



BILDUNG FÜR NEUZUGEWANDERTE IN DER ORTENAU

Juni 2020

**Analysereihe – Teil IV
Integration von Neuzugewanderten
in Ausbildung und Arbeit**

Impressum

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Die Inhalte dieser Veröffentlichung wurden mit großer Sorgfalt recherchiert, erarbeitet und aufbereitet. Dennoch kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für zwischenzeitliche Veränderungen keine Gewähr übernommen werden.

Herausgeber

Bildungskoordination
Amt für Schule und Kultur
Landratsamt Ortenaukreis

Internetverfügbarkeit

Der Bildungsbericht steht im Internet als Download zur Verfügung:
www.ortenaukreis.de/bildungskoordination

Text und Gestaltung

Christina Klaus, Ute Moser

Unter Mitwirkung von

Bernhard Kohler

Kontakt

Landratsamt Ortenaukreis
Lange Straße 51
77652 Offenburg
E-Mail: bildungskoordination-zugewanderte@ortenaukreis.de



Christina Klaus
Tel.: 0781 805 6286
christina.klaus@ortenaukreis.de



Ute Moser
Tel.: 0781 805 6287
ute.moser@ortenaukreis.de



Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Inhaltsverzeichnis

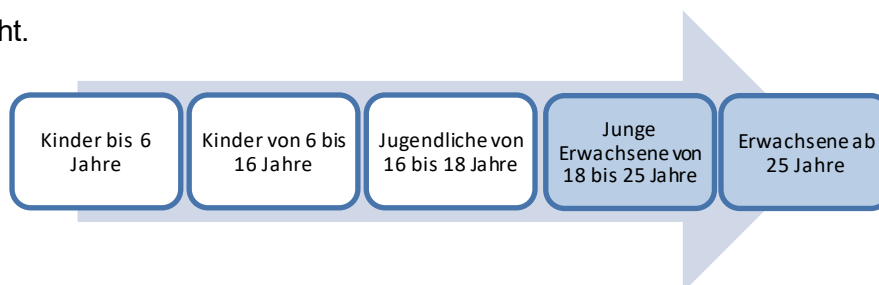
1. Vorwort	2
2. Einleitung	3
3. Methode	4
4. Ergebnisse	5
4.1 Integration in Ausbildung	6
4.1.1 Motivation und Motivationsgründe von Neuzugewanderten	7
4.1.2 Motivation und Motivationsgründe von Betrieben	9
4.1.3 Herausforderungen für Neuzugewanderte	10
4.1.4 Herausforderungen für Betriebe	14
4.1.5 Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Integration	15
4.2 Integration in Arbeit	20
4.2.1 Motivation und Motivationsgründe der Neuzugewanderten	20
4.2.2 Motivation und Motivationsgründe der Betriebe	22
4.2.3 Herausforderungen für Neuzugewanderte	23
4.2.4 Herausforderungen für Betriebe	25
4.2.5 Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Integration	26
5. Zusammenfassung	28
6. Literatur	31
7. Anhang	32

1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Zuwanderung nach Deutschland und in den Ortenaukreis stellt die aufnehmende Gesellschaft sowie die öffentlichen Institutionen, Einrichtungen und Betriebe vor große Herausforderungen. Die Integration der ankommenden Menschen aus unterschiedlichen Ländern, Kulturkreisen und mit unterschiedlichen Religionen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Integration durch Sprache und Bildung gelingt immer nur vor Ort in den Gemeinden, Städten und Landkreisen und wenn die verschiedenen Akteure abgestimmt und vernetzt handeln. Hierfür sind Bestandsaufnahmen und Kooperationsstrukturen notwendig. Deshalb sind im Ortenaukreis seit Ende 2016 zwei Bildungskoordinatorinnenstellen eingerichtet, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert werden.

Kontinuierlich müssen die Bedarfe der neuzugewanderten Menschen ermittelt, Lücken und Hürden identifiziert, vorhandene Maßnahmen abgestimmt und neue, passgenaue Angebote implementiert werden. Im Sinne eines lebenslangen Lernens und einer erfolgreichen individuellen Bildungsbiographie der Neuzugewanderten darf dabei keine Lebensphase ausgeklammert werden. Die Bildungskoordinatorinnen führen daher Bedarfsanalysen in folgenden Altersgruppen durch: Kinder bis 6 Jahre, Kinder von 6 bis 16 Jahre, Jugendliche von 16 bis 18 Jahre, junge Erwachsene von 18 bis 25 Jahre und Erwachsene ab 25 Jahre. Die Bildungsberichte zu den gestaffelten Altersgruppen werden in einer Analysereihe veröffentlicht.



Teil IV dieser Analysereihe beleuchtet, welche Hürden Neuzugewanderte auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit überwinden müssen, aber auch, vor welche Herausforderungen sich Firmen und Betriebe gestellt sehen. Gleichzeitig werden Faktoren identifiziert, die zu einer gelingenden Integration in Ausbildung und Arbeit beitragen können und aus denen sich zielführende Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

Georg Benz

Dezernent für Bildung, Jugend, Soziales und Arbeitsförderung

Bildung für Neuzugewanderte in der Ortenau

Analysereihe – Teil IV:

Integration von Neuzugewanderten¹ in Ausbildung und Arbeit

2. Einleitung

Nach dem großen Flüchtlingszustrom in den Jahren 2015 bis 2017 und den anfänglich erheblichen organisatorischen Herausforderungen, wie die kurzfristige Unterbringung der geflüchteten Menschen, rückt zunehmend die mittel- und langfristige Integration dieser Menschen in den Mittelpunkt. Dabei kommt vor allem der Integration in Ausbildung und Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Sofern der Zugang zum Arbeitsmarkt aus rechtlichen Gründen gegeben ist, sollen geflüchtete Menschen möglichst bald einer Ausbildung oder Arbeit nachgehen können, um in der Gesellschaft Fuß zu fassen. Denn eine Erwerbstätigkeit ist von entscheidender Bedeutung für ein gesichertes Einkommen, angemessene und gute Lebensbedingungen, das Selbstwertgefühl und insbesondere für alle weiteren Formen der sozialen Integration (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2017). Gleiches gilt auch für neuzugewanderte Menschen ohne Fluchthintergrund, die sich beispielsweise aus wirtschaftlichen Gründen bzw. zu Erwerbszwecken in einer neuen Heimat dauerhaft niederlassen wollen. Vor allem aber Flüchtlinge haben mit Hürden zu kämpfen, die es ihnen erschweren, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aber auch die Firmen und Betriebe selbst werden bei der Ausbildung und Beschäftigung von Neuzugewanderten vor unterschiedliche Herausforderungen gestellt. Welche Hürden und Herausforderungen das jeweils sind, beschreibt diese Analyse.

Gleichzeitig eröffnet sie die Möglichkeit, daraus Handlungsempfehlungen für die Praxis abzuleiten, indem die Faktoren einer gelingenden Integration in Ausbildung und Arbeit beleuchtet werden. Nicht zuletzt gibt die Analyse Aufschluss über die Motivation und Motivationsgründe der Neuzugewanderten, in Ausbildung und Arbeit zu gehen.

Teil IV der Analysereihe schließt sich unmittelbar an die vorhergehenden Teile, insbesondere an Teil II (Integration von Neuzugewanderten an den allgemein bildenden Schulen mit dem Schwerpunkt Vorbereitungsklassen) und an Teil III (Integration von Neuzugewanderten im Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen) an und betrachtet den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit.

¹ Als Neuzugewanderte (NZ) versteht man in dieser Bedarfserhebung Menschen, die einzeln oder in Gruppen ihren bisherigen Wohnort verlassen, um sich in Ländern, in denen sie nicht geboren sind oder deren Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen, dauerhaft oder zumindest für eine längere Zeit niederzulassen. Dies beinhaltet auch Flüchtlinge, bezieht sich jedoch nicht ausschließlich auf diese.

Im Unterschied zu den Bildungsverläufen der in Deutschland aufwachsenden Kinder und Jugendlichen sind jene neuzugewanderter Menschen weit unterschiedlicher ausgeprägt und hängen von den verschiedensten Faktoren wie Alter bei Ankunft in Deutschland, Sprachkenntnisse, schulische Vorbildung, Aufenthaltsstatus etc. ab. Die Bilanz der Agentur für Arbeit Offenburg zum Ausbildungsmarkt 2018/2019 zeigt auf, dass die Anzahl der Bewerber in allen untersuchten Altersklassen rückläufig ist, außer bei den 25-Jährigen und Älteren. Dies ist mitunter auch auf die Gruppe der Flüchtlinge zurückzuführen, die beim Einstieg in die Ausbildung, bedingt durch den Erwerb der erforderlichen Sprachkenntnisse, oftmals älter sind als einheimische Bewerber und der Altersgruppe Erwachsene ab 25 Jahre zuzuordnen sind. Gleichzeitig ziehen es junge Neuzugewanderte (Altersgruppe 18 – 25 Jahre) vielfach vor, ohne Ausbildung direkt in Arbeit zu gehen, beispielsweise um schnell Geld zu verdienen und die Familie vor Ort oder im Heimatland versorgen zu können. Aufgrund der Vermischung beider Altersgruppen werden die letzten Bereiche Junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahre sowie Erwachsene ab 25 Jahre zusammengefasst und es erfolgt eine thematische Betrachtung der Bereiche Ausbildung und Arbeit.

3. Methode

Um möglichst valide Informationen zu erhalten, wurden zahlreiche Akteure befragt, die im Ortenaukreis am Prozess der Integration in Ausbildung und Arbeit beteiligt sind. Instrumente dieser Befragung sind Experteninterviews und Umfragen mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens.

Die Experteninterviews fanden von Mai bis September 2019 mit folgenden Akteuren statt: der Agentur für Arbeit Offenburg, der Handwerkskammer (HWK) in Freiburg, der Industrie- und Handelskammer (IHK) in Lahr, dem Institut für deutsche Sprache (IDS) in Offenburg, der Spanischen Weiterbildungsakademie e.V. (AEF) in Hornberg, der Migrationsberatung des Deutschen Roten Kreuzes (DRK), Kreisverband Wolfach e.V. in Hausach sowie der Migrationsberatung des Diakonischen Werkes (IN VIA) in Offenburg. Im Rahmen der Berufsinformesse (BIM) in Offenburg am 10. Mai 2019 wurden Interviews mit 26 im Ortenaukreis ansässigen Firmen und Betrieben geführt.

Die Umfragen mittels Fragebogen fanden im August und September 2019 statt. Zur Beantwortung des Fragebogens stand folgenden Befragungsgruppen ein Zeitraum von zweieinhalb bis vier Wochen zur Verfügung: den Schulleitungen der Beruflichen Schulen sowie ihrer Arbeitsweltbezogenen Schulsozialarbeit (ABS), den Firmenberatern und Persönlichen Ansprechpartnern der Kommunalen Arbeitsförderung (KOA) sowie den Integrationsbeauftragten² und Integrationsmanagern des Ortenaukreises und der Kommunen³. Von den insgesamt 159 Befragten, die den standardisierten Fragebogen erhalten haben, haben 76 Personen geantwortet. Die Rücklaufquote liegt damit bei 47,8 %. Die Rücklaufquoten der einzelnen Personengruppen variieren stark und bewegen sich zwischen 29,3 % und 100 %.

4. Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt entsprechend der beiden Erhebungsinstrumente Fragebogen und Experteninterviews, teilweise auch belegt durch weiterführende Literatur. Zur Vertiefung der einzelnen Themenfelder stehen hilfreiche Links im Anhang zur Verfügung.

² Die Integrationsbeauftragten von Kreis und Kommunen entwickeln und stärken vor Ort nachhaltige Strukturen im Bereich der Integration.

³ Die Integrationsmanager des Landratsamtes Ortenaukreis sind für die meisten Städte und Gemeinden im Ortenaukreis zuständig. Folgende Städte und Gemeinden haben eigene Integrationsmanager: Offenburg; Kehl; Neuried, Schutterwald und Meißenheim (Kooperation); Appenweiler und Willstätt (Kooperation); Berghaupten, Gengenbach, Ohlsbach und Ortenberg (Caritasverband Offenburg-Kehl e.V.). Die Integrationsmanager stellen damit eine flächendeckende und individuelle Sozialberatung der Geflüchteten in der Anschlussunterbringung sicher.

4.1 Integration in Ausbildung

Damit sich Neuzugewanderte grundsätzlich in Ausbildung integrieren können, muss ihnen der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet sein. Denn abhängig von Herkunftsland (z.B. Europäische Union, Europäischer Wirtschaftsraum, Drittstaat), Aufenthaltstitel (z.B. Aufenthaltserlaubnis) oder Aufenthaltsstatus (Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung, Asylsuchende mit Duldung) bestehen spezifische Voraussetzungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt, auf die in diesem Bericht aufgrund der rechtlichen Komplexität nicht näher eingegangen wird. Vertiefende Informationen hinsichtlich des rechtlichen Zugangs zur Berufsausbildung befinden sich im Anhang.

Leider gibt es keine Statistiken des Landes oder des Bundes, die konkrete Zahlen zu neuzugewanderten Schülern in den einzelnen Schularten an den Beruflichen Schulen des Ortenaukreises liefern. Vielmehr legen die Statistiken das allgemeine Merkmal „Ausländer“ zugrunde, so dass die Schülerzahlen auch ausländische Schüler beinhalten, die möglicherweise schon seit ihrer Geburt in Deutschland leben können.

Die nachfolgende Tabelle zeigt jedenfalls, dass der Anteil der ausländischen Schüler in dualer Ausbildung an den Berufsschulen im Ortenaukreis steigend ist. Der Anteil dieser Schüler hat sich von 7,14 % im Schuljahr 2015/2016 auf 7,84 % im Schuljahr 2016/2017, auf 9,64 % im Schuljahr 2017/2018 und auf 10,83 % im Schuljahr 2018/2019 erhöht.

	Anzahl Ausländer in dualer Ausbildung			
Schuljahr	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
absolute Zahlen	532	567	694	789
in Prozent	7,14 %	7,84 %	9,64 %	10,83 %

Tabelle 1: Anteil der ausländischen Schüler im dualen Ausbildungssystem an den Gesamtschülerzahlen der Beruflichen Schulen im Ortenaukreis (öffentlich und privat) in absoluten Zahlen und in Prozent, bezogen auf die Schuljahre 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 und 2018/2019. Quelle: eigene Darstellung unter Verwendung der Zahlen der statistischen Ämter des Landes und des Bundes. Stand: 25.02.2020 / 12:00 Uhr.

Der größte Anteil dieser Schüler stammt aus dem europäischen Ausland: 81,01 % im Schuljahr 2015/2016, 75,84 % im Schuljahr 2016/2017 und 62,96 % im Schuljahr 2017/2018. Die statistischen Zahlen für das Schuljahr 2018/2019 waren bei Redaktionsschluss noch nicht verfügbar. Während die Schülerzahlen aus Europa in den zurückliegenden Schuljahren konstant sanken, stiegen sie aus Afrika und Asien konstant an. Das bedeutet, dass Flüchtlinge, die vor allem aus Afrika und Asien kommen, zunehmend in den dualen

Ausbildungsgängen ankommen. Gerade aus den afrikanischen Ländern Nigeria, Somalia und Gambia hatte der Ortenaukreis in den vergangenen Jahren einen starken Flüchtlingszustrom zu verzeichnen. Das legt die Prognose nahe, dass der Anteil neuzugewanderter Schüler aus Afrika und Asien in dualen Ausbildungsgängen auch weiterhin steigend sein wird.

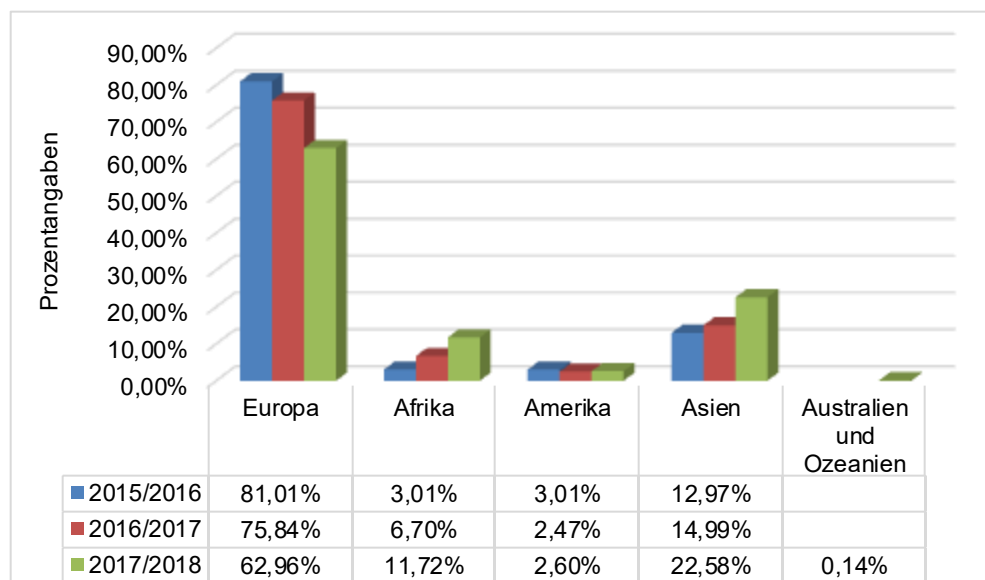


Abbildung 1: Herkunftskontinente der ausländischen Schüler im dualen Ausbildungssystem an den Beruflichen Schulen im Ortenaukreis in Prozent, bezogen auf die Schuljahre 2015/2016, 2016/2017 und 2017/2018. Die statistischen Zahlen für das Schuljahr 2018/2019 waren bei Redaktionsschluss noch nicht verfügbar. Quelle: eigene Darstellung unter Verwendung der Zahlen der statistischen Ämter des Landes und des Bundes. Stand: 18.05.2020 / 09:11 Uhr.

4.1.1 Motivation und Motivationsgründe von Neuzugewanderten

Die Befragten sollten zunächst die Motivation der Neuzugewanderten für eine duale Berufsausbildung einschätzen. Zur Auswahl standen folgende Kriterien: sehr motiviert, motiviert, weniger motiviert und gar nicht motiviert. 51 % der Befragten sind der Ansicht, dass die Neuzugewanderten hierfür sehr motiviert bzw. motiviert sind. 27 % geben an, dass die Schüler weniger motiviert sind und 22 % sind der Ansicht, dass sich diese Frage nicht pauschal beantworten lasse. Die Motivation der Neuzugewanderten, in Ausbildung zu gehen, hänge beispielsweise sehr stark vom Herkunftsland, dem Aufenthaltstitel oder dem Aufenthaltsstatus und der damit verbundenen Bleibeperspektive, der bisher erfahrenen Bildung oder auch der persönlichen Situation ab. Die Befragten bestätigen, dass Neuzugewanderte mit unklarer Bleibeperspektive häufig schneller und mit weniger Deutschkenntnissen eine Ausbildung beginnen als Neuzugewanderte mit guter

Bleibeperspektive (z.B. anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis)⁴. Außerdem wird deutlich, dass Neuzugewanderte mit einem im Heimatland begonnenen oder absolvierten Studium auch in Deutschland eher zu einem Studium als zu einer Ausbildung tendieren.

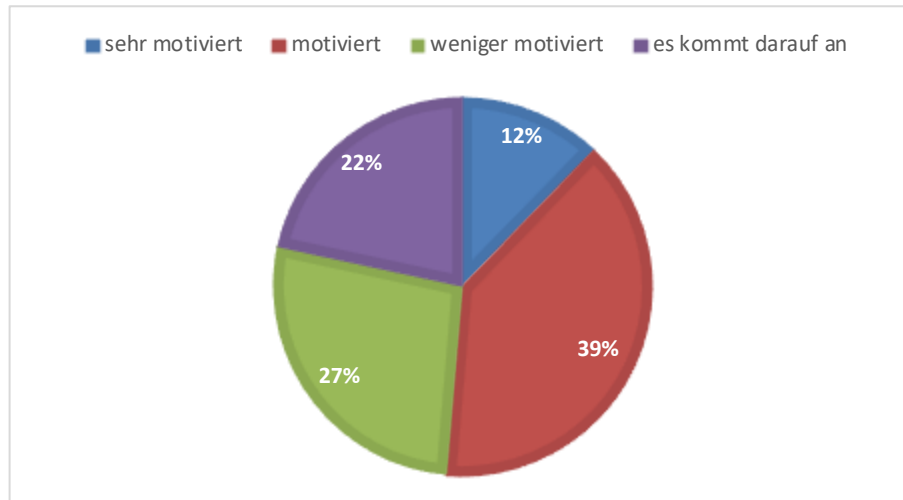


Abbildung 2: Motivation von Neuzugewanderten, eine Berufsausbildung zu beginnen aus Sicht der Befragten in Prozent. Quelle: eigene Darstellung.

Nach der Häufigkeit der Nennungen kristallisieren sich folgende Motivationsgründe in absteigender Reihenfolge heraus:

- a) Die Berufsausbildung bietet langfristig **bessere Perspektiven und Chancen** auf dem Arbeitsmarkt und trägt damit auch zur nachhaltigen Integration in die Gesellschaft bei (z.B. sicherer und attraktiver Arbeitsplatz, Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung etc.).
- b) Die Berufsausbildung bietet langfristig **bessere Verdienstmöglichkeiten** und damit mehr Einkommen.
- c) Die Berufsausbildung bietet durch die 3+2-Regelung⁵ die Möglichkeit, in Deutschland bleiben zu können und nicht mehr abgeschoben zu werden, damit also **bessere Bleibeperspektiven**.

⁴ Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 % kommen, haben laut BAMF eine gute Bleibeperspektive. Seit 01.08.2019 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea und Syrien zu. Alle anderen Asylsuchenden haben eine unklare Bleibeperspektive.

⁵ Wenn eine Duldung und damit ein unsicherer Aufenthalt besteht, kann für die Dauer der Ausbildung eine Ausbildungsduldung erteilt werden, die Abschiebung verhindert. Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung besteht grundsätzlich ein Anspruch auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Dauer von 2 Jahren (3+2-Regelung). Das gilt jedoch nur, wenn auch in dem Beruf gearbeitet wird, in dem die Ausbildung absolviert wurde. Die Ausbildungsduldung soll somit den Weg zu einem sicheren Aufenthalt in Deutschland ebnen.

4.1.2 Motivation und Motivationsgründe von Betrieben

Die Befragten schätzten auch die Motivation der Betriebe und Firmen ein, Neuzugewanderten einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Zur Auswahl standen die Kriterien sehr motiviert, motiviert, weniger motiviert und gar nicht motiviert.

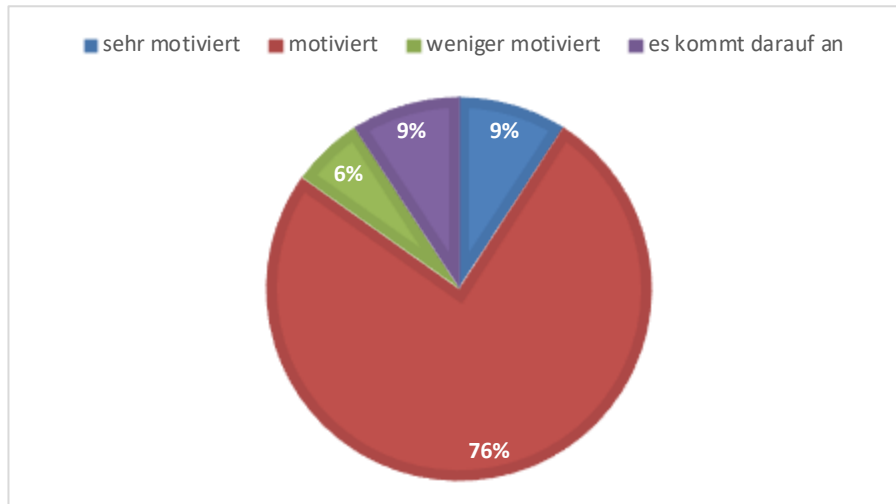


Abbildung 3: Motivation der Firmen/Betriebe, Neuzugewanderte auszubilden aus Sicht der Befragten in Prozent. Quelle: eigene Darstellung.

Die vorstehende Abbildung zeigt, dass 85 % der Befragten die Firmen und Betriebe als motiviert bis sehr motiviert einschätzen, Neuzugewanderten einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Lediglich 6 % sind der Ansicht, dass die Firmen und Betriebe weniger motiviert sind, Neuzugewanderte auszubilden. 9 % der Befragten möchten sich nicht konkret auf eine Antwort festlegen, da die Motivation ihrer Ansicht nach von verschiedenen Faktoren (z.B. Aufenthaltsrecht) abhängt. Die Befragten bescheinigen den Firmen und Betrieben insgesamt eine hohe Motivation, Neuzugewanderten durch Ausbildung eine Chance in Deutschland zu bieten. Im Vergleich der Motivation von Neuzugewanderten und Betrieben lässt sich feststellen, dass die Motivation der Betriebe im Bereich sehr motiviert/motiviert mit 85 % sogar deutlich über der Motivation der Neuzugewanderten mit 51 % liegt.

Nach der Häufigkeit der Nennungen zeigen sich in absteigender Reihenfolge folgende Motivationsgründe der Firmen/Betriebe, Neuzugewanderte auszubilden:

- a) Dem **Fachkräfte- und Bewerbermangel** kann durch die Ausbildung von Neuzugewanderten wirksam begegnet werden.

- b) **Positive Erfahrungen** mit der Ausbildung von Neuzugewanderten motivieren dazu, diesen Weg weiterzugehen.

- c) Durch die Ausbildung von Neuzugewanderten bieten die Betriebe/Firmen den Neuzugewanderten Chancen und Perspektiven und leisten damit einen **sozialen Beitrag zur Integration**.

4.1.3 Herausforderungen für Neuzugewanderte

Nach Auswertung der Rückmeldungen auf die Frage, vor welche Herausforderungen sich Neuzugewanderte in der Ausbildung gestellt sehen, lassen sich vier Herausforderungen herausarbeiten. Die Nennung dieser Herausforderungen erfolgt in absteigender Reihenfolge entsprechend der Häufigkeit ihrer Nennungen.

a) **Sprachliche Ausbildungsreife**

Die Befragten sehen die größte Hürde für die Neuzugewanderten darin, die deutsche Sprache zu verstehen und sich auszudrücken. Sie stellen fest, dass eine sprachliche Ausbildungsreife bei den neuzugewanderten Ausbildungsbeginnern tatsächlich oft noch nicht gegeben ist. Sprachliche Schwierigkeiten werden sowohl im fachsprachlichen als auch im mathematischen Bereich aufgrund des erforderlichen Textverständnisses deutlich. Nach herrschender Auffassung, insbesondere der Berufskammern, wird das Sprachniveau B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) im Hören, Lesen, Sprechen und Schreiben für notwendig erachtet, um die Ausbildung erfolgreich absolvieren und vor allem den Anforderungen in der Berufsschule gerecht werden zu können. Eine formale Voraussetzung für die Aufnahme einer dualen Ausbildung ist das Vorliegen des Sprachniveaus B2 GER in der Regel allerdings nicht. Sprachkenntnisse unterhalb des Sprachniveaus B2 GER führen jedoch oft zu Schwierigkeiten in der Berufsschule und begünstigen einen Abbruch der Ausbildung.

Dies ist vor dem Hintergrund, dass es an den Beruflichen Schulen kein spezielles Ausbildungsangebot gibt, das den Erwerb des Sprachniveaus B2 GER gewährleisten kann, gut nachvollziehbar: im Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen (VABO) erhalten berufsschulpflichtige Jugendliche mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen verstärkt Sprachförderung und wechseln mit Erreichen des Sprachniveaus A2 GER in den Regelbildungsgang Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf

(VABR)⁶. Im VABR haben sie die Möglichkeit, einen dem Hauptschulabschluss entsprechenden Schulabschluss und damit auch die Sprachkenntnisse entsprechend B1 GER zu erwerben. Eine Sprachstandsprüfung findet im VABR - im Gegensatz zu VABO – in der Regel jedoch nicht statt.

Die nachstehende Tabelle zeigt in absoluten Zahlen, wie viele Schüler aus VABO in den zurückliegenden drei Schuljahren das VABR erfolgreich absolviert haben. Mit 86,05 % im Schuljahr 2016/2017, 88,46 % im Schuljahr 2017/2018 und 84,27 % im Schuljahr 2018/2019 sind diese Erfolgsquoten zufriedenstellend.

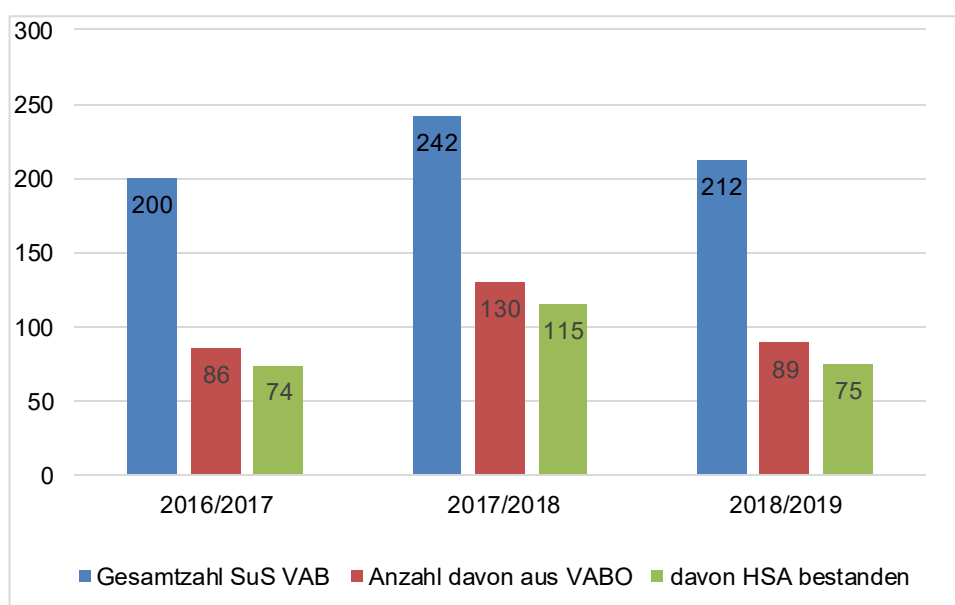


Abbildung 4: Anzahl der Schüler in VABR aus VABO an allen Beruflichen Schulen im Ortenaukreis mit VABO in den Schuljahren 2016/2017, 2017/2018 und 2018/2019, die den Hauptschulabschluss erworben haben in absoluten Zahlen. Quelle: selbsterstellte Grafik.

Hinsichtlich des in VABR erzielten Sprachniveaus der Schüler lässt sich allerdings keine konkrete Einschätzung vornehmen. Dies wiederum macht sowohl die Auswahl eines passenden weiterführenden Bildungsangebotes als auch die Vergleichbarkeit mit dem Sprachniveau anerkannter Zertifikate schwierig.

In Bezug auf die Sprachkompetenz besteht eine strukturelle Lücke zwischen dem für die duale Ausbildung empfohlenen Sprachniveau B2 und dem Sprachstand B1, der mit dem Abgang aus dem Bildungsgang VABR in der Regel erreicht werden kann.

⁶ Nähere Informationen hierzu siehe Analysereihe Teil III „Integration von Neuzugewanderten im Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen (VABO)“.

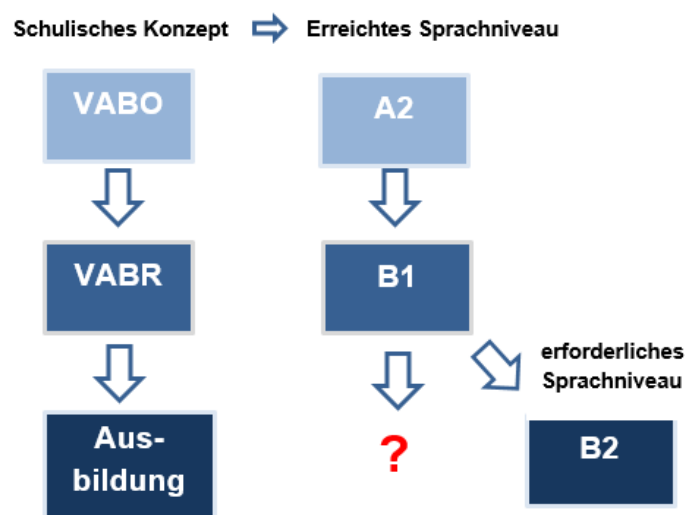


Abbildung 5: Die schulischen Angebote VABO und VABR an den Beruflichen Schulen mit den angestrebten Sprachniveaus nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER). Zur Erreichung des Sprachniveaus B2 gibt es an den Beruflichen Schulen derzeit eine strukturelle Lücke. Quelle: selbsterstellte Grafik.

Um diese strukturelle Lücke zu schließen, wäre ein Sprachförderkonzept erforderlich, das festlegt, wie in den Regelangeboten der Beruflichen Schulen das Sprachniveau B2 erworben werden kann. Die klassen- und schulartübergreifenden Förderkurse, die im Rahmen der Verwaltungsvorschrift des Kultusministeriums für Neuzugewanderte mit bis zu vier Schülerwochenstunden in den beruflichen Regelklassen möglich sind, gehen in die richtige Richtung (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, 2017). Aus organisatorischen Gründen (zum Beispiel Blockunterricht, unterschiedliche Berufsschultage etc.) sind diese in der Praxis jedoch schwierig umsetzbar. Demzufolge wird diese nachgelagerte Sprachförderung auch nur an wenigen Beruflichen Schulen im Ortenaukreis angeboten. Die Befragten wünschen sich deshalb eine intensivere Sprachförderung für die Neuzugewanderten in den verschiedensten Formen (z.B. Sprachkurse parallel zum Berufsschulunterricht für motivierte Schüler, eine intensivere Sprachförderung bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen, Sprachkurse in den Betrieben).

Um die sprachliche Ausbildungsreife von Jugendlichen und Erwachsenen zu fördern, hat das Migrationsamt des Ortenaukreises in Kooperation mit der Bildungskoordination 2019/2020 einen Jahresintensivsprachkurs nach der Verwaltungsvorschrift Deutsch (VwV Deutsch) mit dem Zielsprachniveau B2 GER angeboten. Zugang hatten Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Berufsausbildung oder einen vollzeitschulischen beruflichen Bildungsgang (Berufseinstiegsjahr - BEJ und Berufsfachschulen einjährig oder zweijährig - 1BFS/2BFS) begonnen haben. Bereits 2018 hatte die Bildungskoordination in Kooperation mit den Schulsozialarbeitenden der Beruflichen Schulen sowie den Kümmerern der Kammern den

Bedarf an einem Sprachkurs für zugewanderte Absolventen berufsvorbereitender Bildungsgänge (VABR, VABO, BEJ) vor Beginn einer Berufsausbildung oder einer einjährigen Berufsfachschule ermittelt und einen Intensivsprachkurs in den Sommerferien 2018 organisiert. Mit diesen Sprachkursangeboten schafft der Ortenaukreis eine Möglichkeit, das für eine Ausbildung erforderliche Sprachniveau B2 zu erwerben. Allerdings erfordert dieser Kurs aufgrund der großen Einschnitte in die Freizeit eine hohe Motivation und ein ausgeprägtes Durchhaltevermögen der Teilnehmenden. Auch für das Schuljahr 2020/2021 ist ein weiterer Jahresintensivsprachkurs in Planung.

b) Mangelnde Kenntnis des deutschen Ausbildungssystems und der Kultur

Fehlende Kenntnisse über die Funktionsweise des Ausbildungs- und Sozialsystems in Deutschland sind die am zweithäufigsten genannte Hürde für Neuzugewanderte. Die Befragten sind der Überzeugung, dass viele Neuzugewanderte nicht über die Inhalte des Bildungs- bzw. Ausbildungssystem informiert sind und nicht wissen, welche Möglichkeiten der Berufswahl es grundsätzlich gibt. Aber auch die Funktionsweise des deutschen Sozialsystems sowie das Gelten bewährter Normen und Werte in der Arbeitswelt (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Verlässlichkeit) sind für sie große Unbekannte. Demgegenüber stehen oftmals hohe bzw. falsche Erwartungen in Bezug auf Lohn oder Arbeitszeiten.

In den meisten Herkunftsländern existieren keine vergleichbaren Ausbildungssysteme, d.h. Berufe werden dort durch „Training on the Job“ erlernt. Die Anforderungen der dualen Ausbildung werden von den Neuzugewanderten nicht zuletzt auch deshalb häufig unterschätzt.

Eine Möglichkeit, diese Hürden abzubauen sehen die Befragten in einer intensiveren Information, Beratung und Aufklärung. Die Inhalte unseres Bildungssystems und der dualen Ausbildung mit allen Rechten und Pflichten sowie die Abläufe in Arbeit und Beruf sollten transparenter gemacht werden. Die Praxis zeigt, dass Beratungsangebote oftmals nicht genutzt werden, da sie nicht ausreichend bekannt sind.

Praktika sowie die Einstiegsqualifizierung (EQ) stellen weitere zielführende Möglichkeiten dar, das duale Ausbildungssystem und die Arbeitskultur über die Beratungsmöglichkeiten hinaus kennenzulernen. Sie sollten sowohl von den Firmen verstärkt angeboten als auch von den Neuzugewanderten genutzt werden.

c) Bildungsstand der Neuzugewanderten und Nachweise aus dem Heimatland

An dritter Stelle der Hürden für Neuzugewanderte rangieren deren mangelnde Schul- und Fachkenntnisse sowie die fehlenden Bildungsnachweise aus dem Heimatland.

Vielen Neuzugewanderten fehlt es an einer grundlegenden Bildung, vor allem in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften. Darüber hinaus mangelt es ihnen oftmals an ausreichender Lern- bzw. Methodenkompetenz und damit an dem Wissen wie man lernt. Ältere Zugewanderte haben zwar häufig bereits Berufserfahrung gesammelt, meistens jedoch durch „Training on den Job“. Ein mit Deutschland vergleichbares duales Ausbildungssystem gibt es in nur sehr wenigen Herkunftsländern. Bringen die Neuzugewanderten einen formalen Bildungsabschluss mit, besteht die Möglichkeit, diesen anerkennen zu lassen. Weitere Informationen befinden sich im Anhang. Mit dem Anerkennungsverfahren sind jedoch weitere Hürden verbunden, wie z.B. die bürokratischen Abläufe oder der hierfür erforderliche Zeitaufwand.

d) Dauer der Ausbildung und finanzieller Druck

An vierter Stelle der Nennungen stehen die Faktoren Zeit und finanzieller Druck. Sie hindern viele Neuzugewanderte daran, sich für eine mehrjährige Berufsausbildung zu entscheiden. Die im Vergleich zum Einkommen aus Arbeit geringere Ausbildungsvergütung erhöht den Druck, ausreichend Geld zu verdienen, um beispielsweise die Familie im Heimatland ernähren oder Schulden tilgen zu können. Zwar haben auch Auszubildende mit eigenem Hausstand und ohne deutsche Staatsangehörigkeit in sehr vielen Fällen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Für Geflüchtete ist der Zugang jedoch nur dann möglich, wenn sie einen anerkannten Schutzstatus haben oder Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive⁷ sind und wenn sie gleichzeitig die Ausbildung vor dem 31.12.2019 begonnen und den ersten Antrag auf BAB bis zu diesem Zeitpunkt gestellt haben. Der Zugang steht außerdem Geduldeten nach 15 Monaten erlaubtem, gestattetem oder geduldetem Aufenthalt offen. Allerdings können Gestattete und Geduldete ohne Zugang zu BAB Anspruch auf aufstockende Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhalten. Junge Männer über 20 Jahre argumentieren außerdem mit dem dringenden Wunsch, heiraten und eine Familie gründen zu wollen. Hierfür ist jedoch ein Einkommen erforderlich, das mit der Ausbildungsvergütung nicht sichergestellt werden kann.

4.1.4 Herausforderungen für Betriebe

Nach Auswertung der Rückmeldungen auf die Frage, welche Herausforderungen für Betriebe in der Ausbildung von Neuzugewanderten bestehen, kristallisieren sich zwei Herausforderungen heraus. Diese sind im Folgenden mit den höchsten Nennungen in absteigender Reihenfolge dargestellt.

⁷ Menschen, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 % kommen, haben laut BAMF eine gute Bleibeperspektive. Seit 01.08.2019 trifft dies auf die Herkunftsländer Eritrea und Syrien zu. Alle anderen Asylsuchenden haben eine unklare Bleibeperspektive.

a) **Mangelnde Sprachkenntnisse**

Auch für die Firmen sind die mangelnden Sprachkenntnisse der Neuzugewanderten die größte Herausforderung in der Ausbildung. Geringe Deutschkenntnisse führen dazu, dass die Arbeitsanweisungen im Alltag oder auch die Fach- und Prüfungssprache nicht verstanden werden. Gleichzeitig führen geringe Deutschkenntnisse zu einem negativen Feedback der Firmenkunden (z.B. im Bereich des Einzelhandels).

Im Zusammenhang mit der Sprache merken die Befragten außerdem an, dass auf die Aussagekraft der Sprachzertifikate nicht unbedingt Verlass ist, was hinsichtlich der Beurteilung der sprachlichen Ausbildungsreife in der Praxis Probleme bereitet.

b) **Kulturunterschiede und Regeln der deutschen Arbeitswelt**

Die bestehenden Kulturunterschiede werden als weitere Herausforderung in der Ausbildung gesehen. Die deutschen Normen und Werte, wie beispielsweise Pünktlichkeit oder Verlässlichkeit, sind nicht ausreichend bekannt und führen zu Problemen im Arbeitsalltag.

Außerdem lassen sich kulturelle und religiöse Werte der Neuzugewanderten nicht immer mit der deutschen Arbeitswelt vereinbaren. Männliche Neuzugewanderte haben beispielsweise aufgrund des tradierten Rollenverständnisses von Mann und Frau Probleme, Anweisungen weiblicher Führungskräfte zu befolgen.

4.1.5 Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Integration

Im Folgenden sind diejenigen Faktoren mit den höchsten Nennungen in absteigender Reihenfolge dargestellt, die sich aus Sicht der Befragten für eine gelingende Integration der Neuzugewanderten in Ausbildung herauskristallisiert haben.

a) **Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse**

Gute Deutschkenntnisse werden von den Befragten als wichtigster Faktor für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung erachtet. Sie sollten der Niveaustufe B2 GER entsprechen.

Durch das Fehlen der erforderlichen Sprachkenntnisse auf diesem Niveau sind Schwierigkeiten in der Berufsschule und damit Ausbildungsabbrüche vorprogrammiert. Die Praxis zeigt, dass bei den bestehenden Ausbildungsverhältnissen gerade hinsichtlich der Sprache ein großer Unterstützungsbedarf gegeben ist, damit die Auszubildenden die Berufsschule erfolgreich durchlaufen und die Prüfungen meistern können (vgl. 4.1.3 und 4.1.4). Welche öffentlich geförderten Sprachkurse Neuzugewanderte besuchen können, hängt von den verschiedensten Faktoren wie beispielsweise Alter, Bildung, sprachliche Vorkenntnisse oder Aufenthaltsstatus ab. Neben den Kursen von öffentlichen und privaten

Trägern, deren Konditionen und Umfänge variieren, existieren auch viele ehrenamtliche Sprachkurseangebote, die Neuzugewanderte ungeachtet irgendwelcher Voraussetzungen im Spracherwerb unterstützen. Zudem gibt es eine Vielzahl an Online-Angeboten und Sprach-Apps. Vertiefende Informationen zum Thema Spracherwerb befinden sich im Anhang. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) kann auch Sprachkurse fördern, die an die zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten im Betrieb angepasst sind. Da für die Kurse eine bestimmte Mindestteilnehmerzahl erforderlich ist, bieten sich auch Kooperationen mit anderen engagierten Betrieben an.

Der Betrieb kann seine neuzugewanderten Auszubildenden zusätzlich zur Durchführung eigener Sprachkurse in vielfältiger Weise aktiv unterstützen, wenn es um das Thema Sprachförderung geht. Die Befragten nennen hierfür mannigfaltige Beispiele, sei es die Freistellung für reguläre Sprachkurse, die sprachliche Unterstützung durch Arbeitsanweisungen/Sicherheitsanweisungen in einfacher Sprache oder die Schaffung einer lernförderlichen Arbeitsumgebung durch Bilder bzw. Piktogramme oder die Erstellung von Vokabellisten, die für den jeweiligen Ausbildungsberuf typisch sind. Das Verständnis der Mitmenschen kann gefördert werden, indem der Auszubildende beispielsweise ein Namensschild mit dem Hinweis trägt, dass er sich in der Ausbildung befindet und Deutsch lernt.

Im Rahmen der nachfolgend dargestellten Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Ausbildung lassen sich ebenfalls die Deutschkenntnisse verbessern.

b) Unterstützung, Netzwerke und Kooperationen

Nach den Sprachkenntnissen ist die individuelle Unterstützung der Auszubildenden in gut funktionierenden Netzwerken der zweitgenannte Gelingensfaktor für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Die Befragten sind der Auffassung, dass es wichtig ist, den Herausforderungen und Problemen, die sich den Auszubildenden stellen, möglichst frühzeitig zu begegnen. Diese können beispielsweise in der unzureichenden Infrastruktur (z.B. kein Raum zum Lernen, fehlende Mobilität) oder im Lernen selbst (z.B. durch fehlende Schulbildung insbesondere in Mathematik und in den Naturwissenschaften bzw. in der fehlenden Lern- und Methodenkompetenz) liegen. Dabei sind die Möglichkeiten der Unterstützung äußerst vielfältig. Sie erstrecken sich von der alltagsbegleitenden Unterstützung durch Ehrenamtliche bis hin zu der professionellen sozialpädagogischen Begleitung, beispielsweise im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), der Maßnahme Assistierte Ausbildung (AsA) oder der gestuften Ausbildung. Vertiefende Informationen zu den Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Berufsausbildung befinden sich im Anhang. Ausbilder und Paten in den Firmen können durch Nachhilfe (z.B. in Mathematik) und Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung wertvolle Hilfestellung geben und vielfältige

Unterstützung anbieten (z.B. Vorbereitung auf Prüfungen anhand der Prüfungsaufgaben vergangener Jahre).

Mittlerweile existieren bewährte Angebote und Strukturen, die sowohl die Neuzugewanderten als auch die Betriebe darin unterstützen, die Herausforderungen anzunehmen, die mit der Ausbildung neuzugewanderter Menschen verbunden sind. Beispielhaft werden die Persönlichen Ansprechpartner und Firmenberater bei der Kommunalen Arbeitsförderung/Jobcenter, die Agentur für Arbeit, das Integrationsmanagement in den Kommunen, die Arbeitsweltbezogene Schulsozialarbeit an den Schulen als auch die Kümmerer von Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer genannt. Die Vielzahl der verschiedenen Akteure macht deutlich, dass die Integration nur dann gelingen kann, wenn die verschiedenen Kooperationspartner in enger Abstimmung und koordiniert handeln. Vor allem der guten und partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb kommt eine bedeutende Rolle zu. Regelmäßige Kontakte legen Fehlzeiten oder Defizite offen und ermöglichen, frühzeitig durch geeignete Maßnahmen (z.B. ausbildungsbegleitende Hilfen) entgegenzusteuern.

Bereits vor der Ausbildung gibt es gute Instrumente, sich auf einen künftigen Beruf vorzubereiten. Hier bietet sich vor allem die Fördermöglichkeit der **Einstiegsqualifizierung (EQ)** an. Dabei handelt es sich um ein vergütetes, sozialversicherungspflichtiges Praktikum zwischen 6 und 12 Monaten, das im Falle einer Berufsschulpflicht mit dem Besuch der Berufsschule kombiniert wird. Auf Antrag kann der Betrieb einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung über die Agentur für Arbeit/die Kommunale Arbeitsförderung erhalten. Im Erfolgsfall kann die Einstiegsqualifizierung in ein reguläres Ausbildungsverhältnis unter eventueller Anrechnung der Praktikumszeiten münden. Für Neuzugewanderte, die noch keine oder geringe Deutschkenntnisse haben, bietet sich die **Einstiegsqualifizierung plus Sprache** an. In diesem speziellen Praktikum findet an zwei Tagen pro Woche ein Sprachkurs zur Verbesserung der Deutschkenntnisse statt. Der begleitende Sprachkurs war bisher nur für Bewerber mit einer guten Bleibeperspektive oder einem erfolgreich abgeschlossenen Asylverfahren geöffnet. Seit dem Schuljahr 2018/2019 sind die Zugänge für die Neuzugewanderten gelockert. Es muss jedoch in jedem Einzelfall geprüft werden, ob eine Förderung des Sprachkurses durch den Bund oder in Co-Finanzierung durch das Land Baden-Württemberg und den Ortenaukreis nach der Verwaltungsvorschrift Deutsch möglich ist. Anders als bei der sogenannten „Ausbildungsduldung“ sind abgelehnte Asylbewerber während einer Einstiegsqualifizierung jedoch nicht vor etwaigen aufenthaltsbeendenden Maßnahmen geschützt.

c) **Haltung des Betriebes/günstige Rahmenbedingungen**

Günstige Rahmenbedingungen im Betrieb bzw. eine positive Einstellung zum Thema Zuwanderung werden am dritthäufigsten auf die Frage genannt, wie die Ausbildung von Neuzugewanderten erfolgreich verlaufen kann.

Hierunter fällt die Pflege einer Unternehmenskultur, die keinen Raum für Diskriminierung lässt und von Wertschätzung, Offenheit, Geduld und Ausdauer sowie einer guten Kommunikation geprägt ist. Es geht auch darum zu erkennen, dass die Vielfalt im Betrieb sowie die individuellen Kenntnisse, Kompetenzen und kulturellen Hintergründe der Auszubildenden auch Vorteile bieten können. Dies gilt vor allem für Betriebe, die im internationalen Umfeld tätig sind und Menschen brauchen, die interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse mitbringen. In diesem Zusammenhang wird auch eine frühe Kommunikation mit der gesamten Belegschaft als positiv angesehen.

Durch eine gute und regelmäßige Kommunikation zwischen Betrieb und Auszubildendem können einerseits die Erwartungen des Betriebes dargelegt, andererseits jedoch auch die Nöte und Probleme des Auszubildenden aufgenommen werden.

Kollegen mit oder ohne Migrationshintergrund können beispielsweise die Aufgabe eines Paten übernehmen und als erste Anlaufstelle bei Fragen, Problemen oder Schwierigkeiten zur Verfügung stehen. Der Auszubildende erhält dadurch leichteren Zugang zum Team und wird sich willkommen fühlen. Diese Maßnahmen begünstigen ein gutes Betriebsklima und in Folge auch ein positives Lernklima. In der Praxis haben sich außerdem Hüttenwochenenden zu Beginn der Ausbildung oder Firmenevents bewährt, um den neuzugewanderten Auszubildenden in die Betriebsgemeinschaft zu integrieren und willkommen zu heißen.

d) **Motivation, Wille und Interesse des Auszubildenden**

Die Auswertung der Rückmeldungen aller Befragten zeigt, dass es nicht ausreichend ist, Chancen zur Integration zu bieten, sondern dass diese vielmehr von den Neuzugewanderten selbst auch ergriffen werden müssen. Die Motivation, der Wille und das Interesse des Neuzugewanderten für eine Ausbildung sind deshalb grundlegende Voraussetzungen dafür, dass Ausbildung gelingen kann. Nach den Experteninterviews ist dabei zu berücksichtigen, dass insbesondere die Gruppe der Geflüchteten unter den Neuzugewanderten mit individuellen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, die ihre Motivation beeinträchtigen können:

- Traumata durch die Flucht und damit verbundene Konzentrations- und Lernschwierigkeiten
- Trennung von der Familie
- unbehandelte physische oder psychische Probleme
- oder Probleme in der Kinderbetreuung.

Deshalb kommt gerade in Bezug auf die Motivation den Faktoren Unterstützung, Netzwerke und Kooperationen sowie Haltung des Betriebes/günstige Rahmenbedingungen eine große Bedeutung zu.

e) Kenntnis des dualen Ausbildungssystems und seiner Möglichkeiten

An vierter Stelle wird genannt, dass eine gelingende Ausbildung voraussetzt, dass der Auszubildende über das deutsche Ausbildungssystem und unsere Normen und Werte ausreichend aufgeklärt ist. Viele Neuzugewanderte haben unrealistische Erwartungen, was ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt angeht. Sie können nicht erkennen, wie wichtig schulische Abschlüsse sind und wie hoch die beruflichen Anforderungen angesetzt sind. Sie kennen unser durchlässiges Schul- und Bildungssystem mit den vielfältigen Möglichkeiten nicht, bei dem es keinen Abschluss ohne einen weiteren Anschluss gibt. Die Umfragen bestätigen, dass vielen Neuzugewanderten die Regeln und Gepflogenheiten des deutschen Arbeitsmarktes wie Pünktlichkeit oder Verlässlichkeit fremd sind. Deshalb ist es besonders wichtig, ausreichend Aufklärungsarbeit zu leisten und Transparenz über unsere Systeme zu schaffen. Hier sind alle gefordert: Schulen, Migrationsdienste, Berufsberatung, Behörden usw. Zur Aufklärung trägt auch die mehrsprachige Integrations-App „Integreat“ bei, die seit Anfang April 2020 im Ortenaukreis online ist und den Neuzugewanderten in einfacher Sprache vielfältige Informationen zu den verschiedensten Themen liefert.

4.2 Integration in Arbeit

Damit sich Neuzugewanderte in Arbeit integrieren können, muss ihnen grundsätzlich der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnet sein. Personen, die aus einem Mitgliedsland der Europäischen Union (EU), einem Land des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz kommen, dürfen in Deutschland uneingeschränkt arbeiten. Staaten, die nicht Mitglied der EU sind, werden als Drittstaaten bezeichnet. Angehörige eines Drittstaates benötigen grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, beispielsweise ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis. In dem Aufenthaltstitel ist vermerkt, welcher Zugang zum Arbeitsmarkt möglich ist. Asylsuchende, die sich im Asylverfahren befinden sowie Geduldete mit einer Aussetzung der Abschiebung verfügen über einen Aufenthaltsstatus (kein Aufenthaltstitel). Auch hier ist vermerkt, welcher Zugang zum Arbeitsmarkt möglich ist. Weitere Informationen zum Arbeitsmarktzugang befinden sich im Anhang.

Statistische Zahlen von Neuzugewanderten im Ortenaukreis in Bezug auf die Arbeitslosigkeit oder die Arbeitssuche sowie Aussagen zur Integrationsquote sind leider nicht verfügbar. Daten werden nur zur Staatsangehörigkeit erhoben; wie lange diese Menschen in Deutschland leben, ist nicht erfasst. Somit kann eine Person zwar die ausländische Staatangehörigkeit besitzen, aber bereits seit über 10 Jahren hier leben und zählt folglich in dieser Analyse nicht zu der Personengruppe der Neuzugewanderten. Diese Zahlen sind gleichermaßen jedoch auch nicht hinsichtlich der im Ortenaukreis lebenden ausländischen Menschen ohne Weiteres darstellbar. Sowohl die Agentur für Arbeit als auch die Kommunale Arbeitsförderung/Jobcenter führen Statistiken für ihren jeweiligen Personenkreis⁸ mit unterschiedlichen Definitionen der Personengruppen. Es sind außerdem nicht alle Zahlen frei abrufbar.

4.2.1 Motivation und Motivationsgründe der Neuzugewanderten

Mit dem Fragebogen wurden zunächst die Motivation der Neuzugewanderten und die zugrunde liegenden Motivationsgründe für die Aufnahme einer Beschäftigung aus der Sicht der Befragten erhoben.

Um die Motivation zu beurteilen, standen den Befragten folgende Kriterien zur Auswahl: sehr motiviert, motiviert, weniger motiviert und gar nicht motiviert. 68 % sind der Meinung, dass die Neuzugewanderten motiviert bis sehr motiviert sind zu arbeiten. Lediglich 6 % geben an, dass die Motivation gering ausgeprägt ist. 26 % sind der Ansicht, dass sich diese Frage nicht

⁸ Kommunale Arbeitsförderung/Jobcenter: alle Personen im Bezug von SGB II (auch Arbeitslosengeld 2 und Hartz IV genannt); Agentur für Arbeit: alle Personen im Bezug von SGB III (auch Arbeitslosengeld 1 genannt)

pauschal beantworten lasse und vertreten deshalb die Meinung, dass die Motivation unterschiedlich ausfällt und von verschiedenen Faktoren, wie beispielsweise Herkunft und Aufenthaltsstatus, abhängt.

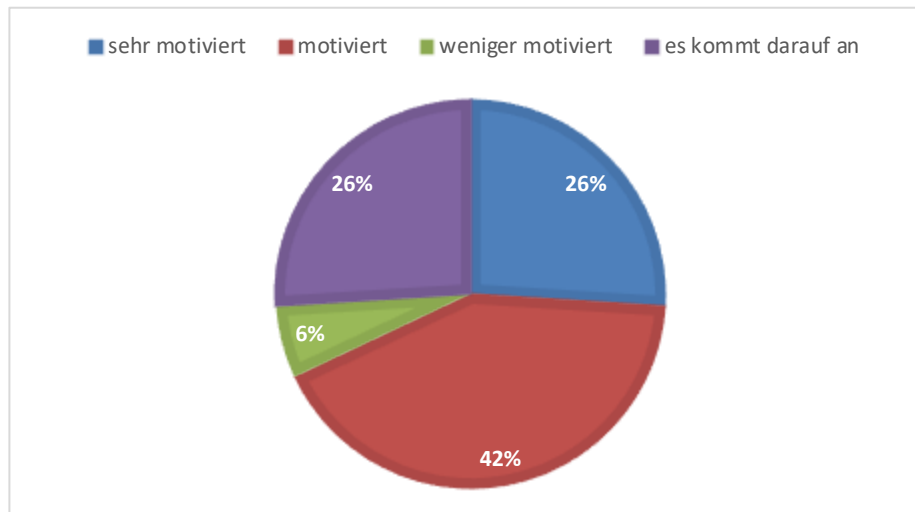


Abbildung 6: Motivation von Neuzugewanderten, eine Arbeit aufzunehmen aus der Sicht der Befragten in Prozent, Quelle: eigene Darstellung.

a) Die Befragten geben an, dass die Neuzugewanderten vor allem auf Grund der **Verdienstmöglichkeiten** motiviert sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Sie möchten ihr Leben unabhängig von Sozialleistungen bestreiten. Da das Gehalt einer Arbeitskraft in der Regel höher ist als die Bedarfsgrenze pro Person, können die Menschen eigenständig leben und sich zum Beispiel eine eigene Wohnung leisten, den Führerschein erwerben oder ein Auto kaufen. Viele der Neuzugewanderten sind nach Deutschland geflohen. Oft sehen sie im eigenen Verdienst auch die Möglichkeit, die Familienangehörigen im Heimatland finanziell unterstützen zu können. Manche anderen sind durch die Flucht Schulden entstanden, die sie nun begleichen müssen. In vielen Kulturen sehen sich Männer in der traditionellen Rolle des Ernährers, weshalb sie sich für eine Beschäftigung entscheiden und für die Familie finanziell aufkommen wollen.

Mit deutlich geringerer Anzahl an Nennungen wurden von den Befragten noch zwei weitere Motivationsgründe der Neuzugewanderten für die Aufnahme einer Beschäftigung angegeben.

b) Arbeit bietet **Perspektiven und Chancen** zur Integration in die Gesellschaft (z.B. gesellschaftliches Ansehen sowie Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung).

c) Mit der Aufnahme einer Beschäftigung ist bei den Asylsuchenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder bei Geflüchteten mit einer Duldung die Hoffnung verbunden, nicht abgeschoben zu werden und damit eine **bessere Bleibeperspektive** zu haben. Viele Unternehmen äußerten in der Vergangenheit ihr Unverständnis darüber, dass gerade in Zeiten des Fachkräftemangels gut integrierte Menschen mit negativem Asylbescheid abgeschoben werden sollten bzw. mussten. Die Politik hat mit Einführung der Beschäftigungsduldung zum 1. Januar 2020 hierauf reagiert und damit die Möglichkeit geschaffen, Geduldeten unter bestimmten Voraussetzungen eine Bleibeperspektive in Deutschland zu ermöglichen. Weitere Informationen zur Beschäftigungsduldung befinden sich im Anhang.

4.2.2 Motivation und Motivationsgründe der Betriebe

Mit dem Fragebogen wurde auch die Motivation der Betriebe, Neuzugewanderte in Arbeit aufzunehmen, aus der Sicht der Befragten erhoben. Ihnen standen folgende Kriterien zur Auswahl: sehr motiviert, motiviert, weniger motiviert und gar nicht motiviert.

Die Befragten geben an, dass die Betriebe insgesamt motiviert bis sehr motiviert sind, Neuzugewanderte zu beschäftigen. 67 % sind der Meinung, dass die Motivation der Betriebe, Neuzugewanderte einstellen, vorhanden ist. 33 % sind der Ansicht, dass sich diese Frage nicht pauschal beantworten lässt und vertreten deshalb die Meinung, dass die Motivation unterschiedlich ausfällt und von verschiedenen Faktoren, wie beispielsweise der persönlichen Einstellung der Vorgesetzten abhängt. Es zeigt sich, dass rund zwei Drittel der Betriebe und Neuzugewanderten gleichermaßen motiviert sind.

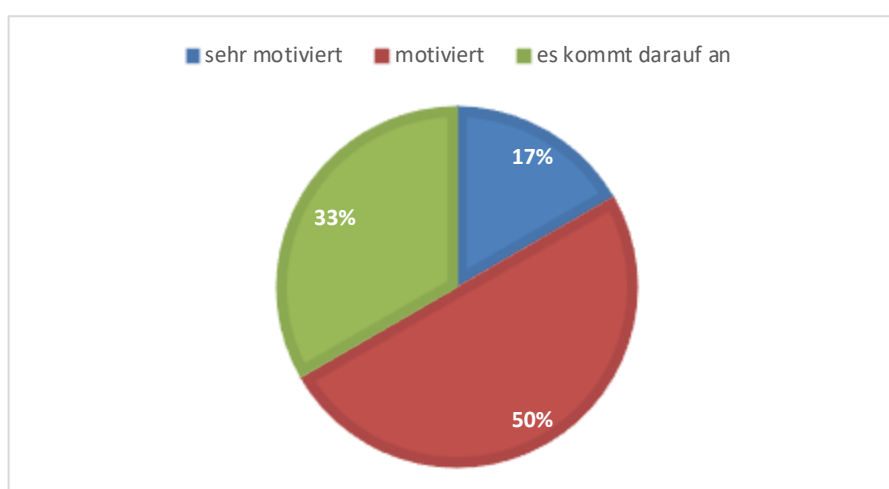


Abbildung 7: Motivation von Betrieben, Neuzugewanderte zu beschäftigen aus der Sicht der Befragten in Prozent, Quelle: eigene Darstellung.

Durch die Befragung kristallisieren sich nachstehende Motivationsgründe der Betriebe heraus, Neugewanderte einzustellen. Diese sind nach der Häufigkeit ihrer Nennungen in absteigender Reihenfolge genannt.

- a) Auf Grund des **Bewerber-, Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels** sind die Unternehmen bereit, Personen mit geringen Deutschkenntnissen oder mit geringer Vorbildung zu beschäftigen.
- b) Den Betrieben ist es wichtig, durch die berufliche Eingliederung von Neuzugewanderten einen **sozialen Beitrag zur Integration** zu leisten.

4.2.3 Herausforderungen für Neuzugewanderte

Nach Auswertung der Rückmeldungen auf die Frage, welche Herausforderungen für Neuzugewanderte bei Aufnahme einer Beschäftigung bestehen, werden vor allem drei Herausforderungen genannt. Die Nennung dieser Herausforderungen erfolgt in absteigender Reihenfolge entsprechend der Häufigkeit ihrer Nennungen.

a) **Fehlende Sprachkenntnisse**

Die fehlenden Deutschkenntnisse sind die meistgenannte Herausforderung für die Neuzugewanderten. Sie verstehen nur teilweise die Arbeitsanweisungen und können kaum mit den Vorgesetzten und Kollegen kommunizieren. Besonders die Fachsprache bereitet vielen Neuzugewanderten Probleme im Arbeitsalltag.

b) **Kulturunterschiede sowie fehlende Kenntnis und Akzeptanz der deutschen Regeln in der Arbeitswelt**

Kulturunterschiede sowie fehlende Kenntnis und Akzeptanz der deutschen Regeln in der Arbeitswelt sind die am zweithäufigsten genannte Herausforderung für Neuzugewanderte. Dazu zählen beispielsweise die Unkenntnis der beruflichen Möglichkeiten und Berufswege sowie das damit verbundene fehlende Verständnis für erforderliche Qualifikationen und Nachweise. Ihnen sind auch die Regeln und Gepflogenheiten im deutschen Arbeitsverhalten wie z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Durchhaltevermögen fremd. Auf Grund differenter Kultur sowie religiöser Hintergründe fällt es einigen Neuzugewanderten schwer, bestimmte Berufe wie zum Beispiel Berufe in der Pflege auszuüben.

c) Geringe Vorbildung sowie fehlende Qualifikationsnachweise

Geringe Vorbildung sowie fehlende Qualifikationsnachweise aus dem Herkunftsland sind die am dritthäufigsten genannte Herausforderung für Neuzugewanderte.

Manche Neuzugewanderte haben keinen abgeschlossenen Schul-, Berufs- oder Studienabschluss. Dies bestätigt auch die Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsorientierung aus dem Jahr 2020⁹. Mindestens 31 % der Geflüchteten haben keinen Schulabschluss. 84 % der Geflüchteten haben keinen Berufsbildungsabschluss, weder an einer Universität/Hochschule noch an einer beruflichen Bildungseinrichtung. Diese hohen Zahlen lassen sich vor allem darauf zurückführen, dass in den meisten Herkunftsländern kein mit dem deutschen System der dualen Berufsausbildung vergleichbares Bildungssystem existiert, sodass sich die Geflüchteten in ihren Herkunftsländern berufliche Kenntnisse nur durch „Training on the Job“ aneignen.

Um in Deutschland arbeiten zu dürfen, ist eine Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in vielen Berufen Pflicht und in manchen anderen hilfreich.

In den reglementierten Berufen (z.B. Arzt, Krankenpfleger, Rechtsanwalt, Lehrer, Erzieher und Ingenieur) benötigt man für die Ausübung des Berufs oder das Führen der Berufsbezeichnung eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Ohne diese Anerkennung darf man in Deutschland in diesen Berufen nicht arbeiten.

In nicht-reglementierten Berufen (z.B. Mathematiker, Verkäufer und Industriemechaniker) ist eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation keine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung. In diesen Berufen kann man sich direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben und arbeiten. Eine Bewertung des im Ausland erworbenen Abschlusses kann aber hilfreich sein. Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse von Bewerbern besser einzuschätzen. Außerdem eröffnet ein als gleichwertig anerkannter Abschluss den Zugang zu beruflichen Fortbildungen.

Die zuständigen Stellen prüfen sowohl den Inhalt der im Ausland erworbenen Qualifikation als auch die Dauer der Ausbildung und entscheiden darüber, ob der ausländische Abschluss einem in Deutschland erworbenen Abschluss gleichwertig ist. Der Vorgang der Anerkennung kann bis zu mehreren Monaten dauern, was ein weiteres Problem darstellt. Weitere Informationen zur Anerkennung der Abschlüsse sowie zur zuständigen Anerkennungsstelle befinden sich im Anhang.

⁹ In dieser Analyse werden ausschließlich die Geflüchteten in Deutschland untersucht. Geflüchtete ist eine Personengruppe der Neuzugewanderten. Analysen, die alle Neuzugewanderte in den Blick nehmen, gibt es in diesem Zusammenhang nicht.

4.2.4 Herausforderungen für Betriebe

Nach Auswertung der Rückmeldungen auf die Frage, welche Herausforderungen für Betriebe bestehen, Neuzugewanderte zu beschäftigen, werden vor allem zwei Herausforderungen genannt. Die Nennung dieser Hürden erfolgt in absteigender Reihenfolge entsprechend der Häufigkeit ihrer Nennungen.

a) **Kulturunterschiede sowie fehlende Kenntnis und Akzeptanz der deutschen Regeln in der Arbeitswelt**

Kulturunterschiede sowie fehlende Kenntnis und Akzeptanz der deutschen Regeln in der Arbeitswelt führen zu Problemen im Arbeitsalltag. Dazu zählen beispielsweise Werte wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, ein strukturierter Arbeitsalltag oder das Verhalten im Krankheitsfall.

Die Befragten schlagen vor, interkulturelle Schulungen für die Neuzugewanderten anzubieten sowie die neuzugewanderten Mitarbeiter explizit in Bezug auf Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers aufzuklären sowie über deutsche Normen und Werte intensiv zu informieren.

b) **Fehlende Sprachkenntnisse**

Mangelnde Deutschkenntnisse der Neuzugewanderten sind für die Betriebe die zweitgrößte Herausforderung. Die Neuzugewanderten verstehen die Arbeitsanweisungen nur teilweise und können kaum mit den Kollegen und Vorgesetzten kommunizieren. Besonders die Fachsprache bereitet Probleme im Arbeitsalltag.

Der Integrationskurs (bestehend aus Sprach- und Orientierungskurs) ist die zentrale Integrationsmaßnahme des Bundes zur Sprachförderung und Wertevermittlung für Migranten. Ziel dieses Kurses ist die Vermittlung von Deutschkenntnissen auf dem B1 Sprachniveau als auch von Alltagswissen, Kenntnissen der deutschen Geschichte, Rechtsordnung, Kultur und Werte. Ob ein Neuzugewanderter einen Kurs besuchen darf oder eventuell verpflichtet wird, an einem Kurs teilzunehmen, hängt von dem Herkunftsland und den vorhandenen Deutschkenntnissen ab.

Betrachtet man die Integrationskursstatistik des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus dem Jahr 2020 so lässt sich feststellen, dass in der Zeit von 2015 bis September 2019 im Durchschnitt circa 40 % das Sprachniveau B1 beim ersten Versuch nicht erreichten. Davon wiederum schaffen es lediglich knapp 30 % beim zweiten Versuch.

Die Evaluation der Integrationskurse des BAMF aus dem Jahr 2019 macht deutlich, dass die Gründe für das Nicht-Bestehen des Sprachniveaus B1 vielfältig sein können. Die Ergebnisse zeigen, dass es jüngeren und weiblichen Teilnehmenden leichter fällt, das B1-Sprachniveau zu erreichen. Ebenfalls zeigen sich deutliche Effekte der Herkunft: Teilnehmende aus Ländern

mit hoher Wahrscheinlichkeit für einen Fluchthintergrund erreichen seltener das B1-Niveau als Teilnehmende aus den EU-Ländern. Eine aufgenommene Erwerbstätigkeit sowie der Austausch mit Einheimischen wirken sich positiv auf die Deutschkenntnisse aus. Auch mit steigender Bildung steigen die Kenntnisse in der deutschen Sprache. Ein Forschungsbericht mit weiteren Gründen befindet sich im Anhang.

Des Weiteren berichten viele Unternehmen davon, dass ihnen die Informationen über Sprachkurse und eventuelle Förderungsmöglichkeiten nicht ausreichend bekannt sind. Hierfür gibt es gelegentlich regionale Veranstaltungen der jeweiligen Kammern sowie des Netzwerkes „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“.

Vom BAMF geförderte laufende und geplante Sprachkurse sind online in zwei Datenbanken zu finden. Integrationskurse sind über das Portal WebGis abrufbar und die Sprachkurse der berufsbezogenen Deutschförderung sind in dem Portal KURSNET zusammengestellt. Neben den vom Bund geförderten Angeboten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge gibt es auch eine Vielzahl an weiteren Kursen, die sich an Neuzugewanderte richten. Im Ortenaukreis gibt es seit Juli 2019 einige Sprachkurse nach der Verwaltungsvorschrift Deutsch, die vom Land Baden-Württemberg gefördert werden. Viele ehrenamtliche Initiativen sind ebenfalls in der Sprachvermittlung aktiv. Neben Präsenz-Kursen gibt es auch eine Vielzahl an Online-Angeboten und Sprach-Apps. In der Regel sind die Sprachkurse kostenpflichtig; je nach Herkunftsland, Aufenthaltstitel und Status bestehen Fördermöglichkeiten. Im Anhang befinden sich hierzu hilfreiche Informationen. Bei Fragen rund um das Thema Sprachkurse können sich Unternehmen sowie Neuzugewanderte direkt an einen Sprachkursträger wenden, um sich zu informieren und beraten zu lassen.

Die Befragten schlagen vor, das Sprachkursformat an die Anforderungen der Berufstätigen anzupassen und die Sprachkurse vor allem berufsbegleitend anzubieten. Auf Grund unterschiedlicher Arbeitszeiten, oft auch durch wechselnde Schichtsysteme, lässt sich ein passendes Sprachkurs-Modell nicht einfach finden. Manche Unternehmen organisieren in Kooperation mit einem Sprachkursträger betriebsinterne oder -übergreifende Sprachkurse. Das BAMF kann auch Sprachkurse fördern, die angepasst sind an die zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten in den Unternehmen oder in der Region.

4.2.5 Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Integration

Im Folgenden sind diejenigen Aspekte mit den höchsten Nennungen in absteigender Reihenfolge dargestellt, die sich aus der Sicht der Befragten als Faktoren für eine gelingende Integration von Neuzugewanderten in Arbeit herauskristallisiert haben.

a) Sprachkenntnisse

Alle Befragten sind sich darin einig, dass das Beherrschen der deutschen Sprache die Grundvoraussetzung für eine gelingende Integration in Arbeit ist. Denn Kenntnisse in der Sprache des Aufnahmelandes sind unerlässlich für die Integration von Neuzugewanderten. Der Erwerb von Deutschkenntnissen und die Verbesserung der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit können als ein Maßstab und auch als eine zentrale Voraussetzung der Integration von Neuzugewanderten in die Aufnahmegesellschaft betrachtet werden. So wird die Sprache als Schlüssel zur Integration gesehen. Sie ist sowohl das Medium der Kommunikation beim Bewältigen des Alltags als auch eine Ressource bei Bildung und auf dem Arbeitsmarkt (Esser, 2006).

b) Unterstützung sowie Netzwerke und Kooperationen mit allen Beteiligten

Die Befragten geben an, dass die Unterstützung der Neuzugewanderten sowie die Kooperation mit allen beteiligten Akteuren der zweitwichtigste Faktor für eine gelingende Integration in Arbeit ist. Dies gilt für die Phase der Jobsuche ebenso wie für die Anfangsphase im Beruf. Die Unterstützung kann zum Beispiel in Form von persönlicher Betreuung erfolgen. Manche Betriebe setzen geeignete Mentoren ein, die für den neubeschäftigten Zugewanderten bei Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Des Weiteren sind gute Absprachen zwischen allen Beteiligten wie zum Beispiel Ehrenamtlichen, Betrieben, Integrationsmanagern unabdingbar.

c) Sozial- und Persönlichkeitskompetenz

Sozial- und Persönlichkeitskompetenz - wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Pünktlichkeit oder Durchhaltevermögen - sind der drittwichtigste Faktor für eine gelingende Integration von Neuzugewanderten in Arbeit. Diese Kompetenzen prägen sich bereits im Kindesalter aus. Es ist schwierig, sie von außen zu verändern. Dennoch lassen sich Sozial- und Persönlichkeitskompetenz erlernen und trainieren. Diese Kompetenzen sind für einen erfolgreichen Berufsweg sowie für eine positive Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden entscheidend (QUESTICON Institut für Gesprächsführung und Fragekompetenz, 2017).

d) Offenheit und Akzeptanz der Betriebe

Es ist wichtig, dass die Betriebe sowie auch die Mitarbeitenden den Neuzugewanderten mit Offenheit, Respekt und Akzeptanz begegnen. Menschen, die auf Grund der Fluchterfahrung oder Fremdheitsgefühl psychisch belastet sind, sind auf der Suche nach Sicherheit und Vertrauen, um sich öffnen und auf Neues einlassen zu können (Zimmermann, 2015). Umso

wichtiger ist es dabei, auf ein positives Arbeitsklima sowie eine gegenseitig wertschätzende Haltung zu treffen.

Mit dem Wohlbefinden steigt die Motivation, Leistungsbereitschaft sowie die Arbeitsqualität jedes Einzelnen. Die Befragten schlagen demzufolge vor, sowohl die Arbeitgeber als auch die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenzen zu schulen und die Mitarbeiter in ihrer sozialen Verantwortung zu sensibilisieren.

5. Zusammenfassung

Integration bedeutet, dass alle Menschen möglichst gleiche Chancen haben, an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens teilzunehmen. Dies setzt bestimmte strukturelle Aspekte wie beispielsweise das Erlernen der deutschen Sprache oder die Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt voraus. Es setzt aber auch voraus, dass ihre kulturellen Wertvorstellungen mit denen der Aufnahmegesellschaft vereinbar sind bzw. dass sie sich in der Lage sehen, mit bestehenden Diskrepanzen umzugehen. Ebenso wichtig ist auch, dass die Aufnahmegesellschaft ihrerseits eine chancengleiche Teilhabe der zugewanderten Menschen aktiv fördert und deren individuellen und freiheitlichen Rechte respektiert. Genau wie die Zugewanderten müssen sich auch die Mitglieder der Aufnahmegesellschaft imstande sehen, mit Vielfalt und Unterschieden umzugehen.

Die Analyseergebnisse zeigen auf, dass sowohl die Neuzugewanderten als auch die Firmen und Betriebe eine hohe Motivation für eine gelingende Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mitbringen. Bei den Neuzugewanderten kristallisieren sich sowohl bei der Integration in Ausbildung als auch bei der Integration in Arbeit vergleichbare Motivationsgründe heraus, bezogen auf die Häufigkeit ihrer Nennungen allerdings in unterschiedlicher Reihenfolge. Während bei den Neuzugewanderten mit Ausbildungsbezug bessere Chancen und Perspektiven an erster Stelle stehen, sind es bei den Neuzugewanderten im Arbeitsbezug die Verdienstmöglichkeiten. Vor allem Geflüchtete sind oftmals gezwungen, ausreichend Geld zu verdienen, um ihre finanziellen Verpflichtungen auf Grund der Flucht zu erfüllen oder die Familie im Heimatland zu unterstützen. Die mit der Ausbildung verbundene lange Ausbildungszeit und die vergleichsweise geringere Ausbildungsvergütung ermöglichen ihnen oftmals nicht, sich für eine duale Ausbildung zu entscheiden.

Die Firmen sind vor allem aufgrund des Fachkräfte- und Bewerbermangels daran interessiert, Neuzugewanderte auszubilden oder zu beschäftigen. Weitere Motivationsgründe sind positive Erfahrungen oder auch die Haltung, einen sozialen Beitrag zur Integration leisten zu wollen. Betrachtet man die genannten Herausforderungen, so zeigt sich, dass sowohl die Neuzugewanderten als auch die Betriebe in den Bereichen Ausbildung und Arbeit mit den gleichen Hürden zu kämpfen haben: geringe Sprachkenntnisse, fehlende oder mangelnde

Kenntnis des deutschen Ausbildungssystems sowie des deutschen Arbeitsmarktes, eine geringe Vorbildung und fehlende Qualifikationsnachweise aus dem Ausland. Und selbst diejenigen, die eine formale Qualifikation vorweisen können, sind häufig mit dem Problem der Anerkennung ihres Abschlusses konfrontiert.

Die Befragten sind sich darin einig, dass ausreichende Sprachkenntnisse eine unabdingbare Voraussetzung für die Integration in Ausbildung und Arbeit sind. Auch wenn es vielfältige Möglichkeiten des Spracherwerbs gibt, zeigen sich in der Praxis immer wieder Probleme, sei es in rechtlicher Hinsicht (z.B. rechtlicher Zugang zu Kursen des Bundes oder Landes) oder aus tatsächlichen/individuellen Gründen (z.B. Schichtarbeit oder fehlende Kinderbetreuung). In den Berufsschulen ist nach wie vor eine Lücke vorhanden, die den Erwerb des Sprachniveaus B2 im Anschluss an VABR nicht garantieren kann. Firmeninterne Sprachkurse, eventuell in Kooperation mit weiteren engagierten Firmen und Betrieben sind hier ein positiver Ansatz. Auch sehr niederschwellige Maßnahmen wie Arbeitsanweisungen in einfacher Sprache oder in Form von Piktogrammen können den Alltag in der Arbeitswelt erleichtern.

Es zeigt sich, dass vor allem ein gutes Zusammenwirken aller Beteiligten sowie gute Netzwerke und Kooperationen erforderlich sind, um den bestehenden Herausforderungen begegnen zu können. Die Neuzugewanderten benötigen vor allem Unterstützung in ihrem Integrationsprozess in Ausbildung und Arbeit. Diese Unterstützung kann beispielsweise in einer sozialpädagogischen Begleitung im Rahmen von abH oder AsA liegen, in Nachhilfe und Unterstützung im Betrieb, in der Freistellung für Sprachkurse oder in der Unterstützung durch Ehrenamtliche oder Paten im Betrieb.

Zum Gelingen der Integration in Ausbildung und Arbeit trägt auch bei, über das duale Ausbildungssystem und seine Möglichkeiten sowie über die Regeln unserer Arbeitswelt und unserer Sozialsysteme zu informieren und Transparenz herzustellen. Dies gilt auch für die Normen und Werte unserer Kultur. Nicht zuletzt trägt aber auch die Haltung der Betriebe selbst dazu bei, eine gelingende Integration zu erreichen. Die Betriebe und Firmen sollten eine Unternehmenskultur pflegen, die von Wertschätzung, Offenheit, Geduld, Ausdauer und einer guten Kommunikation geprägt ist. Der Mehrwert von Vielfalt in den Betrieben sollte erkannt, wertgeschätzt und auch gegenüber allen Mitarbeitenden offen kommuniziert werden.

Und: es muss auch seitens der Neuzugewanderten die Motivation, der Wille und das Interesse bestehen, die deutsche Kultur anzuerkennen und sich zu integrieren. Integration wird deshalb nur gelingen, wenn Chancen auf der einen Seite geboten, auf der anderen Seite aber auch ergriffen werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Corona-Pandemie auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt und damit auch auf die Integration von Neuzugewanderten in Ausbildung und Arbeit in Zukunft auswirken werden.

Die nachstehende Tabelle gibt nochmals einen komprimierten Überblick über die einzelnen Analyseergebnisse in den Bereichen Integration in Ausbildung und Arbeit.

Gegenstand der Analyse	Ausbildung	Arbeit
Ausprägung der Motivation von Neuzugewanderten		
sehr motiviert	12 %	26 %
motiviert	39 %	42 %
weniger motiviert	27 %	6 %
es kommt darauf an	22 %	26 %
Ausprägung der Motivation von Firmen/Betrieben		
sehr motiviert	9 %	17 %
motiviert	76 %	50 %
weniger motiviert	6 %	0 %
es kommt darauf an	9 %	33 %
Motivationsgründe der Neuzugewanderten	1. Bessere Perspektiven und Chancen 2. Bessere Verdienstmöglichkeiten 3. Bessere Bleibeperspektiven	1. Bessere Verdienstmöglichkeiten 2. Bessere Perspektiven und Chancen 3. Bessere Bleibeperspektive
Motivationsgründe der Betriebe	1. Bestehender Fachkräfte- und Bewerbermangel 2. Positive Erfahrungen 3. Chancen geben als sozialer Beitrag zur Integration	1. Bestehender Fachkräfte- und Bewerbermangel 2. Chancen geben als sozialer Beitrag zur Integration
Herausforderungen für Neuzugewanderte	1. Fehlende sprachliche Ausbildungsreife 2. Mangelnde Kenntnis des Ausbildungssystems/der Kultur in Deutschland 3. Geringer Bildungsstand der Neuzugewanderten und fehlende Nachweise aus dem Heimatland 4. Dauer der Ausbildung und finanzieller Druck	1. Fehlende Sprachkenntnisse 2. Kulturunterschiede/ fehlende Kenntnis und Akzeptanz der Regeln der deutschen Arbeitswelt 3. Geringe Vorbildung sowie fehlende Qualifikationsnachweise
Herausforderungen der Betriebe	1. Mangelnde Sprachkenntnisse 2. Kulturunterschiede/Regeln der deutschen Arbeitswelt	1. Kulturunterschiede/fehlende Kenntnis und Akzeptanz der Regeln der deutschen Arbeitswelt 2. Fehlende Sprachkenntnisse
Gelingensfaktoren	1. Sprachkenntnisse 2. Unterstützung, Netzwerke und Kooperationen 3. Haltung des Betriebes/ günstige Rahmenbedingungen 4. Motivation/Wille/Interesse des Auszubildenden 5. Kenntnis des dualen Ausbildungssystems	1. Sprachkenntnisse 2. Unterstützung und Kooperationen 3. Sozial- und Persönlichkeitskompetenz 4. Offenheit und Akzeptanz der Betriebe

Tabelle 2: Komprimierter Überblick über die einzelnen Analyseergebnisse in den Bereichen Integration in Ausbildung und Arbeit.

6. Literatur

Agentur für Arbeit Offenburg (2019, 09. Dezember). *Bilanz zum Ausbildungsmarkt 2018/2019 Ortenaukreis*. Arbeitsbündnis Jugend und Beruf. Offenburg.

Esser, H. (2006). *Migration, Sprache und Integration* (AKI-Forschungsbilanz, 4). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH FSP Zivilgesellschaft, Konflikte und Demokratie Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration -AKI.
Abgerufen von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493>, Zugriff: 10.03.2020, 08:55 Uhr.

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya & Schuß, Eric (2020). *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. (IAB-Kurzbericht, 04/2020). Nürnberg.
Abgerufen von <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k200129301>, Zugriff: 06.03.2020, 10:12 Uhr.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). (2019). *Zwischenbericht I zum Forschungsprojekt „Evaluation der Integrationskurse (EvIk)“ Erste Analysen und Erkenntnisse* Forschungsbericht 33.
Abgerufen von <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb33-zwischenbericht-evik-l.pdf;jsessionid=4795554EE55AD36CCAB7173583133475.internet552?blob=publicationFile&v=1>, Zugriff 15.04.2020, 11:48 Uhr.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). (2020). *Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für den Zeitraum vom 01.01. bis 30.09.2019*. Berlin.
Abgerufen von https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2019-1-3-qu-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.html, Zugriff: 05.03.2020, 15:02 Uhr.

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2017). *Verwaltungsvorschrift über die Grundsätze zum Unterricht für Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Herkunftssprache und geringen Deutschkenntnissen an allgemein bildenden und beruflichen Schulen*. Stuttgart.
Abgerufen von https://www.schule-bw.de/themen-und-impulse/migration-integration-bildung/vkl_vabo/verwaltungsvorschrift.pdf, Zugriff 17.03.2020, 16:00 Uhr

QUESTICON Institut für Gesprächsführung und Fragekompetenz (Hrsg.). *Das Schalenmodell der menschlichen Kompetenzen nach J. Fuchs*. Iffeldorf.
Abgerufen von <https://www.questicon.de/wp-content/uploads/2017/08/kompetenzen-fuchs.pdf>, Zugriff: 09.03.2020, 11:30 Uhr.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2017): *Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland*. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung. Berlin. Abgerufen von https://www.svr-migration.de/publikationen/wie_gelingt_integration/, Zugriff: 01.04.2020, 14:34 Uhr.

7. Anhang

Hilfreiche Links zur Vertiefung einzelner Themenfelder

Themenfeld	Link
Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	https://integreat.app/ortenaukreis/de/ausbildung-und-arbeit/zugang-zum-arbeitsmarkt/anererkennung-von-zeugnissen-und-abschlussen
Beschäftigungsduldung	https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/faktenpapier-migrationspaket.pdf? blob=publicationFile&v=1
	https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/neue-infografik-und-papier-zur-beschaeftigungsduldung/
Evaluation der Integrationskurse	https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb33-zwischenbericht-evik-l.pdf;jsessionid=4795554EE55AD36CCAB7173583133475.internet552? blob=publicationFile&v=16
Sprache	https://integreat.app/ortenaukreis/de/sprache
	https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/sprache/
Unterstützung vor der Berufsausbildung	https://integreat.app/ortenaukreis/de/ausbildung-und-arbeit/berufsausbildung/unterstuetzung-vor-der-ausbildung
Unterstützung während der Berufsausbildung	https://integreat.app/ortenaukreis/de/ausbildung-und-arbeit/berufsausbildung/unterstuetzung-waehrend-der-ausbildung
Zugang zu Arbeit	https://integreat.app/ortenaukreis/de/ausbildung-und-arbeit/zugang-zum-arbeitsmarkt/zugang-zum-arbeitsmarkt
Zugang zur Berufsausbildung	https://integreat.app/ortenaukreis/de/ausbildung-und-arbeit/zugang-zum-arbeitsmarkt/zugang-zum-arbeitsmarkt

Herausgeber:

Bildungskoordination

www.ortenaukreis.de/bildungskoordination

