

# Policy Paper

der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung

ISSN 2698-461X (Print) • ISSN 2698-4628 (Online)

## „Ausbildung schafft Perspektiven“

Ergebnisse eines Pilotprojekts im Bereich Ausbildungsduldung

von Cem Şentürk und Heike Thomeczek

### Ausgangslage

Der Anstieg der Asylanträge in den letzten Jahren hat dazu geführt, dass ebenfalls die Zahl der Ablehnungen stark gewachsen ist. In der Folge lebten nach Angaben der Bundesregierung zum Stichtag 30.07.2017 rund 401 Tsd. Personen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit einer Duldung bzw. mit einer Aufenthaltsge-stattung oder einem Ankunfts-nachweis in Deutschland, mehr als ein Viertel davon (ca. 105 Tsd.) im größten Bundesland NRW. Die Integration dieser Gruppe ins Erwerbsleben ist eine zentrale integ-rationpolitische Aufgabe, da die Rückkehrwahrscheinlichkeit mit der Zeit weiter sinkt und anhaltende Per-spektivlosigkeit für die betroffenen Menschen wie auch für das Zusammenleben hochproblematisch ist. Dar-über hinaus gilt es, das Potenzial der Geflüchteten als zukünftige Fachkräfte nach Möglichkeit zu nutzen.

Die Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs durch zahl-reiche Gesetzänderungen in den letzten Jahren macht deutlich, dass der arbeitsmarkt- und integ-rationpolitische Handlungsbedarf auf diesem Feld vom Gesetzge-



ber erkannt wurde. Durch die seit Ende 2014 beschlossenen Gesetze wurden die Wartezeit auf die Ausübung einer Beschäftigung von einem Jahr auf drei Monate<sup>1</sup> und die Resi-denzpflicht auf drei Monate verkürzt. Zur Steuerung der Sozialkosten zwischen den Län-dern wurde für Asylbewer-ber\*innen und Geduldete, die sozialstaatliche Leistungen bezie-hen, eine Wohnsitzauflage eingeführt.<sup>2</sup>

Mit dem am 1. August 2015 in Kraft getrete-nen Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung wurde die Ausbildung als Grund für die Erteilung einer Duldung eingeführt. Aller-dings war die Inanspruchnahme nur möglich, wenn eine qualifizierte Berufsausbildung vor der Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen hatte. Die erteilte Duldung konnte jeweils um ein Jahr verlängert werden. Das am 6. August 2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz war dann ein wichtiger Schritt. Die sogenannte „3+2-Regelung“<sup>3</sup> ermöglicht, abgelehnten Asylsuchenden und geduldeten ausländischen Staatsbürger\*innen eine Duldung für die Dauer einer Berufsausbildung und dar-über hinaus zu erteilen.



Allerdings sind diese Liberalisierungen aufgrund unterschiedlich restriktiver Praxis nicht immer nachhaltig wirksam. Außerdem bestehen Hürden, die über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinausgehen. Dazu gehören u.a. Unkenntnis der Beratungs- und Begleitstruktur bei Jugendlichen und

Betrieben, die von diesen Regelungen profitieren könnten.

Weitere Hürden, die die Inanspruchnahme der Ausbildungsduldung erschweren, betreffen auf Seiten der Bewerber\*innen Sprachdefizite, fehlende for-

**Tabelle 1: Menschen mit Duldung, Aufenthaltsgestattung und Ankunftsnachweis zwischen 18 und 65 Jahren (Stichtag: 30.07.2017)<sup>4</sup>**

	Ankunftsnachweis	Aufenthaltsgestattung	Duldung	Summe
Baden-Württemberg	2.912	44.380	14.501	58.881
Bayern	6.484	41.764	9.119	50.883
Berlin	1.228	13.588	6.717	20.305
Brandenburg	874	7.794	3.561	11.355
Bremen	135	1.820	1.828	3.648
Hamburg	227	6.425	3.458	9.883
Hessen	616	27.321	4.769	32.090
Mecklenburg-Vorpommern	375	3.611	1.893	5.504
Niedersachsen	918	28.686	10.059	38.745
Nordrhein-Westfalen	9.922	73.273	32.717	105.990
Rheinland-Pfalz	953	12.075	4.313	16.388
Saarland	48	702	749	1.451
Sachsen	1.357	10.144	6.072	16.216
Sachsen-Anhalt	929	4.100	4.895	8.995
Schleswig-Holstein	823	11.657	3.378	15.035
Thüringen	466	4.377	1.673	6.050
<b>Deutschland gesamt</b>	<b>28.267</b>	<b>291.717</b>	<b>109.702</b>	<b>401.419</b>

## Arbeitsgruppe „Ausbildungschancen für Geduldete“

Vor dem Hintergrund der „3+2-Regelung“ hat die von der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) getragene KAUSA Servicestelle Essen (KSE)<sup>5</sup> im Januar 2018 die Arbeitsgruppe „Ausbildungschancen für Geduldete“, bestehend aus der Agentur für Arbeit Essen, der Ausländerbehörde der Stadt Essen, dem Jobcenter Essen, ProAsyl/dem Flüchtlingsrat Essen e.V und der KSE selbst ins Leben gerufen.

Die Arbeitsgruppe hat den Leitfaden „Chancen geben, Chancen nutzen“ für Betriebe und Bewerber\*innen veröffentlicht, um die Voraussetzungen der Ausbildungsduldung und Ansprechpartner\*innen vorzustellen.<sup>6</sup> In der Folge hat die Essener Ausländerbehörde zwei Mitarbeiter\*innen als direkt erreichbare Ansprechpersonen für Betroffene und Betriebe benannt, um die prioritäre Bearbeitung<sup>7</sup> von Duldungen zu gewährleisten.

ProAsyl/Flüchtlingsrat Essen e.V. übernehmen die rechtliche Beratung zum Thema Ausbildungsduldung und Aufenthaltserlaubnis und vermitteln bei Problemen mit der Ausländerbehörde vorab. Die Agentur für Arbeit unterstützt die Bewerber\*innen und Betriebe sowohl mit dem dort angesiedelten IntegrationPoint als auch mit dem Arbeitgeberservice. Das JobCenter Essen, Partner der Arbeitsagentur im IntegrationPoint, steht mit seinem JobService als Ansprechpartner für Betriebe zur Verfügung. Auch die KSE beriet Betriebe und Bewerber\*innen bezüglich der Ausbildungsduldung.

male Qualifikationen, fehlende Netzwerke und fehlendes Wissen über den Bewerbungsprozess sowie das deutsche Ausbildungssystem. Auf der anderen Seite ist es für die Unternehmen, insbesondere KMU, schwierig, geeignete Kandidat\*innen zu identifizieren. Trotz der durch die „3+2 Regelung“ geschaffenen Rechtssicherheit fehlt es an langfristiger Planungssicherheit für die Betriebe, da sie aufgrund der erwähnten bewerberbezogenen Schwierigkeiten nicht ohne Bedenken davon ausgehen können, dass die Bewerber\*innen, die im Vorfeld die berufsvorbereitenden Maßnahmen in Anspruch nehmen durften, den schulischen Teil der Ausbildung erfolgreich beenden werden.

### **Pilotprojekt „Ausbildung schafft Perspektiven“**

Die von der Agentur für Arbeit und von den Jobcentern angebotene Einstiegsqualifizierung (EQ) hat sich in den letzten Jahren als geeignetes Instrument für die Ausbildungsmarkintegration von jungen Menschen mit Vermittlungshemmnissen erwiesen, wobei die Inanspruchnahme dieser Maßnahme für die Menschen mit Duldungsstatus, anders als für anerkannte Geflüchtete, zunächst nicht möglich war, weil es sich hier laut „Allgemeinen Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern zur Duldungserteilung nach §60a Aufenthaltsgesetz vom 30. Mai 2017“ um keine qualifizierte Berufsausbildung handelt. Dies wurde durch einen Erlass des NRW-Integrationsministeriums vom 17. Mai 2018 geändert.<sup>8</sup> Diese Entwicklung war Anlass für ein Modellprojekt zur Vermittlung von Menschen mit Duldungsstatus, dessen Ergebnisse im vorliegenden ZfTI-Policy-Paper vorgestellt werden.

Das Projekt „Ausbildung schafft Perspektiven“ zur Vermittlung von Menschen mit Duldungsstatus in den Ausbildungsberuf „Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel“ wurde von der Bfz -Essen GmbH, eine Tochter der Essener Arbeits- Beschäftigungsgesellschaft (EABG) und von der KSE entwickelt, zwischen Juni 2018 und Oktober 2018 in Essen durchge-

## **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Eine Einstiegsqualifizierung ist ein betriebliches Praktikum von mind. 6 bis max. 12 Monaten, das bereits Elemente eines Ausbildungsberufes vermittelt. Dank dieser Maßnahme können die Unternehmen die Bewerber\*innen über einen längeren Zeitraum kennenlernen, während die Bewerber\*innen ihre Kenntnisse in dieser Zeit verbessern und vertiefen. Die Vergütung sowie die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Job-Center oder der Agentur für Arbeit rückerstattet. Daher entstehen für die Betriebe keine Kosten.

führt und von der Agentur für Arbeit Essen unterstützt.

### **Besondere Voraussetzungen Geflüchteter mit Duldungsstatus**

In das Vorhaben flossen Erfahrungen ein, die im Rahmen der Arbeit der KSE bereits gemacht worden waren:

- Menschen mit Duldungsstatus haben im Durchschnitt schlechtere Sprachkenntnisse als Geflüchtete insgesamt. Während rund 70% aller in die KSE-Datenbank eingetragenen Geflüchteten (inkl. mit Duldungsstatus) über ein Sprachzertifikat von mind. B1-Niveau verfügen, lag dieser Anteil unter Geduldeten bzw. Menschen mit Aufenthaltsgestattung bei 53%.<sup>9</sup>
- Auch hinsichtlich der Eignung für die duale Ausbildung schnitt diese Gruppe schlechter ab als Menschen mit Fluchtgeschichte insgesamt. Während nur 10 % der Ratsuchenden mit Duldungsstatus bzw. mit Aufenthaltsgestattung von der KSE als „A“-Kandidat\*innen klassifiziert wurden, lag der Anteil unter allen Geflüchteten bei 20%.
- Oft wurde bei Geduldeten große Skepsis gegenüber Behörden beobachtet. Ebenso kann

eine schwankende Motivation eine längerfristige und umfangreiche Begleitung erfordern.

- Aufgrund der Unwägbarkeit der Situation von Geduldeten ist eine enge Begleitung der Unternehmen erforderlich. Für Arbeitgeber ist es ebenfalls wichtig, zu wissen, welche Kompetenzen und Potenziale ein\*e Bewerber\*in mit Migrationshintergrund gemessen am deutschen Qualifikations- und Anforderungsniveau mitbringt.

Im Rahmen des Projektes galt es also, diesen Umständen durch die Entwicklung geeigneter Vermittlungsverfahren Rechnung zu tragen.

Neben der erfolgreichen Ausbildungsmarktintegration von jungen Menschen mit Duldungsstatus sollte im Rahmen des Vorhabens ein Verfahren entwickelt werden, das die Einschätzung der Ausbildungsreife<sup>10</sup> und der beruflichen Eignung<sup>11</sup> für den Bereich Einzelhandel ermöglicht.

Das Modellprojekt basierte auf drei Schritten: 1. Ansprache der Jugendlichen und Betriebe, 2. Assessment Center und 3. Speed-Dating.<sup>12</sup>

Die Fokussierung auf einen Beruf/eine Branche<sup>13</sup> hatte sich bereits bei den Vermittlungsaktivitäten der KSE als sinnvoll erwiesen, da so spezifischen Anforderungen angesichts begrenzter Projektressourcen bestmöglich begegnet werden konnte. Bei der Entscheidung für den Ausbildungsberuf „Kaufrau/Kaufmann im Einzelhandel“ kamen zwei Faktoren zum Tragen: Einerseits bringen zahlreiche Geflüchtete Vorerfahrungen im (Einzel-)Handel aus ihren Herkunftsländern mit. Laut der IAB-BAMF-SOEP-Befragung haben viele Geflüchtete als Arbeitnehmer\*innen oder Selbständige Erfahrungen gesammelt, die in Deutschland verwertbar sind.<sup>14</sup> Auf der anderen Seite besteht im Einzelhandel, ähnlich dem Gesundheits- und dem Telekommunikationssektor, Anpassungsbedarf: Mehrsprachiges Personal bedeutet die Möglichkeit, neue Kunden zu erschließen.

### *Ansprache der ausbildungswilligen Jugendlichen und Betriebe*

Die Gruppe setzte sich aus drei weiblichen und zwölf männlichen Teilnehmenden im Alter von 19 bis 40 Jahren zusammen, wobei die meisten nicht älter als 30 waren.<sup>15</sup> Sieben der Teilnehmenden stammten aus Afghanistan, vier aus dem Libanon und je eine Person aus Somalia, dem Irak, Ghana und Syrien.

Am Projekt nahmen fünf Unternehmen teil, die insgesamt ggf. bis zu 15 EQ-Plätze (in den Bereichen Einzelhandel und Lager) anbieten konnten. Dies waren zwei Möbelhändler sowie ein Lebensmittel-, ein Bürobedarf- und ein Textilgeschäft.<sup>16</sup>

### *Ergebnisse Assessment Center*

Mit den Verfahren und Übungen sollten sowohl eine kulturfaire Testdiagnostik als auch eine Testdiagnostik zur Vorhersage von Ausbildungserfolg und beruflicher Eignung, entsprechend des Anforderungsniveaus der dualen Ausbildung, erfolgen. Die ausgewählten Verfahren und Simulationen sollten Rückschlüsse auf die Ausbildungsreife der Teilnehmenden zulassen. Alle Teilnehmenden verfügten über deutschsprachliche Kenntnisse von B1 bis B2.

So wurden der Grundintelligenztest Skala 2 (CFT 20-R) zur Erhebung der fluiden Intelligenz mittels figuraler Aufgaben und ein Test zur Konzentrationsfähigkeit (D2-R) durchgeführt, zwei weitgehend sprachfreie Verfahren. Kompetenzen zur allgemeinen Vorhersage des Ausbildungserfolges wurden mit einem sprachgestützten Verfahren (Wilde-Intelligenz-Test 2) erhoben. Berufsbezogene Fähigkeiten wurden mittels der Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz für Büro- und kaufmännische Berufe (AZUBI-BK<sup>17</sup>) ermittelt. Dieses Verfahren setzt keine Berufserfahrung voraus. Es handelt sich um ein sprachgestütztes Verfahren mit Aufgaben, die nach Anforderungsanalysen für Büro- und kaufmännische Berufe konstruiert worden sind.



Die Einschätzung berufsbezogener persönlicher Kompetenzen erfolgte mittels des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Hierbei werden fachübergreifend für das Berufsleben relevante Persönlichkeitsfacetten gemessen. Zusätzlich erfolgte eine Beurteilung der Teilnehmenden durch Psycholog\*innen während des gesamten Zeitraums des Assessments und über soziale und berufsfachliche Simulationen in Bezug auf Ausbildungsreife und Berufseignung. Im Hinblick auf Ausbildungsreife wurden die Anforderungen an die schulischen Basiskenntnisse (z.B. Deutsch und Mathematik), des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z.B. Kommunikationsfähigkeit, Durchhaltevermögen, Kritikfähigkeit, Zuverlässigkeit) von vielen Teilnehmenden noch nicht erfüllt, ebenso wenig wie die über Testverfahren erhobenen psychologischen Leistungsmerkmale.

Die Ergebnisse der Teilnehmenden der sprachfreien und sprachgebundenen Verfahren zusammen betrachtet lagen im unterdurchschnittlichen Bereich, im Bereich der Konzentrationsfähigkeit (sprachunabhängig) und des räumlichen Vorstellungsvermögens (sprachunabhängig) z.B. jedoch im knapp durchschnittlichen Bereich, was jedoch auf eine insgesamt eher schwache Gruppe schließen lässt. Dies war auch nicht überraschend, als aufgrund der Erfahrungen der KSE davon auszugehen war, dass die Kompetenzen Geduldeter tendenziell unterhalb derer Geflüchteter insgesamt liegen.

Leichte Verzerrungen der Ergebnisse können allerdings nicht gänzlich ausgeschlossen werden und auf eine unzureichende Vertrautheit mit den Verfahren, interkulturelle Prägungen etc. zurückzuführen sein. Da die Testungen jedoch von zwei mit interkulturellen Assessments vertrauten Psycholog\*innen bei intensiven Vorbereitungen sowie längeren Testeinführungsphasen durchgeführt wurden, sollten solche Verzerrungen gering sein.

Die Ergebnisse geben damit Hinweise darauf, dass eine Ausbildungsreife der Teilnehmenden zum Zeit-

Durch verschiedene psychometrische Testverfahren sowie soziale und fachbezogene Übungen wurden folgende Kompetenzen erfasst:

#### **Allgemeine kognitive Kompetenzen**

- Sprachliches Denken
- Rechnerisches Denken
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Schlussfolgerndes Denken
- Konzentrationsleistung
- Sprachfreie Grundintelligenz

#### **Berufsbezogene persönliche Kompetenzen**

- Leistungsmotivation
- Gestaltungsmotivation
- Präsentierfähigkeit
- Führungsmotivation
- Gewissenhaftigkeit
- Flexibilität
- Handlungsorientierung
- Einfühlungsvermögen
- Soziale Bindungsfähigkeit
- Teamorientierung
- Durchsetzungsstärke
- Emotionale Stabilität
- Belastbarkeit
- Selbstbewusstsein
- Kritikfähigkeit
- Kontaktfähigkeit

#### **Berufsbezogene kognitive Kompetenzen**

- Sprachliche Fähigkeiten
- Rechnerische Fähigkeiten
- Arbeitseffizienz
- Gedächtnisleistung

#### **Fachspezifische Kompetenzen**

- Fertigkeiten Warensystem
- Fertigkeiten Verkaufsgespräch
- Fertigkeiten Marketing
- Schriftsprachlicher Ausdruck
- Mathematikkenntnisse



punkt der Testdurchführung noch nicht erreicht war und intensive, gezielte und auch länger währende unterstützende Maßnahmen, über eine Förderung der deutschsprachlichen Fähigkeiten hinaus, zur Erreichung von Ausbildungserfolg erforderlich waren.

Um weitere Kompetenzen der Teilnehmenden abzubilden zu können, wurden selbstkonstruierte, auf die Gruppe zugeschnittene Simulationen eingesetzt.

So wurden fachspezifische Kompetenzen mittels fachbezogener Arbeitssimulationen erfasst. Die Ausprägungen berufsbezogener Fähigkeiten (Aufgabenstellung zu Warensystem und Marketingaktivitäten) lagen im Mittel im durchschnittlichen Bereich. Die berufliche Situation des Verkaufsgesprächs z.B. erfordert eine Vielzahl an Fähigkeiten und Verhaltensbereitschaften: sprachliches Ausdrucksvermögen, Kontaktfähigkeit, die Fähigkeit zu überzeugen, Verträglichkeit, Empathie, Verhandlungsgeschick, Frustrationstoleranz und Fachkenntnisse. Die erzielten Ergebnisse, bei denen die sprachliche Leistung nicht bewertet wurde, lagen bei den Teilnehmenden im gut durchschnittlichen Bereich. Die hohe Motivation der Teilnehmenden bei der Durchführung berufsfachlicher Übungen sowie der erzielte Ausprägungsgrad (gut durchschnittlich) ließen eine nach erfolgten Entwicklungsprozessen zukünftige berufliche Eignung für die Bereiche Einzelhandel und Lagerlogistik erwarten.

#### *Speed-Dating und weitere Vorstellungsgespräche*

Am letzten Tag des Assessment Centers wurden die Jugendlichen bei drei von fünf akquirierten Unternehmen vorgestellt. Die Präsentation fand in Form eines ca. zweistündigen „Speed-Datings“ mit terminierten und nicht-terminierten Gesprächen statt. Jede\*r Bewerber\*in hatte die Möglichkeit, sich mit seinem Lebenslauf und dem Kompetenzprofil des Assessment Centers den Inhaber\*innen bzw. Personalverantwortlichen der beteiligten Firmen vorzustellen.

Die Teilnehmenden wurden während des Assessments auf die Bewerbungssituation vorbereitet, Bewerbungsgespräche im Vorfeld simuliert und der Kleidungsstil diskutiert.

Im Anschluss fand eine abschließende Gesprächsrunde statt. Die Vertreter\*innen der KSE, der BfZ-Essen und der Arbeitsagentur beantworteten Fragen der Betriebe zum anschließenden Verfahren. Im Ergebnis wurden viele Teilnehmer\*innen zu erweiterten Vorstellungsgesprächen bzw. zum Probearbeiten eingeladen.

Zu Vorstellungsgesprächen bei den zwei Möbelunternehmen, die am Speed-Dating-Termin nicht teilnehmen konnten, wurden die Bewerber\*innen von Mitarbeiter\*innen der Bfz-Essen begleitet.

Insgesamt wurden fünf Jugendliche in EQ-Plätze in vier Unternehmen vermittelt. Ein weiterer Bewerber begann mit einer Ausbildung in einem handwerklichen Beruf.

#### **Fazit**

Der Bedarf an Auszubildenden in den Bereichen Einzelhandel und Lagerlogistik ist deutlich spürbar. Die relativ hohe Anzahl der akquirierten Einstiegsqualifizierungsplätze und die Gespräche mit den beteiligten Unternehmen zeigen ein deutliches Interesse, junge Menschen mit Fluchterfahrung einzustellen.

Jedoch ist die Rekrutierung geeigneter Bewerber\*innen für viele Betriebe sehr aufwendig. Daher sollten die kognitiven und beruflichen Kompetenzen valide gemessen werden. Bei der Durchführung des Assessment Centers als Teil des Pilotprojektes spielte dieser Gedanke eine zentrale Rolle. Die Testergebnisse sollten nicht nur für die Unternehmen, sondern auch für die Berufsberater\*innen, Arbeitsvermittler\*innen und weiteren Akteure des Ausbildungsmarktes als Orientierungshilfen fungieren.

Dabei wurde deutlich, dass das Erreichen von Ausbildungsreife innerhalb des dualen Ausbildungssystems für junge Bewerber\*innen mit Duldungsstatus einer gezielten Förderung und intensiven



Begleitung bedürfen kann und der zeitliche Rahmen zur Zielerreichung erweitert werden sollte.

Dass das Verfahren die guten praktisch berufsrelevanten Kompetenzen der Bewerber\*innen zeigen konnte sowie die Informationen über eine duale Ausbildung vertiefte und auf die Vorstellungssituation vorbereite, war dem guten Vermittlungserfolg vermutlich zuträglich.

Allerdings spielten die konkreten Ergebnisse des Assessment Centers für die Entscheidung der Betriebe letztendlich eine untergeordnete Rolle. Deswegen ungeachtet war die methodische Kompetenzfeststellung eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Ansprache und Gewinnung der Betriebe über die Bfz-Essen GmbH, nicht zuletzt, weil es sich um eine relativ unbekannte Bewerbergruppe handelte.

## Endnoten

1. Gesetz zur Einstufung weiterer Staaten als sichere Herkunftsstaaten und zur Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylbewerber und geduldete Ausländer, inkraftgetreten am 31.10.2014.
2. Gesetz zur Verbesserung der Rechtsstellung von asylsuchenden und geduldeten Ausländern, inkraftgetreten am 01.01.2015.
3. Die Zahlen 3+2 stehen für eine typische Ausbildungsdauer (3 Jahre) und die Dauer der ersten Aufenthaltsgenehmigung zur Ausübung des erlernten Berufs (2 Jahre), wobei die Ausbildung je nach Berufsfeld tatsächlich zwischen 2 bis 3,5 Jahre dauern kann.
4. Zahlen und Informationen zum Arbeitsmarktzugang und zur Ausbildungsduldung für Geflüchtete, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/13329, 16.08.2017.
5. Die KSE in Trägerschaft des ZfTI war eine rechtskreisübergreifende Beratungs-, Koordinierungs-, Kommunikations- und Vermittlungsstelle für Jugendliche mit Migrationshintergrund, ihre Eltern, KMU, Migrantenorganisationen und ausbildungsrelevante Institutionen. Ziel der Servicestelle war, die Ausbildungsbeteiligung von Migrant\*innen und Geflüchteten zu erhöhen. Das Projekt startete im Januar 2015 und erfuhr im Februar 2016 im Zuge des Sofortmaßnahmenpakets zur Integration der Geflüchteten eine Erweiterung um diese Zielgruppe. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Jobstarter-Plus-Programms geförderte Projekt endete im Dezember 2018.
6. Flyer „Chancen geben, Chancen nutzen“  
[https://www.proasyllessen.de/fileadmin/documents/2018.05.23\\_KAUSA\\_Flyer\\_Ausbildungsduldung.pdf](https://www.proasyllessen.de/fileadmin/documents/2018.05.23_KAUSA_Flyer_Ausbildungsduldung.pdf)
7. Wenn alle Bedingungen erfüllt sind, erhalten die Bewerber\*innen innerhalb von 14 Tagen eine schriftliche Zusage der Ausbildungsduldung.
8. Anlage zum Erlass des MKFFI NRW vom 17.05.2018 mit NRW-spezifischen Ergänzungen, AZ.: 512 – 39.06.13 – 1 – 18-033.  
[https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/180517\\_32\\_erlass.pdf](https://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/180517_32_erlass.pdf) (Zugriff 06.08.2019).
9. Die KSE-Datenbank umfasst 996 Einträge zu beratenen Menschen mit Fluchtgeschichte. Aufgrund der System- und Qualitätsunterschiede im Bildungsbereich zwischen den Herkunftsländern und oft auch innerhalb dieser Länder sowie offensichtlichen Abweichungen von den attestierten Deutschkenntnissen wurde eine projektinterne Beurteilung der Ratsuchenden bzgl. der Vermittelbarkeit in Ausbildung vorgenommen. Diese wurde von mehrsprachigem Fachpersonal der KSE geleistet, das vertiefte Kenntnisse über die Bildungssysteme der Herkunftsländer besaß. Die Beurteilung diente zur Orientierung bei der Vermittlung. Eine Beurteilung als „A“- und „B“-Kandidat\*innen haben diejenigen erhalten, die sprachlich und persönlich in der Lage waren, mit einer Einstiegsqualifizierung oder einer Ausbildung zu beginnen. „C“- und „D“-Kandidat\*innen sollten sich demgegenüber zunächst in unterschiedlichen Bereichen qualifizieren.
10. „Ausbildungsreife: Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.“ (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Nürnberg 2009, S. 13).
11. „Berufseignung: Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn Sie über Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind und der (Ausbildungs-)Beruf die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzungen für berufliche Zufriedenheit der Person sind.“ (Ebd., S.15).

12. Die Bfz-Essen verfügt über eine langjährige Expertise und Kompetenz im Bereich der beruflichen Eignungsdiagnostik und Berufsvorbereitung. Das dort angesiedelte Assessment-Programm „PROFIL MIGRA“ richtet sich speziell an Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund und leistet Kompetenzfeststellung und Profiling. Das Pilotprojekt kombinierte diese Verfahren mit dem „Speed-Dating“-Ansatz der KSE.
13. Während des Assessments wurde aufgrund der evaluierten eignungsrelevanten Merkmale der Teilnehmenden der Berufsbe- reich Lager ergänzt.
14. Brücker, Herbert/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (Hg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergeb- nisse. Forschungsbericht 29. Nürnberg 2016: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
15. Für die Gewinnung der Teilnehmenden wurde die KSE-Datenbank genutzt. Ergänzend wurden die Netzwerkpartner der KSE angesprochen. Rund sechzig potenzielle Kandidat\*innen wurden kontaktiert und im Ergebnis dreißig von ihnen zu einer Infor- mationsveranstaltung geladen. Im Anschluss wurden der Aufenthaltsstatus und die Förderfähigkeit der Bewerber\*innen durch die Agentur für Arbeit geprüft, so dass evtl. diesbezügliche Probleme im Vorfeld der Maßnahme ausgeräumt waren. Am Assessment-Center am 1. Oktober 2019 nahmen dann schließlich 15 Geflüchtete teil.
16. Die Unternehmen wurden von der Bfz-Essen GmbH über bestehende Kontakte, über das Arbeitsvermittlerteam der ABEG, über eine telefonische „Kaltakquise“ und über eine persönliche Ansprache und die Verteilung von Flyern gewonnen.
17. „Aufgrund der positiven Bewerberreaktionen bei gleichzeitiger fairer Messung der relevanten Intelligenzfaktoren ist die AZU- BI-BK für die Auswahl von Auszubildenden besonders gut geeignet, da keine Berufserfahrung erforderlich ist.“ (Görlich, Yvonne / Schuler, Heinz: AZUBI-BK: Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz ; Büro- und kaufmännische Tätigkeiten ; Manual, Hogrefe 2005, S. 91).

## Literatur

Brücker, Herbert / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (Hg.):  
IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten:  
Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht  
29. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flücht-  
linge 2016.

Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Kriterienkatalog zur Aus-  
bildungsreife. Nationaler Pakt für Ausbildung und  
Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Nürnberg:  
Bundesagentur für Arbeit 2009.

DGB-Bundesvorstand: „3 + 2 Regelung“ Informationen  
und Handlungsempfehlungen. Berlin: DGB 2017.

Eichler, Kirsten: Arbeitshilfe: Die Ausbildungsduldung  
nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG – Praxistipp und  
Hintergründe. Berlin: Der Paritätische Gesamtver-  
band 2018.

Görlich, Yvonne / Schuler, Heinz: AZUBI-BK: Arbeitsprobe  
zur berufsbezogenen Intelligenz; Büro- und kauf-  
männische Tätigkeiten; Manual. Göttingen: Hogrefe  
2005.

Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration  
und Migration (SVR): Bewegte Zeiten: Rückblick auf  
die Integrations- und Migrationspolitik der letzten  
Jahre. Jahresgutachten. Berlin: SVR 2019.

## Autoren:

**Cem Şentürk** ist Leiter des Programmbereichs “Interkulturelle  
Kommunikation und Arbeitsmarktintegration” im ZfTI.  
sentuerk@zfti.de

**Heike Thomeczek** ist Leiterin der Abteilung „Profiling & Diag-  
nostik, Psychologischer Dienst“ im Bfz-Essen GmbH.  
thomeczek@bfz-essen.de

## Impressum:

### Herausgeber:

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und  
Integrationsforschung (ZfTI)  
Altendorfer Str. 3, 45127 Essen  
zfti@zfti.de / www.zfti.de  
T: +49 201 3198-0 F: +49 201 3198-333

**Zitationshinweis:** Şentürk, Cem/Thomeczek, Heike: Ausbildung  
schafft Perspektiven. Ergebnisse eines Pilotprojekts im  
Bereich Ausbildungsduldung. Ausgabe Nr. 6 der Policy  
Paper der Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integ-  
rationsforschung. Essen: ZfTI 2019.

**Fotohinweis:** biker3 © Adobe Stock

Die **Policy Paper** des ZfTI greifen aktuelle politische Debatten zu  
den Themen Migration, Einwandererintegration, Türkei  
und türkisch-europäische Beziehungen auf. Sie skizzieren  
knapp und orientiert auf die politische Praxis den jeweili-  
gen wissenschaftlichen Kenntnisstand und leiten Schluss-  
folgerungen für politische Steuerungsaufgaben ab. Die  
ZfTI-Policy Paper erscheinen in unregelmäßiger Folge  
und sind über das ZfTI zu beziehen.

Das **Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung** ist  
eine Stiftung des Landes NRW und Institut an der Univer-  
sität Duisburg-Essen.

ISSN 2698-461X (Print) ● ISSN 2698-4628 (Online)