschritte der Schüler*innen zu überwachen (sprachliche und berufliche Kompetenzen, soziale Fähigkeiten, Motivation). Die Accademia per l'integrazione verfügt über mittelfristige Teilnahmebescheinigungen, die es ermöglichen, das Engagement der Lernenden zu belegen, zum Beispiel nach dem ersten Monat des Unterrichts, in dem die Tutor*innen den Schüler*innen ihr erstes Diplom verliehen haben. Am Ende des Projekts erhalten die Schüler*innen ein Zertifikat, das ihre Teilnahme, ihr Engagement und ihren Kompetenzerwerb belegt. Im Bereich der Kompetenzbewertung und Zertifizierung bezieht Accademia per l'integrazione die lokale Wirtschaft ein (insbesondere während des Praktikums).