

# Praxis- handbuch:

Transnationale  
Mobilität in der  
Berufsausbildung

Grundlagen  
Praxis  
Ausblick





# IMPRESSUM

## **Bundesagentur für Arbeit**

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung  
90327 Nürnberg · www.zav.de · April 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verfügt über langjährige Expertise in der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik sowie in der Entwicklung von Qualitätskriterien. Vor diesem Hintergrund wurde die IQ Fachstelle Einwanderung beauftragt, die Qualitätssicherung des Sonderprogramms MobiPro-EU zu unterstützen, in deren Rahmen dieses Handbuch entstanden ist.

## **Träger der Fachstelle Einwanderung ist**



[www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de)

Autorinnen: Inga Kappel, Jenny Kuhlmann, Anne von Oswald, Antonia Koßler, Agnes Kaplon

Herausgeber: Christian Pfeffer-Hoffmann

Gestaltung: RHEINDENKEN GmbH

Fotos: istock by Getty Images

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

## **Gedankt werden für die aktive Mitarbeit am Praxishandbuch soll den Mitgliedern der Fachgruppe Qualitätssicherung MobiPro-EU, die grundlegend zu der Entstehung beigetragen haben:**

Sonja Basjmeleh, Iris Beckmann-Schulz, Andreas Börner, Claudia Conze, Claudia Deppe, Matthias Friedetzky, Frank Gebhard, Ursula Götz, Sarah Jeske, Lenore Kahler, Britta Martin, Miguel Montero Lange, Karin Nagel, Petra Niemann, Markus Reineremann, Kathrin Riemann, Claudia Riepenhusen, Dunja Schneider, Marc Oliver Schneider, Sarah Stark, Torsten Temmeyer, Karin Topper, Annelie Walter-Zeyer, Veronika Wegrad-Paul, Evelien Willems und Andrea Wisotzki.

## **Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.**



In Kooperation mit:



## GRUSSWORT UND AUSBLICK

„Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung“ – das ist ein sperriger Begriff für etwas, das sich ganz praktisch beschreiben lässt: Ein junger Mann oder eine junge Frau gehen in das Land, in dem sie Zukunftschancen für sich sehen. Und ein Land wirbt im Ausland um die jungen Menschen, die gebraucht werden, um der Wirtschaft weitere Schubkraft zu verleihen. Beide Seiten profitieren davon. Zugleich ist Mobilität auch kulturell keine Einbahnstraße: Wir lernen andere Sichtweisen auf uns kennen – und wir haben die Chance, unsere Ideen in andere Länder hineinzutragen. Für all das hat das Sonderprogramm „MobiPro-EU“ den Weg geebnet.

Was wir dabei gelernt haben: Einige Herausforderungen einer Berufsausbildung sind für inländische und ausländische Jugendlichen die gleichen. Es braucht einen langen Atem, um drei oder vier Jahre durchzuhalten. In dieser Zeit reicht das Einkommen oftmals nicht aus, um den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Wenn dabei Landesgrenzen überschritten werden, kommt aber noch eine weitere Herausforderung hinzu: der Abschied von der Familie, den Freunden, dem gewohnten Umfeld – und die Ankunft in einer ganz neuen Heimat. Sei es nur vorübergehend oder für immer.

All denjenigen, die diesen Schritt gewagt haben und noch wagen, zolle ich deshalb meine Anerkennung. Dafür bieten wir den jungen Menschen aber auch et-

was. Denn die unschlagbaren Vorteile für die EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, die eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren, liegen auf der Hand: Sie lernen schon vor und während der Ausbildung Deutsch. Wenn die jungen Absolventinnen und Absolventen in das Berufsleben einsteigen, wissen sie, wie der Arbeitsmarkt hierzulande funktioniert. Arbeitgeber vertrauen der Ausbildung und können die erworbenen Kenntnisse einschätzen. Und die manchmal komplizierten Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sind nicht nötig.

Das Sonderprogramm „MobiPro-EU“ läuft demnächst aus – aber die damit verbundene Aufgabe nicht. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz setzt ein deutliches Signal: Wir brauchen qualifizierte Fachkräfte, gerade auch solche mit soliden beruflichen Qualifikationen. Deshalb wollen wir eine Berufsausbildung in Deutschland für Drittstaatsangehörige erleichtern. Wir wollen zudem die Möglichkeit schaffen, für die Suche nach einem Ausbildungsplatz nach Deutschland zu kommen. Es kann also gut sein, dass junge Menschen aus dem Ausland auf ihrer Suche demnächst bei den Beratungsstellen, den Sprach- und Berufsschulen oder gleich direkt bei den Ausbildungsbetrieben vorbeischauen. Wie sie dort empfangen werden, davon wird maßgeblich abhängen, wie viele sich für diesen Weg entscheiden. Das ist gerade in einer Zeit wichtig, in der die Debatten um notwendige Zuwanderung mit negativen Vorurteilen vermischt werden.

Ich denke, dass wir mit „MobiPro-EU“ als gutem Beispiel vorangegangen sind, und werde weiterhin mit voller Überzeugung im Ausland für eine Berufsausbildung in Deutschland werben. Zudem hoffe ich, dass auch das deutsche System der Berufsausbildung von den Erfahrungen mit ausländischen jungen Menschen profitiert. Denn auch wenn unsere Standards international ein hohes Ansehen genießen, heißt das nicht, dass wir nicht noch besser werden können.

Mit Blick auf die Zukunft ist für mich ganz besonders spannend: Welchen Weg werden die jungen Männer und Frauen weitergehen, wenn sie ihre Ausbildung hier abgeschlossen haben? Bleiben sie in Deutschland? Oder sorgen sie durch eine internationale Karriere dafür, dass in ihren Heimatländern und anderen Ländern eine Berufsausbildung in Deutschland noch bekannter und damit attraktiver wird? Um das zu erfahren, ist es wichtig, dass alle Beteiligten den Kontakt halten und sich untereinander austauschen. Perspektivisch stellen sich für mich zudem grundlegende Fragen: Muss eine Berufsausbildung schon von Beginn an ausschließlich auf Deutsch absolviert werden? Können wir das Potenzial der bereits



hier lebenden und arbeitenden Migrantinnen und Migranten besser nutzen, um den Zuwanderinnen und Zuwandern den Übergang von der Fremdsprache zu erleichtern - in den Betrieben, in den Berufsschulen, aber auch in den Institutionen? Wie können wir es noch besser schaffen, den Menschen bei uns das Gefühl einer „neuen Heimat“ zu geben? Und wie kann es gelingen, über die Rückkehrerinnen und Rückkehrer unser erfolgreiches System der Berufsausbildung in anderen Ländern zu etablieren?

**Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre des Handbuchs.**

Ihre

**Leonie Gebers**

Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>10</b>
<b>VORWORT</b> .....	<b>11</b>
<b>1. MOBIPRO-EU – EIN MODELL ZUR FÖRDERUNG TRANSNATIONALER MOBILITÄT IN DER BERUFS-AUSBILDUNG</b> .....	<b>12</b>
1.1 Einführung .....	14
1.2 Förderung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung in Europa .....	15
1.3 Mehrwert einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung für alle Beteiligten .....	16
1.4 Inhalt und Zielsetzung des Praxishandbuchs .....	17
<b>2. GRUNDLAGEN TRANSNATIONALER MOBILITÄT IN DER BERUFS-AUSBILDUNG</b> .....	<b>18</b>
2.1 Besondere Herausforderungen der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung .....	20
2.2 Qualität in der transnationalen Mobilität der Berufsausbildung .....	24
<b>3. PRAXIS TRANSNATIONALER MOBILITÄT IN DER BERUFS-AUSBILDUNG</b> .....	<b>26</b>
3.1 Bestandteile und Zeitverläufe transnationaler Mobilitätsmaßnahmen in der Berufsausbildung .....	28
3.2 Handlungsempfehlungen für transnationale Mobilitätsmaßnahmen in der Berufsausbildung .....	34
3.2.1 Phase 1: Gewinnung von Ausbildungsinteressierten und Ausbildungsbetrieben .....	35
3.2.2 Phase 2: Vorbereitung im Herkunftsland .....	50
3.2.3 Phase 3: Vorbereitung in Deutschland, Praktika und Matching .....	60
3.2.4 Schwerpunktthema: Sprache .....	68
3.2.5 Schwerpunktthema: Soziale Integration .....	82
3.2.6 Phase 4a: Ausbildungsbetrieb .....	88
3.2.7 Phase 4b: Berufsbildende Schule .....	102
3.2.8 Schwerpunktthema: Regionale Kooperation .....	108
<b>ANHANG 1: CHECKLISTE (BEISPIEL)</b> .....	<b>114</b>
<b>ANHANG 2: ERFAHRUNGSBERICHT AUS DEM SONDERPROGRAMM MOBIPRO-EU DES BUNDES</b> .....	<b>116</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>119</b>
<b>DANKSAGUNG</b> .....	<b>121</b>

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

## AA

Agentur für Arbeit

## AGS

Arbeitgeber-Service der  
Bundesagentur für Arbeit

## BA

Bundesagentur für Arbeit

## BIBB

Bundesinstitut für  
Berufsbildung

## BIZ

Berufsinformationszentrum  
der Bundesagentur für Arbeit

## BMAS

Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales

## DaF

Deutsch als Fremdsprache

## DaZ

Deutsch als Zweitsprache

## ECTS

European Credit Transfer  
System

## ECVET

European Credit System for  
Vocational Education and  
Training

## EQR

Europäischer  
Qualifikationsrahmen

## ESF

Europäischer Sozialfonds

## EU

Europäische Union

## EURES

Europäisches Portal zur  
beruflichen Mobilität

## FGQ

Fachgruppe Qualitätssicherung

## GER

Gemeinsame Europäische  
Referenzrahmen für Sprachen

## GPB

Gute-Praxis-Beispiel

## IAW

Institut für Angewandte  
Wirtschaftsforschung e.V.

## IPS

Internationaler Personalservice  
der Zentralen Auslands- und  
Fachvermittlung der Bundesagentur  
für Arbeit

## IQ

Förderprogramm Integration  
durch Qualifizierung

## ISG

Institut für Sozialforschung  
und Gesellschaftspolitik

## KMU

Kleine und mittlere  
Unternehmen

## LMS

Lernmanagementsystem

## MobiPro-EU

Sonderprogramm des  
Bundes zur „Förderung  
der beruflichen Mobilität von  
ausbildungsinteressierten  
Jugendlichen aus Europa“ -  
Gesellschaftspolitik

## SOKO

Institut für Sozialforschung  
und Kommunikation

## ZAV

Zentrale Auslands- und  
Fachvermittlung der  
Bundesagentur für Arbeit

## VORWORT

Die transnationale Mobilität in der Berufsausbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung innerhalb der Europäischen Union (EU) und darüber hinaus. Das Sonderprogramm des Bundes zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) nimmt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle in der Internationalisierung der Berufsausbildung ein. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit verfolgte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit MobiPro-EU das Ziel, junge Bürgerinnen und Bürger aus der EU dabei zu unterstützen, mit dem erfolgreichen Abschluss einer dualen Berufsausbildung in Deutschland den Grundstein für ihre berufliche Zukunft zu legen.

Im Rahmen von MobiPro-EU kamen mehrere Tausend junge Menschen aus Europa in alle 16 Bundesländer, um dort zu leben, zu lernen und zu arbeiten. Damit konnte das Sonderprogramm seit 2013 nicht nur einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Mobilität, sondern auch zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und zur Fachkräftesicherung in Deutschland leisten.

Das Sonderprogramm MobiPro-EU war von vornherein als Pilotprogramm und damit für einen befristeten Zeitraum angelegt. Mit Abschluss des Ausbildungsjahrgangs 2016 läuft das Sonderprogramm aus. Aufgabe von MobiPro-EU war es, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln und zu erproben, die dazu beitragen können, die Ausbildungsintegration von Bildungsausländerinnen und -ausländern zu fördern. In den vergangenen Jahren wurden neue Methoden und Ansätze durch die Programmbeteiligten entwickelt, umgesetzt sowie überprüft. So konnten die Programmteilnehmenden erfolgreich Hürden nehmen und ihre Ausbildungen abschließen.

In enger Kooperation haben alle Programmakteure neue Wege beschritten und wertvolle Erfahrungen gesammelt, die zum Erfolg des Sonderprogramms beigetragen haben. Das Sonderprogramm wurde 2016 in die Phase der Ergebnissicherung überführt. Gemeinsam mit den Projektträgern wurden die gewonnenen Erkenntnisse aktiv bewertet und für eine weitergehende Nutzung transferfähig aufbereitet.

Das Praxishandbuch Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung bündelt dieses praktische Wissen, um es interessierten Akteuren, die sich mit Fragen der grenzüberschreitenden Mobilität, Fachkräftezuwanderung und Migration in Berufsausbildung beschäftigen, zugänglich zu machen. Das Praxishandbuch richtet sich primär an Institutionen, die sich für die Ausbildungsintegration von jungen Menschen ohne Bildungsgeschichte in Deutschland engagieren – darunter die Ausbildungsbetriebe, die Sprach- und berufsbildenden Schulen sowie die die Auszubildenden begleitenden Institutionen.

Wir möchten Sie dazu anregen, das vorliegende Praxishandbuch mit seinen Handlungsempfehlungen und Ansätzen guter Praxis gezielt dazu zu nutzen, Auszubildende aus dem Ausland erfolgreich durch eine Berufsausbildung in Deutschland zu begleiten. Die Pionierarbeit hierzu wurde bereits von den Projektträgern des Sonderprogramms MobiPro-EU geleistet. Ihre gesammelten Erfahrungen stehen Ihnen nun mit diesem praxisorientierten Handbuch zur Verfügung.



Mit freundlichen Grüßen

**Daniel Terzenbach**

Vorstand Regionen der  
Bundesagentur für Arbeit



**MOBIPRO-EU**

**EIN MODELL ZUR FÖRDERUNG**

**DER TRANSNATIONALEN**

**MOBILITÄT IN DER**

**BERUFSAUSBILDUNG**



# 1.1

## EINFÜHRUNG

Mit der Wirtschafts- und Finanzkrise nahm die Jugendarbeitslosigkeit in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union mit dem Jahr 2008 und den Folgejahren dramatische Ausmaße an. So stieg die Zahl der arbeitslosen jungen EU-Bürgerinnen und EU-Bürger im Alter von 15 bis 24 Jahren von 4,1 Mio. in 2007 auf über 5,5 Mio. in 2012 (Eurostat 2018a). Die Jugendarbeitslosigkeit erhöhte sich damit im EU-weiten Durchschnitt von 15,8% im Jahr 2007 auf 23,2% im Jahr 2012 (Eurostat 2018b). Die höchste Jugendarbeitslosenquote verzeichneten 2012 Griechenland (55,3%),

Höchste Jugendarbeitslosenquote 2012 in: Griechenland, Spanien, Kroatien, Portugal und Italien

Spanien (52,9%), Kroatien (42,2%), Portugal (38,0%) und Italien (35,3%).
In Deutschland (8,0%), Norwegen (8,8%) und Österreich (9,4%) fiel sie hingegen am niedrigsten aus (ebd.).

Vor diesem Hintergrund entschied die Bundesregierung im Jahr 2012, einen Beitrag zur grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität und zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU zu leisten: Das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa“ (MobiPro-EU) wurde ins Leben gerufen und im Rahmen eines zeitlich begrenzten und aus Bundesmitteln finanzierten Pilotprogramms im Zeitraum zwischen 2013 und 2020 umgesetzt.

In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) verfolgte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit diesem Sonderprogramm zudem das Ziel, einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland zu leisten. Dazu sollten junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger gezielt gefördert werden, um eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland erfolgreich durchlaufen und abschließen zu können. Bereits Anfang 2013 kamen die ersten freizügigkeitsberechtigten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus anderen EU-Ländern nach Deutschland, um – durch das Sonderprogramm im Rahmen einer Individualförderung unterstützt – eine betriebliche Berufsausbildung zu absolvieren oder eine Beschäftigung als Fachkraft aufzunehmen.

Um eine bessere Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden zu gewährleisten, wurde 2014 die Projektförderung eingeführt. Im Rahmen dieser Projektförderung nahmen ab 2015 rund 7.500 junge Europäerinnen und Europäer an MobiPro-EU teil. Dabei begleiteten Projektträger in 276 Projekten die Berufsausbildung der MobiPro-EU-Teilnehmenden in rund 1.300 Betrieben in ganz Deutschland. Die vor allem aus Spanien, Italien, Polen, Griechenland und Bulgarien stammenden Teilnehmenden nahmen ihre Ausbildung vornehmlich in Mangelberufen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Altenpflege sowie dem technischen Handwerk auf.

# 276

begleitete Projekte in der Berufsausbildung

# 7,4%

durchschnittliche Erhöhung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU

# 7.500

Teilnehmer/-innen an MobiPro-EU (ab 2015)

# 1.300

teilnehmende Betriebe an MobiPro-EU in ganz Deutschland

# 1.2

## FÖRDERUNG DER GRENZÜBERSCHREITENDEN BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA

Die grenzüberschreitende Mobilität in der beruflichen Bildung soll und wird an Bedeutung gewinnen. Förderprogramme wie beispielsweise „Berufsbildung ohne Grenzen“ des Europäischen Sozialfonds oder das EU-Programm „Erasmus+“ sind ein Ausdruck dafür, dass die Stärkung der transnationalen Mobilität im Kontext der beruflichen Bildung seit einigen Jahren ein europaweites Anliegen ist (siehe auch Kapitel „Grundlagen transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung“).

In vielen dieser mobilitätsfördernden Programme geht beziehungsweise geht es vornehmlich um die Gewinnung von Auslandserfahrung junger Menschen für einen begrenzten Zeitraum. Es handelt sich dabei um relativ kurzfristig angelegte Mobilitätsprojekte, die organisierte Lernaufenthalte im europäischen Ausland fördern. Dies umfasst insbesondere berufliche Praktika, Ausbildungsabschnitte und Weiterbildungsmaßnahmen mit einer Dauer von sechs Wochen bis maximal zwölf Monaten. Erfahrungen im Ausland zu sammeln, sprachliche und fachliche Kenntnisse zu erweitern sowie soziale und interkulturelle Kompetenzen zu erlangen, steht dabei im Fokus der Teilnehmenden. Zudem bieten diese Mobilitätsprogramme die Möglichkeit, neue Arbeitsmethoden und -techniken kennenzulernen und den eigenen Horizont zu erweitern. Neben Auszubildenden umfasst der Kreis der Teilnehmenden auch Fach- und Berufsschullehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder.

Auch MobiPro-EU wurde als Programm zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsausbildung entwickelt. Das Sonderprogramm der Bundesrepublik

Deutschland unterscheidet sich von anderen Programmen jedoch in seinem breiter gefassten, strukturierten und ganzheitlichen Ansatz sowie zeitlichem Ausmaß. In die Arbeitswelt hinein zu schnuppern und Erfahrungen zu sammeln, kennzeichnet in der Regel die Angebote europäischer Lernaufenthalte. Wo die Mehrheit der Mobilitätsprojekte bereits wieder endet, nämlich beim Auslandsbetriebspraktikum, setzt MobiPro-EU an: Einem aufwändigen Rekrutierungs- und Matching-Prozess, zum großen Teil als Gemeinschaftsaufgabe von Projektträgern und dem Internationalen Personalservice (IPS) der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt, folgten im Programmverlauf ein Deutsch-Sprachkurs im Herkunftsland und ein sechswöchiges Betriebspraktikum, das den ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus dem europäischen Ausland einen Eindruck über die betriebliche Berufsausbildung in Deutschland vermittelte. An das erfolgreich absolvierte Praktikum und die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf schloss sich eine drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung im Rahmen des dualen Ausbildungssystems an.

Die systematische Vernetzung aller Schlüsselakteure, die die jungen Menschen beim Erlangen eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses begleiten und begleiten, charakterisierte dabei den umfassenden Ansatz von MobiPro-EU. Von zentraler Bedeutung in diesem Netzwerk sind vor allem der Ausbildungsbetrieb, der Projektträger mit seinen Begleit- und Unterstützungsangeboten und die berufsbildenden Schulen. Unterstützend wirkte dabei zudem durchgängig der IPS.



## 1.3

### **MEHRWERT EINER GRENZÜBERSCHREITENDEN BERUFSAUSBILDUNG FÜR ALLE BETEILIGTEN**

Der von MobiPro-EU verfolgte systematische und ganzheitliche Ansatz resultierte nicht zuletzt aus den oben skizzierten wirtschaftlichen Gegebenheiten in Europa. Während in vielen europäischen Ländern junge Menschen keine Ausbildungsplätze finden, suchen Unternehmen in Deutschland dringend Fachkräftenachwuchs. Zentrales Ziel der durch MobiPro-EU unterstützten transnationalen Mobilität waren daher sowohl die Fachkräftegewinnung für Deutschland als auch die Schaffung von neuen Berufs- und Teilhabeperspektiven für junge Menschen aus anderen Teilen Europas.

Ausbildungsinteressierte junge Menschen aus dem europäischen Ausland sollten auf der einen Seite die Chance bekommen, eine duale Berufsausbildung in Deutschland zu durchlaufen und abzuschließen, die ihnen neue Teilhabe-, Arbeits- und Zukunftsperspektiven eröffneten.

Auf der anderen Seite konnten interessierte Unternehmen ihre offenen Ausbildungsplätze besetzen und so perspektivisch auch eigene Fachkräfte für Berufe gewinnen, in denen ein Mangel an qualifiziertem Personal herrscht. In Zeiten der wirtschaftlichen Krise konnte hiermit zudem ein Beitrag geleistet werden, der perspektivisch einen Gewinn für die europäischen (Herkunfts-) Länder der Auszubildenden bedeutet: Arbeitsmärkte der durch Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichneten EU-Staaten konnten durch die grenzüberschreitende Ausbildung entlastet werden. Gleichzeitig besitzen die durch das deutsche duale Berufsbildungssystem gut ausgebildeten Fachkräfte mit einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss Expertise und Arbeitserfahrung, die sie europaweit einsetzen können. Ein Gewinn für alle Beteiligten.

# 1.4

## INHALT UND ZIELSETZUNG DES PRAXISHANDBUCHS

Die grenzüberschreitende Berufsausbildung bietet zahlreiche Chancen, birgt jedoch auch Herausforderungen. Eine Berufsausbildung in einer fremden Sprache in einer neuen Umgebung ist für viele junge Menschen nicht einfach. Einleben und Alltag ohne die Unterstützung des gewohnten sozialen Umfelds, wie Freundinnen, Freunden und Familie, fordert zusätzliche Kraftanstrengungen und Ausdauer. Auch für die berufsbildenden Schulen und Unternehmen ist die schulische und betriebliche Integration von Menschen mit einem anderen nationalen Bildungshintergrund, die gegebenenfalls mit anderen gesellschaftlichen Gewohnheiten und einer neuen Sprache konfrontiert sind, mit zahlreichen Herausforderungen verbunden.

MobiPro-EU hat seit seinem Beginn im Jahr 2013 Maßnahmen und Instrumente entwickelt und erprobt, die dazu beitragen, transnationale Mobilität in der Berufsausbildung zu ermöglichen und umzusetzen. Als „lernendes Programm“ wurde MobiPro-EU anhand der laufend gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse mehrfach angepasst. Mit dem finalen Ausbildungsjahrgang, der im Jahr 2016 startete, liegen Erkenntnisse aus jeweils zwei Jahrgängen der Individual- und der Projektförderung vor.

Die aus insgesamt vier Ausbildungsjahrgängen gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse wurden für den Transfer aufbereitet und mit dem vorliegenden Praxishandbuch gesichert. Von besonderer Bedeutung sind dabei die sukzessive entwickelten allgemeinen Qualitäts- und Fachstandards beziehungsweise Handlungsempfehlungen sowie die Bausteine und innovativen Maßnahmen der an MobiPro-EU beteiligten Projekte, die in den verschiedenen Phasen der Ausbildungsvorbereitung und der Ausbildung Anwendung fanden.

Im folgenden Kapitel wird auf die Grundlagen transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung eingegangen. Das Kapitel „Praxis transnationaler Mobilität“ in der Berufsausbildung bietet zahlreiche Handlungsempfehlungen für die erfolgreiche Umsetzung grenzüberschreitender Berufsausbildungsvorhaben. Neben Handlungsempfehlungen zu verschiedenen Phasen und Bereichen der transnationalen Berufsausbildung werden darin auch Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Sonderprogramms MobiPro-EU sowie Gute-Praxis-Beispiele (GPB) zahlreicher beteiligter Projektträger vorgestellt. Der Anhang enthält eine Checkliste, die interessierten Akteuren als Hilfestellung für ihre Arbeit dienen soll. Dabei richtet es sich insbesondere an Akteure und Institutionen in der Berufsausbildung wie koordinierende Träger, Ausbildungsbetriebe, Sprachschulen und berufsbildende Schulen, die sich für die Ausbildungsintegration junger Menschen ohne deutsche Bildungsgeschichte engagieren und diese auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen betrieblichen Ausbildungsabschluss unterstützen.

Im Folgenden erhalten Sie Handlungsempfehlungen, gewonnene Erkenntnisse sowie Gute-Praxis-Beispiele



**GRUNDLAGEN**

**TRANSNATIONALER**

**MOBILITÄT IN DER**

**BERUFSAUSBILDUNG**

20

# 2.1

## BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN DER TRANSNATIONALEN MOBILITÄT IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Transnationale Mobilitätsvorhaben stellen die Durchführenden in vielen Fällen vor diverse Herausforderungen. Dabei fallen besonders internationale und europäische Rahmenbedingungen sowie Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung ins Gewicht. Diese gilt es zu beachten.

### INTERNATIONALE UND EUROPÄISCHE RAHMEN- BEDINGUNGEN

Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung ist prinzipiell kein neues Phänomen im europäischen Kontext. Bereits im Spätmittelalter begaben sich Gesellen bestimmter Zünfte auf die Walz in andere Regionen. Die oft mehrjährige Wanderschaft fern der Heimat diente dem Erlernen neuer handwerklicher und fachlicher Praktiken und der persönlichen Weiterentwicklung. Sie war mitunter sogar vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung, wollte man später zur Meisterprüfung zugelassen werden.

Dass die grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsausbildung zur Entwicklung persönlicher, fachlicher, sprachlicher und auch interkultureller Kompetenzen beiträgt, ist demnach eine jahrhundertalte Erkenntnis. Auch in einem Zeitalter der sich verdichtenden Globalisierung und Vernetzung hat dies nicht an Bedeutung verloren. Im Gegenteil: Inter-

nationale berufliche Handlungskompetenzen sind in einem gemeinsamen europäischen Wirtschaftsraum wichtiger als je zuvor. Denn hier gilt es, Kundinnen und Kunden aus anderen Ländern zu betreuen, mit Geschäftspartnern in Nachbarländern zu kooperieren und fremdsprachige Bürokratie zu bewältigen. Darüber hinaus bedarf es der Mehrsprachigkeit bei der Informationsbeschaffung bezüglich landesspezifischer Rechtsvorschriften, Normen, Standards und Geschäftspraktiken (Hans-Böckler-Stiftung 2016).

Umso erstaunlicher erscheint es, dass vergleichsweise wenige Auszubildende Lern- und Arbeitserfahrungen im Ausland sammeln. In Deutschland absolvierten beispielsweise 2016 nur rund 4,5% der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung einen ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalt (NA beim BIBB 2017: 47). Auch das erklärte Ziel des Rates der Europäischen Union, bis zum Jahr 2020 den Anteil an Auszubildenden, die bildungsbezogen wenigstens zwei Wochen im Ausland verbringen, auf 6% zu steigern (Council of the European Union 2011: 8), fällt verglichen mit Entwicklungen im Hochschulbereich verhältnismäßig bescheiden aus. Im Bereich der Hochschulbildung sind Fremdsprachenkenntnisse zum Verständnis internationaler Fachdiskurse und zum Austausch von Fachwissen selbstverständlich.

[Rund ein Viertel aller Studienabsolventinnen und -absolventen verbrachten 2013 einen mehrmonatigen Aufenthalt im Ausland](#)

Auch der Besuch internationaler Konferenzen und studienbegleitende Auslandsaufenthalte sind üblich. Rund ein Viertel aller Studienabsolventinnen und -absolventen in Deutschland verbrachten 2013 einen studienbezogenen, überwiegend mehrmonatigen Aufenthalt im Ausland (DAAD/DZHW 2017:11). Hierzu hat auch der Bologna-Prozess beigetragen: Die seit den 1990er Jahren verstärkt vorangetriebene europäische Hochschulreform zielte nicht nur auf die Vereinheitlichung von Studiengängen und -abschlüssen ab, sondern auch auf die transnationale Mobilität von Studierenden. Europaweit existiert heute weitestgehend das zweistufige System der Bachelor- und Master-Studienabschlüsse. Die Einführung des European Credit Transfer System (ECTS) erleichtert zudem die Anerkennung von im Ausland erbrachten Studienleistungen. Auch das Thema Qualitätssicherung wurde durch den Bologna-Prozess fest im Hochschulbereich verankert.

Von einer Europäisierung der Berufsausbildung beziehungsweise einer Harmonisierung, wie sie in den letzten Jahren im europäischen Hochschulraum stattgefunden hat, ist die Berufsausbildung in der EU jedoch noch um einiges entfernt. Trotz der neuen Herausforderungen und veränderten Anforderungen im beruflichen Alltag, die mit der Globalisierung und Europäisierung zusammenhängen, hat die transnationale Dimension in der Berufsausbildung bisher einen relativ geringen Stellenwert. Eine Modularisierung des Lernstoffs wie im Hochschulbereich, die die gegenseitige Anerkennung von erbrachten Leistungen erleichtert, gibt es so nicht. Zudem stellen ausbildungsbezogener Austausch und Auslandserfahrungen sowie internationaler fachlicher Kompetenzerwerb in der Berufsausbildung eher eine Ausnahme dar. Nach wie vor absolvieren Auszubildende in der EU nicht nur weniger, sondern auch kürzere ausbildungsbezogene Auslandsaufenthalte als Studie-

rende – durchschnittlich nur einen Monat (Europäische Kommission 2016). Die grenzüberschreitende Durchführung einer gesamten Berufsausbildung ist eher selten.

Zwar gibt es auch im Bereich der Berufsausbildung bereits seit einigen Jahren in Europa und den Mitgliedsstaaten berufsbildungspolitische Maßnahmen zur Regelung der Vergleichbarkeit und Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen, Qualifikationen und Abschlüssen. Das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) gehören hierzu und sollen zur Mobilitätssteigerung beitragen. Die für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission hielten jedoch auf ihrem Treffen im Dezember 2010 über eine verstärkte europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung bis 2020 fest, dass hier noch viel Arbeit für die europäische Berufsbildungspolitik vor ihnen liegt:

*„Auch wenn derzeit ein europäischer Raum der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Entstehung begriffen ist, wurde das ursprüngliche Ziel, Mobilitätshindernisse zu beseitigen, noch nicht erreicht. Die Mobilität von Lernenden im Bereich der beruflichen Bildung ist weiterhin gering. Damit unsere Berufsbildungssysteme verstärkt Lernende aus dem Ausland anziehen, müssen bessere und gezieltere Informationen und Beratungen angeboten werden. Eine zentrale Herausforderung für die Zukunft wird darin bestehen, die grenzübergreifende Mobilität von Lernenden und Lehrenden im Bereich der beruflichen Bildung nachhaltig zu erhöhen und im Ausland erworbenes Wissen beziehungsweise erworbene Fähigkeiten und Kompetenzen anzuerkennen.“*

*(Europäische Kommission 2010: 4f.)*

Und auch die Europäische Gewerkschaftsbewegung fordert mehr Mobilität in der Berufsausbildung innerhalb Europas (vergleiche ETUC/Unionlearn 2016).

Die Notwendigkeit transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung nimmt angesichts grenzüberschreitender Kooperationsbeziehungen und Verflechtungen global agierender Konzerne, aber auch kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), im europäischen Raum zu. Das hat die EU und ihre Mitgliedsstaaten in den vergangenen Jahren zum politischen Handeln veranlasst. Mobilitätsförderung in der Berufsausbildung ist ein Thema von wachsender Relevanz – so

auch die Stärkung einer europäischen Identität und die Anpassungsfähigkeit an soziale Veränderungen unterstützt (Kaleja & Egetenmeyer 2017). So betrachtet die Europäische Kommission in ihrem Strategiepapier Europa 2020 die Förderung transnationaler Mobilität europäischer Auszubildender nicht nur als eine effektive Maßnahme zur Stärkung der weltweiten Wettbewerbsfähigkeit der EU, sondern auch zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in den einzelnen Mitgliedsstaaten (Europäische Kommission 2010a).

MobiPro-EU setzte nicht nur genau hier an, sondern initiierte ein bis dahin einmaliges Pilotprogramm zur

Stärkung der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung. Mit der Entwicklung einer Struktur zur Durchführung von Berufsausbildungen junger Europäerinnen und Europäer im Rahmen des deutschen dualen Ausbildungssystems leistete MobiPro-EU einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Berufsausbildung in Europa und perspektivisch auch darüber hinaus.

Ein wesentliches Element bei der Beschreitung neuer Wege in diesem Bereich war der zielgerichtete und lösungsorientierte Umgang mit Herausforderungen bei der Umsetzung des Programms,

der die kontinuierliche Qualitätsentwicklung und -sicherungsarbeit der beteiligten Projektpartner beförderte.

## HERAUSFORDERUNGEN BEI DER UMSETZUNG TRANSNATIONALER MOBILITÄT

Die europäische beziehungsweise transnationale Dimension in der Berufsausbildung gestaltet sich im Vergleich zum Hochschulbereich in unterschiedlichen Bereichen schwieriger: Herausforderungen sind unter anderem, dass Berufsausbildungen „in jeweils sehr unterschiedlichen Systemen mit unterschiedlicher Inten-

wohl auf nationalstaatlicher als auch auf EU-Ebene. Davon zeugen europäische Förderprogramme wie „Leonardo da Vinci“ (2007 bis 2013), „Erasmus+“ (2014 bis 2020) sowie „ErasmusPro“ (2017 bis 2020) oder auch das Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Berufsbildung ohne Grenzen“ (2009 bis 2014, seit 2015 Fortführung ohne ESF-Förderung)<sup>1</sup> ebenso wie rechtliche Anpassungen. So eröffnete unter anderem die Novellierung des deutschen Berufsausbildungsgesetzes im Jahr 2005 die Möglichkeit, im Rahmen der dualen Berufsausbildung absolvierte Auslandsaufenthalte auf die Ausbildung anrechnen zu lassen.<sup>2</sup>

Mit der Schaffung von Strukturen zur Förderung der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung werden dabei sowohl wirtschaftliche Ziele als



<sup>1</sup> Für mehr Informationen siehe [http://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/fileadmin/redaktion/Dateien/Neuaufgabe\\_BoG-Handbuch\\_-\\_Kopie.pdf](http://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/fileadmin/redaktion/Dateien/Neuaufgabe_BoG-Handbuch_-_Kopie.pdf).

<sup>2</sup> Bis zu einem Viertel der Gesamtausbildungszeit kann angerechnet werden. Siehe Berufsausbildungsgesetz (BBiG) § 2 Abs.3 BBiB.

sität und an unterschiedlichen Lernorten statt(finden). Hinzu kommen Unterschiede in den Berufsbildern und den Lernformen selbst“ (Hans-Böckler-Stiftung 2016: 9). Eine Europäisierung beziehungsweise Internationalisierung der Berufsausbildung setzt die Bereitschaft der beteiligten Akteure (unter anderem der Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe, aber auch der Auszubildenden) zu Änderungen und Anpassungen voraus. Dies schließt „neue Formen des Lehrens und Lernens interkultureller und internationaler Kompetenzen [sowie] Fremdspracherwerb“ (a. a. O.: 21f.) ein, aber auch den Willen, vor allem „die Inhalte und Formen der beruflichen Lernprozesse zu verändern und sie in den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen methodisch anzupassen“ (ebd.). Darüber hinaus gilt es, angesichts zunehmend international zusammengesetzter Belegschaften auch in KMU Mitarbeitende für eine interkulturelle Öffnung aller Beteiligten vorzubereiten und in entsprechende Prozesse zu integrieren, um eine gute betriebliche Zusammenarbeit zu fördern (a. a. O.: 10).

Zunehmende international zusammengesetzte Belegschaften

Die erfolgreiche betriebliche, berufsschulische und gesellschaftliche Integration von jungen Europäerinnen und Europäern birgt zahlreiche weitere Herausforderungen. Diese beginnen bereits mit dem eigenen nationalen Berufsbildungssystem. Im deutschen dualen System findet die Ausbildung an zwei Lernorten statt: Während das praktische Wissen und die Arbeitserfahrung im Ausbildungsbetrieb gesammelt wird, vermittelt die Berufsschule das theoretische Fachwissen. Mit diesem sehr spezifischen Ausbildungssystem unterscheidet sich Deutschland von vielen anderen europäischen Mitgliedsstaaten, in denen die betriebliche Ausbildung weniger Raum einnimmt und weniger strukturell in der Berufsausbildung verankert ist (Kaleja & Egetenmeyer 2017: 72-74). Eine detaillierte Aufklärung über dieses System ist daher bereits während der Gewinnung und Vorbereitung der Ausbildungsinteressierten im Herkunftsland wesentlich, um Missverständnisse und unzutreffende Erwartungen zu vermeiden. Auch die weitere Vorbereitung auf eine mögliche Berufsausbildung durch mehrwöchige, vorbereitende Praktika in Deutschland ist zentral. Oft zeigt sich hier, ob die Ausbildungsinteressierten für den jeweils angestrebten Beruf geeignet sind und ob Betrieb und Auszu-

bildende zueinander passen. Auf diesem Wege kann herausgefunden werden, ob eine circa dreijährige Ausbildung fern von der Familie im Herkunftsland denkbar ist – und ob die potenziellen Auszubildenden mit den Gegebenheiten in einer neuen Region) zu recht kommen. Ist all dies der Fall, ist eine der größten Herausforderungen das Erlernen einer neuen Sprache innerhalb verhältnismäßig kurzer Zeit. Der Erwerb der deutschen Sprache (und mitunter auch ihrer Dialekte) bildet die fundamentale Grundlage für den Erfolg der Ausbildung sowie der betrieblichen, berufsschulischen und gesellschaftlichen Integration. Sie ist das Mittel der Kommunikation sowohl im Ausbildungsbetrieb, in dem praktisches Fachwissen verstanden und umgesetzt werden muss, als auch in der Berufsschule, in der das Beherrschen der (Fach-)Sprache Voraussetzung unter anderem für das erfolgreiche Absolvieren von Prüfungen ist. Nicht zuletzt sind Sprachkenntnisse der Schlüssel zur sozialen Integration, die insbesondere für diejenigen jungen Menschen wichtig ist, die vielleicht das erste Mal und für längere Zeit auf ihr vertrautes soziales und familiäres Umfeld verzichten.

Größte Schwierigkeit für Auszubildende ist das Erlernen der Sprache

Herausforderungen für die Gestaltung des üblichen berufsschulischen Unterrichts, die Begleitung der jungen Auszubildenden aus dem europäischen Ausland sowie die regionale Koordinierung solcher Ausbildungsvorhaben (unter anderem unter Beachtung der regionalen Infrastrukturvoraussetzungen und Kooperationen zwischen lokalen Projektpartnern) waren Alltag in MobiPro-EU. Aber das Sonderprogramm und die hieran beteiligten Akteure – allen voran die Projektträger in insgesamt 276 Projekten – wurden nicht nur mit zahlreichen dieser Herausforderungen konfrontiert. Sie haben auch intensiv an Lösungsansätzen, Maßnahmen und Instrumenten zu deren Überwindung gearbeitet. Qualitätsstandards, Fachstandards und Handlungsempfehlungen für zentrale Aspekte der beruflichen Qualifizierung von jungen Menschen aus dem europäischen Ausland wurden entwickelt. Damit wurde im Bereich der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung ein wichtiger Beitrag in und für Europa geleistet.

## 2.2

# QUALITÄT IN DER TRANSNATIONALEN MOBILITÄT DER BERUFSAUSBILDUNG

Damit die ausbildungsbezogene Mobilität innerhalb der EU erfolgreich umgesetzt werden kann, sollten bei der Suche nach Auszubildenden und bei deren Integration in ein für sie neues Ausbildungssystem und gesellschaftliches Umfeld Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen berücksichtigt werden. Denn nur wenn die jungen Europäerinnen und Europäer beruflich und sozial in Deutschland Erfolg haben, wird dies nachhaltig positive Auswirkungen auf ihren Beitrag zur Entwicklung der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft haben können.

Der Prozess der Qualitätsentwicklung und -sicherung im Sonderprogramm MobiPro-EU wurde maßgeblich durch die Fachgruppe Qualitätssicherung (FGQ) gestaltet, die im Sommer 2015 mit gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Projektträger aus ganz Deutschland ihre Arbeit aufnahm. Neben diesen Expertinnen und Experten der MobiPro-EU-Projektträger bestand die Fachgruppe aus Fachkundigen des BMAS, des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), der BA sowie weiteren Personen mit entsprechender Expertise im Themenfeld. Im Auftrag des BMAS sammelte die Fachgruppe Gute-Praxis-Ansätze und entwickelte sukzessive Handlungsempfehlungen für Projektträger und deren Partner im Rahmen von MobiPro-EU – und perspektivisch auch darüber hinaus.

Die Erarbeitung von qualitätssichernden Handlungsempfehlungen wurde 2015 mit den Allgemeinen Qualitätsstandards MobiPro-EU in den Bereichen Sprache, Praktikum, betriebliche Berufsausbildung, Berufsschule und pädagogische Begleitung begonnen

und in den Jahren 2016 bis 2018 mit den themenspezifischen Fachstandards Sprache und Ausbildungsbetriebe sowie Handlungsempfehlungen berufsbildende Schulen fortgeführt.

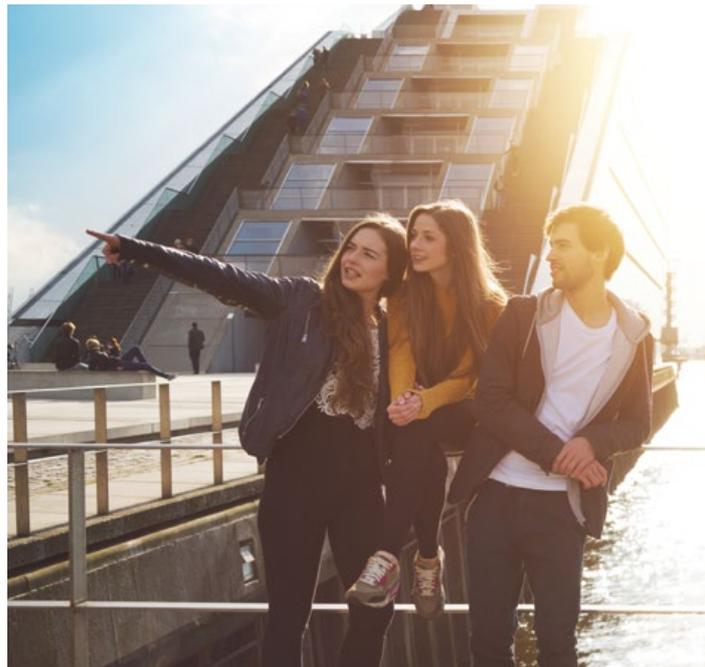
### TRANSNATIONALE MOBILITÄT ERFOLGREICH GESTALTEN

Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen zielen grundsätzlich auf einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung. Sie dienen dabei vorrangig der Unterstützung von Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und Bildungsträgern bei der Bewältigung von Anpassungs- und Flexibilisierungsprozessen innerhalb der dualen Berufsausbildung, die die Ausbildung neuer und heterogener Zielgruppen zwangsläufig mit sich bringt. Die vorliegenden Handlungsempfehlungen setzen mit einer ganzheitlichen Perspektive an allen kritischen Punkten der Begleitung von Auszubildenden mit einer Bildungserfahrung in einem anderen Herkunftsland an. Sie ermöglichen so das frühzeitige Vermeiden von Risiken sowohl vor als auch während der Berufsausbildung. Wesentlich ist dabei auch, dass nicht nur die berufliche, sondern auch die soziale Integration als ein wichtiger Bestandteil für das Gelingen von Vorhaben zur Förderung der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung zu verstehen ist. Die soziale Integration ist eine gemeinsame Aufgabe für vielfältige Akteure in einer Region, die den Willen zu regionalen Partnerschaften und Netzwerkaufbau voraussetzt, um Auszubildende durch Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung zu unterstützen. Es gilt, die Bindung

der Auszubildenden an die Region zu stärken und ihre Berufsausbildung zum Erfolg zu führen.

#### Handlungsempfehlungen als Ergebnis der Quali- tätssicherung- und Entwicklungsarbeit in MobiPro-EU

Das vorliegende Praxishandbuch ist das zentrale Ergebnis der Erfahrungen aus der Qualitätssicherungs- und -entwicklungsarbeit in MobiPro-EU, welches als Pilotprogramm mittelfristig auch für weitere Mobilitätsszusammenhänge und andere Zielgruppen oder Projektvorhaben Modellcharakter haben kann. Der regionale und überregionale Austausch und das aktive Zusammentragen von Erfahrungen, Methoden, Qualitätsstandards, Handlungsempfehlungen und Gute-Praxis-Beispielen durch die unmittelbar an der Umsetzung des Sonderprogramms beteiligten Akteure bilden die Quelle der im folgenden Kapitel dargestellten Handlungsempfehlungen. Basierend auf den wichtigsten Prozessen und Aspekten für die Ausbildung von jungen Menschen aus dem EU-Ausland, widmet sich das folgende Kapitel zunächst den Phasen, die der eigentlichen Berufsausbildung vorangestellt sind: die Gewinnung und Informationsvermittlung, die (sprachliche) Vorbereitung im Herkunftsland sowie die Vorbereitung in Deutschland (unter anderem durch berufsvorbereitende Praktika und Matching mit den Ausbildungsbetrieben). Daran anschließend werden zentrale Aspekte während der Berufsausbildung thematisiert. Hierzu zählt der Spracherwerb als wichtigste Grundlage für den Erfolg der Ausbil-



dung sowie die Integration der Auszubildenden. Darüber hinaus nehmen die Handlungsempfehlungen zur Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen Bezug auf die beiden wesentlichen Lernorte innerhalb des dualen Ausbildungssystems. Weitere Handlungsempfehlungen beschäftigen sich mit der sozialen Integration als Voraussetzung für eine positive persönliche Lebensgestaltung auch außerhalb der Berufsschule und des Ausbildungsbetriebs. Bezug genommen wird zudem auf die regionale Koordinierung von Ausbildungsvorhaben (einschließlich der Berücksichtigung von spezifischen Herausforderungen wie lokal gegebener, die Berufsausbildung beeinflussender Infrastruktur).



**PRAXIS**

**TRANSNATIONALER**

**MOBILITÄT IN DER**

**BERUFSAUSBILDUNG**



# 3.1

## BESTANDTEILE UND ZEITVERLÄUFE TRANSNATIONALER MOBILITÄTSMASSNAHMEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Ein Vorhaben, internationalen Ausbildungsinteressierten die Berufsausbildung in Deutschland zu ermöglichen, beinhaltet mehr als die Begleitung der beruflichen Ausbildung junger Menschen. Es beginnt weit vor der Aufnahme der eigentlichen Berufsausbildung und bedarf der engen Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern im In- und Ausland sowie detaillierter Kenntnisse über das Berufsausbildungssystem in Deutschland und das der Partnerländer. Es ist erforderlich, dass entsprechende Vorhaben eine verschiedene Ebenen umfassende Betreuung der Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden gewährleisten; die (Fach-)Sprache sollte vermittelt und die soziale Einbindung der Lernenden unterstützt werden. Dabei sollten regionale Akteure der Berufsausbildung in den Prozess eingebunden und Lösungen für Herausforderungen gefunden werden.

Ausgehend vom System der dualen Berufsausbildung in Deutschland und den Voraussetzungen, Phasen und zentralen Schwerpunktthemen, die es bei der Unterstützung von Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden aus dem Ausland zu beachten gilt, bieten die folgenden Seiten eine kurze Einführung in die Praxis transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung. Im Anschluss daran wird detailliert auf Handlungsempfehlungen zu den wichtigsten Aspekten entsprechender Ausbildungsvorhaben eingegangen.

### DAS SYSTEM DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

Die duale Berufsausbildung in Deutschland verknüpft Arbeiten und Lernen über einen Ausbildungszeitraum von drei bis dreieinhalb Jahren. Sie findet zu diesem Zweck an zwei Lernorten statt, dem Ausbildungsbetrieb und der berufsbildenden Schule<sup>1</sup>. Die Grundlage der Aufnahme einer Berufsausbildung bildet der Berufsausbildungsvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb, der den Auszubildenden vorwiegend berufspraktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt. Zusätzlich lernen die Auszubildenden das notwendige fachtheoretische Wissen in entsprechenden berufsbildenden Schulen. Dabei nimmt die betriebliche Ausbildung ca. zwei Drittel der Ausbildungszeit in Anspruch, während die schulische Wissensvermittlung ca. ein Drittel umfasst. Die berufliche Ausbildung in Schule und Betrieb kann zudem durch die überbetriebliche Ausbildung ergänzt werden, wobei Elemente der betrieblichen Ausbildung vertieft werden, die der Ausbildungsbetrieb in dieser Form nicht leisten kann.

Zur Beurteilung des Fortschritts während der Berufsausbildung dient eine Zwischenprüfung. Die Überprüfung der beruflichen Handlungskompetenzen am Ende der Berufsausbildung erfolgt in einer

<sup>1</sup> Der Begriff „berufsbildende Schule“ wird im vorliegenden Handbuch durchgängig stellvertretend für alle Berufs- und Berufsfachschulen sowie für weitere Schulen verwendet, deren Bezeichnung zum Teil länderabhängig variieren kann und die für den schulischen Teil der Berufsausbildung verantwortlich zeichnen.

Abschlussprüfung, die durch die jeweils zuständigen Stellen, zum Beispiel die Industrie- und Handelskammern beziehungsweise die Handwerkskammern, abgenommen wird. In einigen Bereichen setzen sich auch zunehmend die gestreckten Prüfungen durch, bei denen bereits Ergebnisse der Zwischenprüfung in die Bewertung der Abschlussprüfung einfließen.

Die Abnahme der Prüfung durch die jeweils zuständigen Kammern stellt die Qualitätssicherung nach vorgegebenen Kriterien und Standards sowie die Vergleichbarkeit der erworbenen Berufsabschlüsse sicher. Das Ineinandergreifen von parallel erfolgender berufspraktischer und theoretischer Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung fördert die grundlegende Qualifizierung von Fachkräften.

Die Verknüpfung von theoretischer und praktischer Ausbildung in dieser Form ist im internationalen Vergleich jedoch nicht selbstverständlich und in vielen Ländern keine etablierte Praxis.

Eine Kombination von theoretischer und praktischer Ausbildung ist in vielen Ländern keine etablierte Praxis

Aus diesem Grund kann die Kenntnis des Berufsausbildungssystems in Deutschland bei Ausbildungsinteressierten aus dem Ausland nicht vorausgesetzt, sondern muss vermittelt werden, um Missverständnisse zu vermeiden und unzutreffenden Erwartungen und Vorstellungen vorzubeugen.

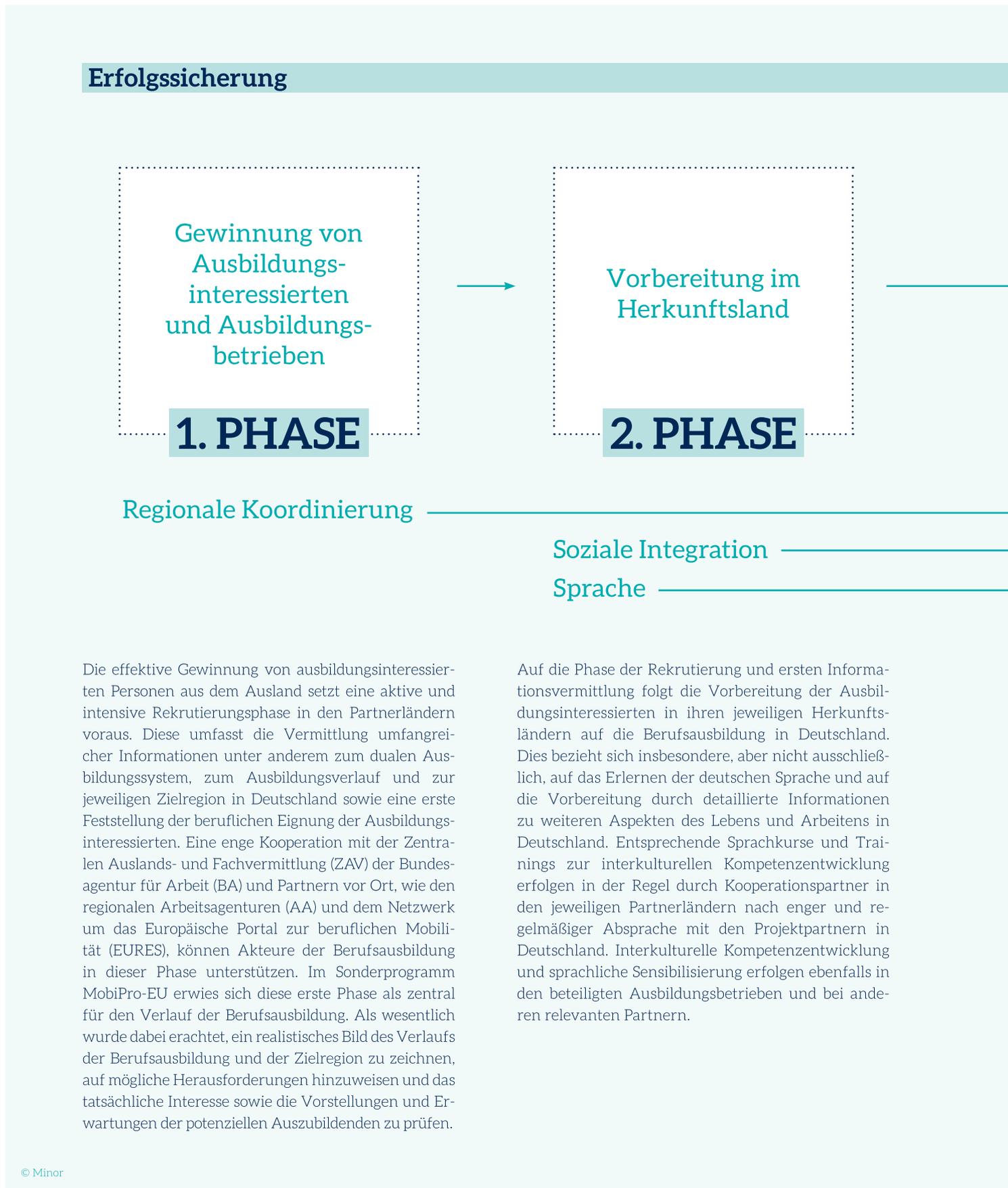
Besondere Herausforderungen ergeben sich aus der Zusammenarbeit verschiedener Akteure und Institutionen in der Berufsausbildung. Regelmäßige Absprachen und Kooperationen sind notwendig, um Berufsausbildungen zum gewünschten Erfolg zu führen. Dies gilt umso mehr, wenn bei transna-

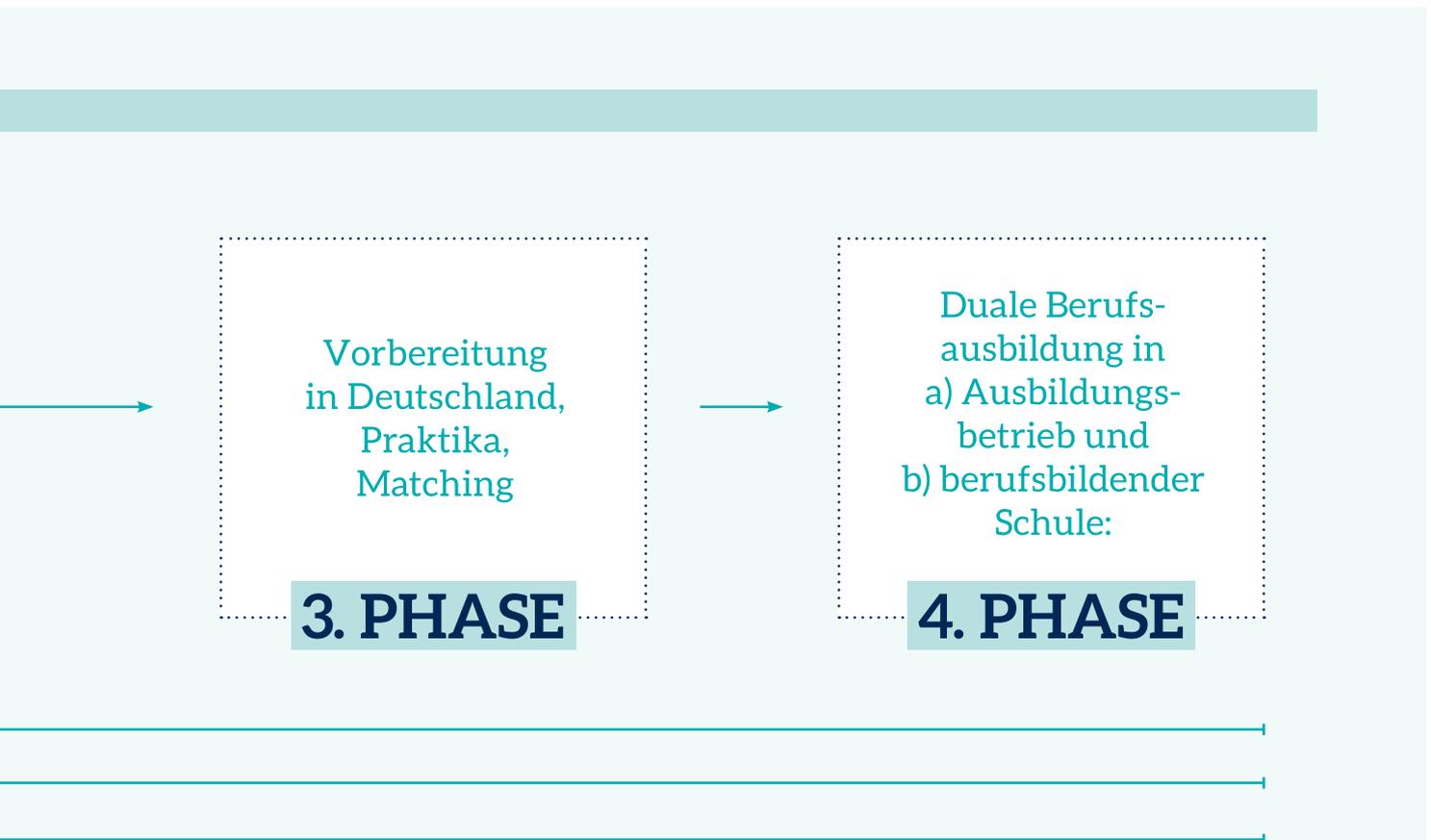
tionalen Mobilitätsvorhaben der Kreis der Kooperationspartner um jene im Ausland erweitert wird und die Ausbildungsinteressierten beziehungsweise Auszubildenden weder ihre schulische Vorbildung in Deutschland abgeschlossen haben noch mit der Sprache, dem Ausbildungssystem sowie dem Arbeiten und Leben in Deutschland vertraut sind.

## SCHWERPUNKTTHEMEN UND PHASEN TRANSNATIONALER MOBILITÄT IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Durchführende von Projekten zur Förderung der transnationalen Mobilität in der Berufsausbildung sollten sich deren Komplexität bewusst sein. Über die eigentliche Berufsausbildung hinaus umfassen die Projekte spezifische, chronologische Schritte sowie Schwerpunktthemen, die über den gesamten Zeitraum der Berufsausbildung von Relevanz sind. Der in Abbildung 1 (Seite 30–32) dargestellte Prozess in vier Phasen von der Suche nach Ausbildungsinteressierten im Ausland bis zum erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung in Deutschland soll daher im Folgenden erläutert werden.

Abbildung 1: Phasen und Schwerpunktthemen transnationaler Mobilität in der Berufsausbildung





Bei der dritten Phase handelt es sich um die Fortsetzung der Vorbereitung zur Berufsausbildung durch weitere Sprachkurseinheiten sowie ein mehrwöchiges Praktikum in Deutschland. Letzteres ermöglicht den Ausbildungsinteressierten zu hinterfragen, ob der angestrebte Ausbildungsberuf mit ihren Interessen und Vorstellungen in Einklang steht. Zum anderen gibt das Praktikum auch den Ausbildungsbetrieben die Gelegenheit, die Passgenauigkeit der Ausbildungsinteressierten zum Beruf und zum Betrieb zu prüfen und festzustellen, ob Ausbildungsbetrieb und potenzielle Auszubildende zusammenpassen (Matching).

In dieser Phase, in der neben der Kooperation mit Partnern der Sprachvermittlung und der betrieblichen Ausbildung auch Partner unter anderem aus der berufsschulischen Ausbildung und sozialpädagogischen Arbeit hinzukommen, bedarf es bis zum Ausbildungsabschluss regelmäßiger Absprachen aller Beteiligten, einschließlich der Auszubildenden, sowie die durchgehende Begleitung Letzterer.

Während dieser vier chronologisch verlaufenden Phasen gilt es, weitere drei Schwerpunktthemen zu beachten, die für einen erfolgreichen Berufsausbildungsverlauf ausschlaggebend sind: Sprache, soziale Integration und regionale Kooperation. Die Erfolgssicherung ist dabei das übergeordnete Ziel.

## Sprache

Das kontinuierliche Erlernen und zunehmende Beherrschen der Sprache, in der die gesamte Berufsausbildung sowie die Abschlussprüfung absolviert wird, ist unabdingbar sowohl für die Arbeit im Ausbildungsbetrieb und die Kommunikation mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden und für das Lernen und Verstehen der Fachtheorie in der berufsbildenden Schule als auch für die soziale Integration. Im Sonderprogramm MobiPro-EU erwies sich die Sprache als zentrales Element für Erfolg oder Misserfolg in der Berufsausbildung und bei der sozialen Integration in Deutschland.



## Regionale Kooperation

Die Ausbildung in einem fremden Land und in einer fremden Sprache birgt zahlreiche Herausforderungen im Ausbildungsverlauf – sowohl für die Auszubildenden selbst als auch für die an der Ausbildung beteiligten Akteure wie berufsbildende Schulen, Ausbildungsbetriebe oder sozialpädagogisch begleitende Akteure im Bereich der Berufsbildung. Eine enge Kooperation auf lokaler Ebene mit Landkreisen, Arbeitsagenturen, Kammern, berufsbildenden Schulen, Betrieben und weiteren Akteuren bereits während der Planung des Ausbildungsvorhabens sowie bei der Durchführung dessen kann helfen, Herausforderungen schnell und effektiv zu begegnen und gemeinsam Lösungen zu finden, so beispielsweise bei der Unterkunft von Auszubildenden zu günstigen Konditionen oder bei der sozialen Integration vor Ort in Vereinen. Entsprechende Maßnahmen tragen zur Erfolgssicherung der Ausbildung bei, indem sie Abbrüchen vorbeugen.

## Soziale Integration

Die Förderung und Unterstützung der Auszubildenden bei der sozialen Integration zeigt in der Regel einen positiven Effekt bei der Erweiterung der Sprachkenntnisse. Beides, das Erlernen der deutschen Sprache und die soziale Integration in der Aufnahme-region, sind eng miteinander verbunden. Ihre Förderung trägt maßgeblich zu einer erfolgreichen Berufsausbildung bei.



## ABBRUCHPRÄVENTION IM SONDERPROGRAMM MOBIPRO-EU

Von den jungen EU-Bürgerinnen und -Bürgern, die im Rahmen von MobiPro-EU eine Ausbildung in Deutschland begonnen hatten, brachen 50% ihre Ausbildung bis zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres ab. Als kritische Phase erwies sich dabei insbesondere das Ende des ersten Ausbildungsjahres. Ausbildungsabbruch bedeutet dabei das Ende der im Rahmen von MobiPro-EU geförderten Ausbildung in Deutschland und ist zu unterscheiden von der Vertragslösung mit einem Ausbildungsbetrieb. Der Vergleich mit allen Auszubildenden im dualen Ausbildungssystem zeigt, dass es die Teilnehmenden offenbar deutlich schwerer in der Ausbildung haben als inländische Auszubildende; hierbei wurde berücksichtigt, dass viele Teilnehmende an MobiPro-EU in Berufen ausgebildet wurden, die bei allen Auszubildenden eine hohe Abbruchtendenz aufweisen.

Das Risiko eines Ausbildungsabbruchs lässt sich nach den Ergebnissen der Evaluation von MobiPro-EU von den Projektträgern beeinflussen. Dazu haben die Träger eine Reihe von Maßnahmen unternommen. Eine intensive und offene Kommunikation erwies sich als wichtig, um frühzeitig schwierige Entwick-

lungen zu entdecken und gegensteuern zu können. Dies gilt für die Kommunikation sowohl mit den Teilnehmenden als auch mit den anderen Projektbeteiligten, insbesondere mit Ausbildungsbetrieben und berufsbildenden Schulen. Einige Träger boten darüber hinaus Mentoren- und Patenmodelle an.

Essenziell für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen ist nach den Evaluationsergebnissen eine gute Sprachvorbereitung. In der statistischen Analyse erwies sich die mangelnde deutsche Sprachbeherrschung als ein signifikanter Faktor, der das Risiko eines Ausbildungsabbruchs erhöhte. Besonders im Hinblick auf die berufsbezogenen Deutschkenntnisse und den Berufsschulunterricht zeigten sich Lücken, die einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf behindern können. Ferner halfen soziale Kontakte in Deutschland bei der Stabilisierung der Ausbildung. Träger und Betriebe unterstützten die Integration der Teilnehmenden unter anderem dadurch, dass sie Treffen mit Jugendlichen außerhalb des Projekts organisierten. Wo solche Treffen angeboten wurden, konnten sie das Abbruchrisiko reduzieren.



## 3.2

# HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR TRANSNATIONALE MOBILITÄTSMASSNAHMEN IN DER BERUFSAUSBILDUNG

Im vorliegenden Kapitel werden die im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU erarbeiteten Handlungsempfehlungen vorgestellt, die auch auf andere Zielgruppen als Ausbildungsinteressierte und Auszubildende aus der EU angewendet werden können.

Die einzelnen Unterkapitel gliedern sich dabei chronologisch nach den oben genannten Phasen transnationaler Mobilitätsmaßnahmen, wie sie in MobiPro-EU verfolgt wurden, und beziehen die für den Erfolg der Berufsausbildung maßgeblichen Schwerpunktthemen ein (siehe Abbildung 1, Seite 30–32).

Die Handlungsempfehlungen umfassen dabei neben den in MobiPro-EU entwickelten allgemeinen Qualitäts- und Fachstandards auch Erkenntnisse des Evaluationskonsortiums, bestehend aus dem SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH, dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) und dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW), das das Sonderprogramm in der Phase der Projektförderung von Februar 2015 bis Dezember 2018 wissenschaftlich begleitete. Zusätzlich wurden Gute-Praxis-Beispiele aufgenommen, die sich in der praktischen Arbeit von MobiPro-EU-Projektträgern bewährt haben.

Ausgehend von den Erfahrungen und der Struktur des Sonderprogramms beruhen die vorgestellten Handlungsempfehlungen auf folgenden Gegebenheiten:

- Die Ausbildung der Zielgruppe ist in einen Rahmen eingebettet, der die Gewinnung von Ausbildungsinteressierten mit entsprechender detaillierter Informationsvermittlung, einen vorbereitenden Sprachkurs der Lernenden im Herkunftsland und ein der Berufsausbildung vorangestelltes Praktikum in Deutschland beinhaltet. Drei vorbereitende Phasen ergänzen demnach die Berufsausbildungsphase.
- Die Lernenden werden während all dieser Phasen durchgängig sozialpädagogisch begleitet. Diese Funktion übernimmt eine Institution, die sowohl die (berufliche und sprachliche) Ausbildung der Lernenden betreut als auch eine Schnittstelle zwischen allen weiteren, an der Ausbildung beteiligten Akteuren bildet. Diese Institution wird im Folgenden begleitende Institution (in Deutschland) genannt.
- Alle an der Ausbildung beteiligten Institutionen (begleitende Institution, Sprachschulen im Herkunftsland und in Deutschland, Ausbildungsbetrieb, berufsbildende Schule sowie gegebenenfalls unterstützende Institutionen wie die BA, Welcome Center, kommunale Einrichtungen und andere Akteure) kooperieren frühzeitig und eng miteinander. Sie machen sich mit den Bedingungen im Vorfeld vertraut und tauschen sich regelmäßig zu Vorgehensweisen aus.

Die Handlungsempfehlungen können anderen Gegebenheiten angepasst werden. Die Implementierung der oben genannten Rahmenbedingungen im Rahmen von MobiPro-EU und die Erfahrung mit der Ausbildung von Menschen aus anderen Herkunftsländern zeigen jedoch, dass der Erfolg der Berufsausbildung stark durch entsprechend fördernde Maßnahmen beeinflusst werden kann.

Die an der Berufsausbildung in Deutschland teilnehmenden Personen werden im Folgenden je nach Lernphase beziehungsweise Kontext als Lernende, Ausbildungsinteressierte oder Auszubildende bezeichnet.



## 3.2.1 PHASE 1: GEWINNUNG VON AUSBILDUNGSINTERESSIERTEN UND AUSBILDUNGSBETRIEBEN

Bevor Akteure ein Ausbildungsvorhaben mit jungen Menschen aus dem Ausland in Deutschland beginnen können, bedarf es im Vorfeld intensiver Vorbereitungen. Diese beziehen sich sowohl auf die Ausbildungsinteressierten selbst und ihr soziales Umfeld als auch auf die zukünftigen Partner im Rahmen des Ausbildungsvorhabens (Ausbildungsbetriebe, Sprachschulen etc.): An einer Ausbildung in Deutschland Interessierte müssen gefunden und angesprochen, ihre Motivation und Berufsvorstellung sowie -eignung eruiert und sorgfältig mit dem Angebot abgeglichen werden. Zu diesem Zeitpunkt ist die ausführliche und am Wissensstand der potenziellen Auszubildenden anknüpfende Information von großer Bedeutung. Dabei sollten nicht nur Berufsfelder und Spracherwerb, sondern auch das in der Regel unbekanntere duale Ausbildungssystem und dessen Bedeutung in den Fokus genommen werden. Zudem gilt es, den Ausbildungsinteressierten die Möglichkeit zur realistischen Einschätzung über die bevorstehende Ausbildungszeit zu geben. Dazu gehört das Aufzeigen von und Vorbereiten auf Herausforderungen in der Arbeits- und Alltagsbewältigung in Deutschland – auch in Hinblick auf diesbezügliche

Unterschiede zum Herkunftsland. Gleichzeitig müssen sich die begleitenden Institutionen darüber bewusst sein, dass die zukünftigen Auszubildenden auf die in Deutschland vorgefundenen Gegebenheiten nur bedingt vorbereitet werden können. Insbesondere in der ersten Zeit nach ihrer Ankunft in Deutschland werden die Ausbildungsinteressierten mit neuen, teilweise unerwarteten Eindrücken, Erlebnissen und Erfahrungen konfrontiert. Für die begleitenden Institutionen bedeutet dies, dass sie die zukünftigen Auszubildenden kontinuierlich und wiederholend auf diese Realität vorbereiten und Maßnahmen ergreifen, um diesen Prozess zu unterstützen.<sup>1</sup> Familien und andere Angehörige sollten – das Einverständnis der zukünftigen Auszubildenden vorausgesetzt – dabei möglichst miteinbezogen und Fragen und Bedenken geklärt werden. Unterstützung bei der Gewinnung von Ausbildungsinteressierten und der Informationsbereitstellung bietet auch die ZAV. Für die Ausbildungszeit müssen außerdem interessierte und gut vorbereitete Betriebe gefunden werden, die später möglichst in die Auswahl und das Informieren der zukünftigen Auszubildenden eingebunden werden.

<sup>1</sup> Siehe hierzu auch Kapitel „Vorbereitung Deutschland“, „Praktika, Matching“ und Kapitel „Soziale Integration“.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Ausbildungsinteressierte gewinnen und informieren<sup>5</sup>

#### Ausbildungsinteressierte ansprechen und gewinnen:

Die Ansprache und Gewinnung der Ausbildungsinteressierten in den Herkunftsländern kann über Eigenaktivitäten der begleitenden Institution oder in Abstimmung mit der ZAV (gegebenenfalls mit Kooperationspartnern im Herkunftsland) erfolgen. Auch zukünftige Ausbildungsbetriebe können hinzugezogen werden.

### GEWINNUNG DER TEILNEHMENDEN IM RAHMEN VON MOBIPRO-EU

Nach den Ergebnissen der Evaluation von MobiPro-EU nutzte die weit überwiegende Mehrzahl der MobiPro-EU-Projekte Informationsveranstaltungen, unterschiedliche Werbemaßnahmen sowie das Internet, um das Sonderprogramm bekannt zu machen. Fast vier Fünftel der Projekte führte Informationsveranstaltungen über die Berufsausbildung im Rahmen des konkreten MobiPro-EU-Projekts durch. Die Mehrzahl der Projekte verließ sich jedoch nicht ausschließlich auf solche indirekten Kanäle, sondern ging auch über die direkte, individuelle Ansprache von möglichen Ausbildungsinteressierten vor. Dabei war die Kooperation mit dem IPS der ZAV und den Projektpartnern im Herkunftsland die am häufigsten anzutreffende Möglichkeit, zu Interessierten Kontakt zu erhalten.

Sinnvoll ist nach den Ergebnissen statistischer Analysen die Nutzung von möglichst vielen Vermittlungskanälen. Dadurch gelingt es, einen ausreichend großen Pool an Interessierten zu schaffen, die für eine Berufsausbildung geeignet sind. Als besonders gut geeignet erwies sich die direkte Rekrutierung. Auszubildende, die auf diesem Weg in eine Ausbildung in Deutschland gelangten, hatten im Mittelwert eine erhebliche geringere Wahrscheinlichkeit, ihre Ausbildung abzubrechen.

**Auf die Berufswahl vorbereiten:** Die Ausbildungsinteressierten werden umfassend, realistisch und möglichst in der Herkunftssprache – sowohl mündlich als auch schriftlich – über Folgendes informiert:

- Funktionsweise des dualen Berufsausbildungssystems
- Mögliche Anerkennung vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen in Deutschland
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitsmarkt in der Region und in Deutschland
- Wertigkeit und Nutzbarkeit von Abschlüssen in Deutschland
- Nutzbarkeit von Abschlüssen im Ausland
- Spezifische Branchen und das Berufsausbildungsplatzangebot (unter anderem der Kammern)
- Berufsausbildungsinhalte und das Berufsbild des jeweiligen Berufs in Deutschland (unter anderem der Kammern) einschließlich detaillierter berufsspezifischer Informationen (zum Beispiel Arbeitszeiten, Verdienstmöglichkeiten)
- Übergangs-, Anschluss- und Aufstiegsmöglichkeiten während und nach der Berufsausbildung
- Rechte und Pflichten als Arbeitnehmende (mit Verweis auf den Berufsausbildungsvertrag)

**Allgemeine Informationen zu Leben und Arbeiten in Deutschland bereitstellen:** Den Ausbildungsinteressierten werden strukturierte Informationen und Beratung zu folgenden Aspekten angeboten:

- Kranken- und Sozialversicherungsbedingungen in Deutschland (unter anderem Unterschiede von Brutto- und Nettogehalt)
- Weitere Versicherungen (zum Beispiel Kfz-, Privat- und Haftpflichtversicherung)

<sup>2</sup> Zur Information und Auswahlprozessen von Ausbildungsinteressierten siehe auch Kapitel „Vorbereitung im Herkunftsland“.

- Behörden und Zuständigkeiten in Deutschland
- Soziales Zusammenleben in Deutschland
- Charakteristische Merkmale der Region
- Kulturelle und sonstige Angebote sowie Freizeitaktivitäten
- Organisationen und Vereine
- Begleitende Institutionen
- Wohnung, Mietrecht und sich daraus ergebenden Pflichten (beispielsweise, dass kleine Schönheitsreparaturen in Mietwohnungen von den Mieterinnen und Mietern selbst getragen werden müssen)
- Weitere Rechte und Pflichten (zum Beispiel Rundfunkbeiträge)

**Schwerpunkte setzen:** Bei der Akquise und Auswahl von Ausbildungsbetrieben, an die die Ausbildungsinteressierten vermittelt werden, sollte zunächst eine Schwerpunktsetzung auf Berufsbranchen und Region erfolgen. Diese Eingrenzung orientiert sich an:

- Den (Fachkräfte-)Bedarfen in der Region
- Den Qualifikationen und Berufsinteressen der Ausbildungsinteressierten sowie deren beruflichen Perspektiven

**Eignung feststellen:** Bei der Akquise und Auswahl von Betrieben sollte zunächst die Überprüfung folgender Aspekte vorgenommen werden:

- Es liegt eine aktuelle Ausbildungsberechtigung für den Beruf vor.
- Eine entsprechende Person ist im Unternehmen vorhanden, die für diese Berufe die passende Ausbildungseignung schriftlich nachweisen kann.
- Diese Person ist als Ausbilder oder Ausbilderin bei der zuständigen Stelle (Kammer) eingetragen.

- Es handelt sich um ein derzeit ausbildendes Unternehmen.
- Die Ausbildungsquoten der letzten Jahre liegen vor.
- Eine Bilanz über erfolgreich durchgeführte Ausbildungen liegt vor. Dazu können neben dem interessierten Betrieb selbst der Arbeitgeberservice der BA, die berufsbildenden Schulen und die Kammern und Verbände befragt werden.
- Der endgültigen Auswahlentscheidung sollte ein Gespräch der begleitenden Institution im Betrieb vorangehen. Dies ist nach Möglichkeit nicht nur mit der Geschäftsführung, sondern auch mit den Ausbildungsverantwortlichen zu führen.

**Inhaltliche Vorbereitung gestalten:** Die begleitenden Institutionen informieren die potenziellen Ausbildungsbetriebe ausführlich über das Ausbildungsvorhaben. Diese Informationen sollten folgende Punkte beinhalten:

- Die Ausbildungsbetriebe werden frühzeitig über das Ausbildungsvorhaben, die Ziele, die Bedingungen (zum Beispiel Notwendigkeit der Freistellungen für Sprachkurse) sowie Dokumentationspflichten informiert.
- Die Ausbildungsbetriebe werden sowohl auf die Chancen (zum Beispiel zusätzliche Sprachkompetenzen durch Auszubildende und damit verbundene Möglichkeit der Erschließung neuer Märkte) als auch auf die Herausforderungen (gegebenenfalls erhöhter Unterstützungsbedarf aufgrund von anfänglichen, sprachlichen Herausforderungen, fehlenden Bildungserfahrungen in Deutschland etc.) bei der Einstellung und Integration der potenziellen Auszubildenden und damit verbundene betriebliche Handlungsfelder aufmerksam gemacht. Zudem sollten die Ausbildungsbetriebe auch auf die gewünschte Bereitschaft zur Fortbildung der Mitarbeitenden (unter anderem zu interkultureller Kompetenzentwicklung) hingewiesen werden.
- Die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit der begleitenden Institution und des Ausbildungsbetriebes sollten in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Details dazu in Kapitel „Ausbildungsbetrieb“.

**Bedarfe und Angebote ermitteln:** Die Bedarfe und Ausbildungsangebote der Ausbildungsbetriebe sollten rechtzeitig gesammelt und bei der Planung des Ausbildungsvorhabens berücksichtigt werden.

Die begleitende Institution lässt den Betrieben im Anschluss an die Vorgespräche eine Checkliste beziehungsweise einen Fragebogen zukommen, mit deren Hilfe diese ein detailliertes Ausbildungsplatzangebot für zukünftige Auszubildende erstellen. Diese Checkliste sollte unter anderem Informationen zu folgenden Aspekten erheben:

- Betrieb (zum Beispiel Erreichbarkeit von Betrieb, berufsbildender Schule und Wohnort)
- Konkretes Ausbildungsplatzprofil
- Konkretes Anforderungsprofil an die Auszubildenden (zum Beispiel zu Gesundheitsfragen, Führerschein, Führungszeugnis)<sup>4</sup>
- Ausbildungsvergütung (in Anlehnung an das branchenübliche beziehungsweise mindestens ortsübliche Niveau; dieses kann zum Beispiel über die entsprechende Kammer beziehungsweise die Datenbank Ausbildungsvergütungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erfragt werden)<sup>5</sup>

### Sonstige Partner gewinnen und informieren

**Regionale Institutionen einbinden:** Regionale Akteure (unter anderem aus Politik, Verwaltung, Kultureinrichtungen), die eine zentrale Rolle in der Berufsbildung und Arbeitsmarktintegration einnehmen, sollten über Ziele und Inhalte des Ausbildungsvorhabens informiert werden (vergleiche auch Kapitel „Regionale Kooperation“). Dies kann unter anderem über Pressearbeit, Veranstaltungen, Gremienarbeit und informelle Kontakte erfolgen.

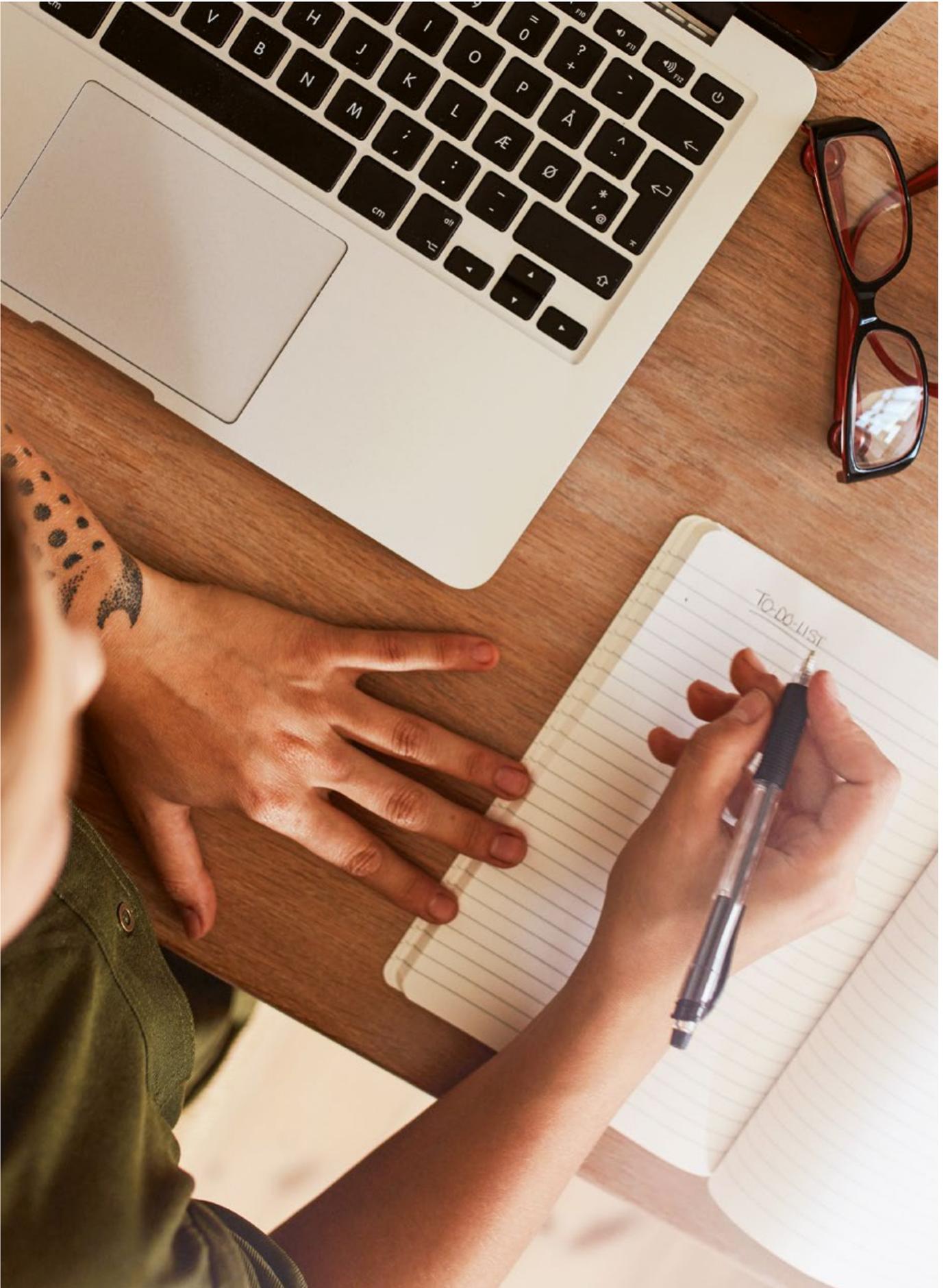
**Ehrenamtlich Unterstützende gewinnen:** Darüber hinaus sollten im Rahmen des Ausbildungsvorhabens weitere Kooperationspartner für die Unterstützung der Auszubildenden im Alltag gewonnen werden. Hierzu zählen (Sprach-)Tandempartner (zum Beispiel Studierende, Schülerinnen und Schüler, ehemalige Fachkräfte des gewählten Berufsfeldes), Gastfamilien sowie regionale Einrichtungen wie Sportvereine, weitere Betriebe, die örtliche Polizei und der öffentliche Nahverkehr, die den Auszubildenden das Einleben in der entsprechenden Region erleichtern. Diese sollten persönlich kontaktiert und gewonnen werden.

**Elternarbeit:** Die Einbeziehung der Eltern von Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden aus dem Ausland ist ein besonders wichtiger Faktor für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf. Häufig steht und fällt das Engagement der zukünftigen Auszubildenden und der Auszubildenden mit der Haltung der Eltern zum Ausbildungsvorhaben. Aus diesem Grunde sollte die Bedeutung der aktiven Elternansprache und das Eingehen auf die Bedenken, Fragen und Sorgen der Eltern, deren Kinder in einem anderen Land eine Berufsausbildung beabsichtigen oder absolvieren, in der Umsetzung des Ausbildungsvorhabens nicht unterschätzt werden.<sup>6</sup> Die Praxis zeigt: Eltern mit Vertrauen in das Vorhaben und seine Akteure ermutigen ihre Kinder auch in Krisenzeiten zu Engagement und Durchhaltevermögen, wohingegen Eltern, die keinen Bezug zu dem Vorhaben und der Ausbildung ihrer Kinder in Deutschland aufbauen können, häufig versuchen, ihre Kinder zur Rückkehr zu bewegen. Elternarbeit ist dementsprechend essenziell und sollte als ein Teilaspekt der erfolgreichen Berufsausbildung bedacht und einbezogen werden.

<sup>4</sup> Details dazu in Kapitel „Vorbereitung Deutschland, Praktika, Matching“ (Unterkapitel: „Matching in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben“).

<sup>5</sup> Nähere Informationen siehe <https://www.bibb.de/de/12209.php>.

<sup>6</sup> Dabei muss bei volljährigen Ausbildungsinteressierten beziehungsweise Auszubildenden jedoch beachtet werden, dass diese selbst mit der Einbeziehung ihrer Eltern einverstanden sind.







# GUTE PRAXIS 1:

## ERFAHRUNGSUSTAUSCH ZWISCHEN AUSBILDUNGS- BETRIEBEN

### Umsetzende Institution:

Das Gute-Praxis-Beispiel stammt von der Deutschen Angestellten-Akademie GmbH (DAA), die im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU fünf Projekte durchgeführt und auf Grundlage der Erfahrungen stets weiterentwickelt hat.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 68ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Für die Ausbildung von jungen Menschen aus anderen Herkunftsländern bedarf es interessierter und engagierter Ausbildungsbetriebe, die intensiv auf die bevorstehenden Aufgaben vorbereitet werden. Hierzu gehört insbesondere eine realistische Darstellung der Prozesse und möglicher Herausforderungen im Verlauf des gemeinsamen Vorhabens. Häufig können theoretische Berichte praktische Erfahrungen nicht hinreichend ersetzen. Nicht nur für Ausbildungsinteressierte, sondern auch für Betriebe und andere Kooperationspartner empfiehlt es sich daher, bei der Schilderung von Erfahrungen unter anderem Peer-to-Peer-Ansätze zu nutzen.



## ZIEL:

Das Gute-Praxis-Beispiel Vernetzung dient der Optimierung der Betriebsakquise und – in einer späteren Phase des Ausbildungsvorhabens – des Matchings zwischen Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsinteressierten. Langfristig wird damit die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung der Lernenden geschaffen.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Eine zentrale Rolle spielen bei diesem Vorhaben Partnerbetriebe, die bereits vor dem Ausbildungsvorhaben Kooperationspartner der begleitenden Institution waren und mit dieser erfolgreich im Rahmen der Berufsausbildung von jungen Menschen aus anderen Herkunftsländern zusammenarbeiten. Diese langjährigen Partner unterstützen die begleitende Institution, indem sie als Multiplikatoren für andere am Ausbildungsvorhaben interessierte Betriebe handeln. Sie erklären sich dazu bereit, anderen Betrieben in einem Vortrag von ihren Erfahrungen mit den Auszubildenden zu berichten und diese Betriebe für die Teilnahme am Ausbildungsvorhaben zu gewinnen. Dabei werden vor allem Kontakte zu Innungen und Informationsveranstaltungen genutzt, bei denen relevante Fragen geklärt und Herausforderungen thematisiert sowie authentisch vermittelt werden können. Die Resonanz bei bisher nicht beteiligten Betrieben ist hoch, wenn es sich bei den Vortragenden um Vertrauenssträger handelt, die Chancen und Risiken sehr gut einschätzen können und die regionalen Gegebenheiten überblicken.

An verschiedenen Standorten führt die begleitende Institution mit Betrieben Informationsveranstaltungen durch, die zentral durch einen Kooperationspartner (zum Beispiel Kammer) koordiniert werden. Zu diesen Veranstaltungen werden gezielt Ausbildungsbetriebe eingeladen, die den Berufswünschen der bereits gewonnenen Ausbildungsinteressierten entsprechen. So werden fortführend interessierte und für die Ausbildungsinteressierten passgenaue Betriebe und Ausbildungsplätze gefunden.

Die jeweiligen Interessen der zukünftigen Auszubildenden und Ausbildungsbetriebe werden bei diesem Vorgehen abgeglichen und stehen im Fokus der Gewinnung von Auszu-

bildenden. Die Berufsausbildungswünsche der Ausbildungsinteressierten können optimal und damit den Angeboten der Ausbildungsbetriebe entsprechend passgenau bedient werden. Zentral ist hierbei, dass die Gewinnung von Ausbildungsinteressierten nicht allein auf Grundlage der Bedarfslage von Betrieben erfolgt und diese dadurch nicht Gefahr laufen, Interessierte für die Ausbildung in einen Mangelberuf zu überreden, anstatt auf ihre tatsächlichen Interessenslagen zu reagieren.

Dass die am Vorhaben interessierten Betriebe von Betrieben mit diesbezüglicher Vorerfahrung informiert werden, erlaubt zudem die Vermittlung eines sehr authentischen Eindrucks. Von besonderer Bedeutung sind darüber hinaus die fachliche Nähe, die die werbenden Betriebe mit den interessierten Ausbildungsbetrieben teilen, und die Augenhöhe, auf der sich Fachkolleginnen und Fachkollegen, die für das Ausbildungsvorhaben eintreten, begegnen können. Das Ansehen, das die Betriebe genießen, die bereits mit der Zielgruppe arbeiten, wächst mit der Zahl der Institutionen, die die Arbeit und die damit verbundenen Herausforderungen kennenlernen. Gleichzeitig wächst mit diesem Ansehen der Vorreiterbetriebe auch der Ehrgeiz bei bisher noch nicht beteiligten Betrieben, den Herausforderungen eines solchen Vorhabens zu begegnen und wertvolle Erfahrungen zu gewinnen. Begeisterte Auszubildende und Betriebe, starke und langfristige Bindungen zwischen allen Beteiligten und deren gemeinsame Erfahrungen stärken das Vertrauen zwischen allen durchführenden Akteuren. Das kann auch bei bisher Unbeteiligten den Ausschlag dafür geben, sich für ein solches Vorhaben zu engagieren. Ein Schneeballeffekt ist möglich.

## FAZIT:

Das Gute-Praxis-Beispiel ist auf verschiedene Zusammenhänge übertragbar. Es geht explizit sowohl auf die Interessen von Betrieben als auch von Ausbildungsinteressierten ein und trägt somit zur Zufriedenheit aller Beteiligten und zu einer erfolgreichen Ausbildung bei.

Das tendenziell herausfordernde Thema Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland erscheint den interessierten Betrieben in diesem Ansatz einfacher, machbar und gewinnbringend. Gleichzeitig können sie sich durch den offenen Umgang mit möglichen Herausforderungen eine realistische Vorstellung von den Chancen und Risiken des Vorhabens machen und werden so nicht nur geworben, sondern auch langfristig überzeugt.





# GUTE PRAXIS 2: ELTERNARBEIT

## Umsetzende Institution:

Das Gute-Praxis-Beispiel stammt von der PractiGo GmbH, die im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU vier Projekte durchgeführt und mit dem Ansatz der Elternarbeit ein effektives Instrument zur Einbeziehung der Eltern von Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden etabliert hat.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017: 84ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Für die Auszubildenden ist die Trennung von der Familie und der ungewohnten Umgebung häufig eine besondere Herausforderung. Auch die Angehörigen in den Herkunftsländern leiden häufig unter der Trennung. Dies führt in einigen Fällen dazu, dass Eltern ihre Kinder, anstatt sie in ihrem Ausbildungsvorhaben zu unterstützen, eher ermutigen, wieder zurückzukommen. Die Auszubildenden sind diesbezüglich stark beeinflussbar, was dem Ausbildungserfolg gegenläufig ist.



## ZIEL:

Der Ansatz der Elternarbeit soll den Eltern von Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden während des gesamten Ausbildungsvorhabens den Mehrwert einer Ausbildung und eines Ausbildungsabschlusses in Deutschland vermitteln und sie mit ihren Bedenken und Sorgen bezüglich ihrer Kinder auffangen und begleiten. Auf diesem Weg soll Vertrauen in die Berufsausbildung ihrer Kinder und die begleitende Institution entstehen. Eltern können so unterstützend darauf hinwirken, dass die Auszubildenden erfolgreich ihren Abschluss erreichen.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Die Elternarbeit umfasst zwei Schwerpunkte: Zum einen gibt es die Elternabende, in denen den Eltern Informationen über die Berufsausbildung und die Betreuung ihrer Kinder in Deutschland gegeben werden, um den Mehrwert der Ausbildung sowie des gesamten Vorhabens für die berufliche Zukunft ihrer Kinder einordnen und verstehen zu können. Zum anderen soll durch kontinuierliche Kontaktpflege eine Bindung und ein Vertrauensverhältnis der Eltern zur begleitenden Institution aufgebaut werden, um sicherzustellen, dass Eltern ihre Kinder auch in schwierigeren Zeiten während der Berufsausbildung in Deutschland zu deren Fortsetzung ermutigen.

Alle Maßnahmen mit den Eltern setzen entweder das Einverständnis oder die Nichtvolljährigkeit der Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden voraus.



## SCHWERPUNKT 1:

Dieser bildet die Elternabende, die vor der Ausbildungszeit im Herkunftsland (in der Regel sogar vor Beginn des Sprachkurses) und im Laufe der Zeit im Herkunftsland oder in Deutschland erfolgen.

Der **erste Elternabend vor oder während des Sprachkurses im Herkunftsland** gibt zu folgenden Aspekten Auskunft:

- Zweck, Inhalt und Umfang der dualen Ausbildung in Deutschland
- Informationen zu den Ausbildungsbetrieben
- Finanzielle Aspekte, Ausbildungsgehalt (inklusive Informationen zu Netto- und Bruttogehältern in Deutschland und erforderlichen Abgaben, die eine realistische Einschätzung der realen Finanzmittel der Auszubildenden ermöglicht)
- Relevanz von Sprache und Sprachlernverfahren
- Betreuung oder Betreuungsmöglichkeiten
- Heimfahrten, Freizeitangebote, Wohnen, Zielregion
- Zukunftsperspektiven in Deutschland und im Herkunftsland

Der **zweite Elternabend nach dem ersten Ausbildungsjahr** informiert über folgende Punkte:

- Rekapitulation zu Zweck, Inhalt und Umfang der dualen Ausbildung in Deutschland sowie zum Ausbildungsgehalt
- Berufliche, sprachliche und soziale Entwicklung der Auszubildenden (unter anderem Herausforderungen und Erfolge)
- Fotos und Berichte von gemeinsamen Aktionen und besonderen Gegebenheiten
- Gelegenheiten zum Austausch (auch angeleitet) der Eltern untereinander
- Möglichkeit zur Klärung offener Fragen

Die Elternabende finden zweimal (gegebenenfalls häufiger) im Laufe des Ausbildungsvorhabens statt. In der Regel erfolgt der erste Elternabend im Herkunftsland mit möglichst kurzen Anfahrtswegen für die Eltern. Der zweite Elternabend kann im Herkunftsland erfolgen (dies ist leichter zu planen und umzusetzen), kann jedoch auch in der jeweiligen Zielregion der Auszubildenden in Deutschland stattfinden. In diesem Fall muss dieser sehr langfristig geplant werden. Weiterhin müssen angemessene und geeignete Alternativen für diejenigen Eltern, die den Elternabend in Deutschland nicht besuchen können, angeboten werden.

## SCHWERPUNKT 2:

Eine **durchgängige Kontaktpflege mit den Eltern während der gesamten Ausbildungszeit** kann einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf unterstützen, unter anderem durch:

- Bedarfsorientierte, individuelle Kontaktaufnahme der begleitenden Institution mit den Eltern (unter anderem in Form von E-Mails, Skype- und Telefongesprächen, Einladungen an die Eltern zum Besuch der begleitenden Institution bei Aufenthalten in Deutschland, gegebenenfalls Besuche im Herkunftsland)
- Regelmäßige Informationen der begleitenden Institution an alle Eltern der begleiteten Auszubildenden (unter anderem durch die Bereitstellung von Newslettern und digitalen Austauschforen)

Die Elternarbeit mit den beiden vorgestellten, parallel verlaufenden und ineinandergreifenden Schwerpunkten kann das Durchhaltevermögen der Auszubildenden verstärken, da die Eltern motivierend agieren und bei Fragen Antworten liefern können. Durch mitsteuernde Nachfragen, Aufzeigen von Vorteilen für die berufliche Zukunft, die eigene Begeisterung und Unterstützung bei Zweifeln der Auszubildenden können die Eltern den positiven Verlauf der Ausbildung begünstigen.

### FAZIT:

Viele Auszubildende sind zu Beginn ihrer Ausbildungszeit in Deutschland noch sehr jung und haben bis zum Ausbildungsbeginn noch bei den Eltern gelebt. Entsprechend spielen die Eltern in ihrem Leben eine wichtige Rolle und haben großen Einfluss auf die Entscheidungen über die Zukunftsplanung. Die Eltern bei der Umsetzung der erfolgreichen Ausbildung ihrer Kinder einzubinden, erweist sich daher als sehr förderlich für die erfolgreiche Umsetzung des Ausbildungsvorhabens.

## 3.2.2 PHASE 2: VORBEREITUNG IM HERKUNFTSLAND

Die sprachliche, landeskundliche und ausbildungsbezogene Vorbereitung der Ausbildungsinteressierten im Herkunftsland wird primär durch die Partnersprachschulen der begleitenden Institutionen geleistet. Die folgenden Handlungsempfehlungen geben Hinweise zur Zusammenarbeit mit Sprachschulen im Herkunftsland sowie zur Arbeit mit zukünftigen Auszubildenden in dieser zweiten Phase.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

#### Vorbereitung der Ausbildungsinteressierten

Im Rahmen der Sprachkurse, die in den jeweiligen Herkunftsländern absolviert werden, erfolgt die Vorbereitung auf die Praktikums- und Ausbildungszeit der potenziellen Auszubildenden hauptsächlich in den jeweiligen Herkunftsländern. Dabei stehen drei wesentliche Punkte im Fokus:

- Der Spracherwerb<sup>1</sup> (gegebenenfalls mit Fachsprache)
- Die Beschäftigung mit der dualen Berufsausbildung in Deutschland und im Idealfall dem angestrebten Berufsfeld sowie rechtlichen und organisatorischen Fragen
- Das Leben in Deutschland und der Region

Bringen die zukünftigen Auszubildenden keinerlei Deutschkenntnisse mit, bedarf es bereits im Herkunftsland eines intensiven Kurses zum Spracherwerb. Die begleitende Institution stellt eine solche intensive Sprachkursförderung in den Sprachschulen vor Ort sicher. Sollte dies insbesondere in strukturschwachen Gegenden logistisch nicht ohne Weiteres möglich sein, bietet sich Blended Learning, eine Kombination aus Online- und Präsenzlernen, als alternatives Sprachkurskonzept an (siehe Gute Praxis 3).

Die Praxis zeigt, dass mindestens 600 Unterrichtseinheiten erforderlich sind, um die Sprachprüfung

B1 im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen<sup>2</sup> (GER) zu bestehen und das Praktikum in Deutschland, das der Ausbildung vorangestellt ist, zu beginnen. Dafür legen die Ausbildungsinteressierten zum Ende des Sprachkurses im Herkunftsland eine zertifizierte B1-Sprachprüfung ab. Um dieses Ziel zu gewährleisten, verfolgt die begleitende Institution die Lernerfolge der Lernenden durch eine methodisch variable Zwischenprüfung.

Für eine erfolgreiche Berufsausbildung sollte ein weiterer Spracherwerb im Anschluss an das Praktikum im Laufe der Ausbildung auf dem Sprachniveau C1, mindestens jedoch B2, sichergestellt werden.

Im Rahmen des Sprachkurses im Herkunftsland sollten in vielfältiger Weise Unterrichtseinheiten zum System der dualen Berufsausbildung in Deutschland angeboten werden. Dies sollte unter anderem auch Informationen zum Besuch der berufsbildenden Schule und zur praktischen Arbeit im Ausbildungsbetrieb sowie zu Rechten und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben umfassen. Möglich ist auch, dass die begleitende Institution – gegebenenfalls mit Vertretenden von Ausbildungsbetrieben und /oder anderen relevanten Akteuren – die Sprachschule im Herkunftsland der Lernenden besucht und anschauliche, praxisnahe Einheiten zur Berufsausbildung selbst mit den Lernenden durchführt. Durch die Einbeziehung von Ausbilderinnen und Ausbildern und den Einsatz anschaulicher (Unterrichts-)Materialien zu Ausbildungsbetrieben und -berufen erlangen die Lernenden früh einen realistischen Eindruck davon, was der angestrebte Ausbildungsberuf bietet und abverlangt. So kann eine möglicherweise erforderlich werdende Umorientierung frühzeitig erfolgen, und es bleibt Zeit für die Suche nach einem neuen geeigneten Ausbildungsbetrieb oder -beruf für die Lernenden.

Neben Aspekten zum Lernen und Arbeiten ist auch die Beschäftigung mit dem Leben in Deutschland sowie in der spezifischen Region von Relevanz. Potenzielle Auszubildende – vor allem diejenigen, die aus

<sup>1</sup> Zu den weiteren Handlungsempfehlungen, die zum Teil auf alle Phasen des Spracherwerbs anzuwenden sind, wird in Kapitel „Sprache“ ausführlich eingegangen.

<sup>2</sup> Siehe <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>.



Großstädten in kleine Städte oder ländliche Gegenden kommen – haben häufig keine adäquaten Vorstellungen davon, welche logistischen und alltäglichen Herausforderungen diese bereithalten können. Die Sensibilisierung für diese Herausforderungen, die realistische Vorbereitung auf das Alltagsleben und Informationen über soziale und kulturelle Angebote in der Zielregion können die Ausbildungsinteressierten vor Enttäuschungen bewahren und ihre Integration in Deutschland erleichtern. Dennoch muss mit Herausforderungen für die Lernenden gerechnet werden – wie Heimweh, Einsamkeit, Sprachprobleme und Überforderung –, denen die begleitenden Institutionen und ihre Partner mit entsprechenden Maßnahmen begegnen können.

### **Kooperation mit Sprachschulen**

Die Sprachschulen im Herkunftsland sollten eine entsprechende Eignung für die Vorbereitung der Ausbildungsinteressierten mitbringen. Falls die Partner-Sprachschule aufgrund ihrer Lehrerfahrung und -befähigung optimale methodisch-didaktische Voraussetzungen mitbringt, jedoch in Bezug auf die genannten thematischen Aspekte kein Spezialwissen besitzt, müssen die unten aufgeführten alternativen Wege für die Auseinandersetzung der Ausbildungsinteressierten mit Deutschland, dem dualen Ausbildungssystem und dem Alltagsleben entwickelt werden.

### **Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben**

Die Vermittlung der relevanten Informationen (zum Beispiel zur dualen Ausbildung) kann die begleitende Institution selbst übernehmen oder hierfür Kooperationspartner aus Ausbildungsbetrieben sowie andere Expertinnen und Experten gewinnen. In diesem Fall reisen diese ins Herkunftsland der Ausbildungsinteressierten, um die Lernenden in intensiven Unterrichtseinheiten mit den Themen vertraut zu machen. Dies dient zusätzlich dem besseren gegenseitigen Kennenlernen. Sollte dies nicht möglich sein, können Alternativen wie Webinare in Erwägung gezogen werden.

Da vonseiten der Ausbildungsbetriebe in der Regel ein großes Interesse daran besteht, ihre zukünftigen Auszubildenden frühzeitig kennenzulernen und Eindrücke über deren Motivation und Hintergründe zu gewinnen, kann sich die Einbeziehung dieser Kooperationspartner durch Besuche vor Ort auch in dieser Hinsicht als zweckdienlich erweisen. Um sich ihren zukünftigen Ausbildungsbetrieben vorzustellen, können potenzielle Auszubildende auch im Rahmen ihrer Sprachkurse Präsentationsmaterialien oder Vorstellungsvideos erarbeiten, die sowohl dem Spracherwerb der Ausbildungsinteressierten als auch einem ersten Kennenlernen dienen (siehe Gute Praxis 4).

### **Vorbereitung der sozialen Integration im Herkunftsland**

Die soziale Integration beginnt bereits vor der Anreise der zukünftigen Auszubildenden. Diesen wird frühzeitig und verbindlich eine Ansprechperson der begleitenden Institution – möglichst mit muttersprachlichen Kenntnissen in der Herkunftssprache der Ausbildungsinteressierten – genannt, die für Fragen und Anliegen zur Verfügung steht.





# GUTE PRAXIS 3:

## BLENDED LEARNING BEIM SPRACHKURS IM HERKUNFTSLAND

### Umsetzende Institution:

Das Gute-Praxis-Beispiel stammt vom *dialoge sprachinstitut*, das im Rahmen des Sonderprogramms *MobiPro-EU* Projekte mit dem Schwerpunkt *Blended Learning* entwickelt und durchgeführt hat.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 52ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Potenzielle Auszubildende in ländlichen Gegenden sind in ihren Herkunftsländern (aber auch später in Deutschland) mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert: Sie haben aufgrund eines mitunter eingeschränkten oder nicht vorhandenen Angebots des öffentlichen Nahverkehrs beziehungsweise sehr weiten Anfahrtswegen schlechte Mobilitätsbedingungen. Diese Mobilität ist jedoch Grundlage für die Teilnahme an Sprachkursen. Zumindest in der Phase des Sprachkurses im Herkunftsland kann die Methode des Blended Learning dieses Defizit zu großen Teilen ausgleichen. Auch in strukturell gut angebundenen Gegenden kann Blended Learning zeit- und kostensparend eingesetzt werden.



## ZIEL:

Die Ausbildungsinteressierten erfahren im Herkunftsland eine Sprachausbildung, die ihnen mindestens ein Sprachniveau B1 des GER ermöglicht. Dieses Niveau ist Grundlage für den erfolgreichen Berufsausbildungsbeginn und -verlauf in Deutschland. Auch potenzielle Auszubildende in Regionen, in denen keine Sprachkurse angeboten werden, oder Personen, die aus verschiedenen Gründen mit Mobilitätseinschränkungen konfrontiert sind, können auf diese Weise am ausbildungsvorbereitenden Sprachkurs teilnehmen.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Mit der Methode des Blended Learning erhalten die zukünftigen Auszubildenden die Möglichkeit, bereits im Herkunftsland größtenteils ortsunabhängig am Sprachunterricht teilzunehmen. Mit einer speziellen Lernsoftware und technischen Voraussetzungen (unter anderem Headset, Computer mit stabilem Internetzugang) ausgestattet, folgen die zukünftigen Auszubildenden dem Unterricht ihrer Sprachlehrkraft im virtuellen Klassenzimmer. Dies wird auch als „synchroner Unterricht“ bezeichnet. Sie nehmen aktiv am Unterricht teil, beteiligen sich an Übungen und kommunizieren mit der Lehrkraft sowie den Mitlernenden aus unterschiedlichen Ländern. Auf diese Weise können die Gruppen nach Sprachniveau und nicht notwendigerweise nach Herkunftsland zusammengesetzt werden. Dies ermöglicht den Lernenden, ihre Deutschkenntnisse auch in der Kommunikation mit den Mitlernenden anderer Herkunftsländer anzuwenden. Weiterhin haben sie damit bereits vor der Ankunft in Deutschland Kontakt zu anderen Lernenden. Diese sozialen Kontakte wirken sich positiv auf den späteren Praktikums- und Ausbildungsverlauf aus.

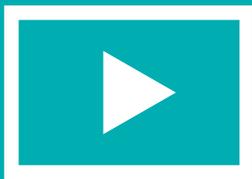
Blended Learning bedeutet, Online- und Präsenzlernen vorteilhaft zu kombinieren. So findet alle sechs Wochen eine Präsenzwoche an einem möglichst zentralen Ort statt, bei der die Lernenden sich und der Lehrkraft begegnen. Bei dieser Gelegenheit können bereits Beziehungen aufgebaut beziehungsweise vertieft werden. Weiterhin werden in diesen Präsenzwochen die regelmäßigen Sprachniveau-Prüfungen absolviert, sodass der Lernfortschritt der Lernenden kontinuierlich erfasst und gegebenenfalls schnell auf Bedarfe reagiert werden kann. Innerhalb dieser Präsenzlernphasen kann bereits Kontakt zu zukünftigen Ansprechpersonen in Deutschland geknüpft werden, die die Lernenden auch zu Fragen der Berufsausbildung, des Wohnortes und weiterer Themen informieren können.

Auch während des Praktikums und der Berufsausbildung besteht die Möglichkeit, das Blended Learning fortzuführen. Vor allem in ländlichen Regionen und in Berufsfeldern mit Schichtdienst lassen sich, bedingt durch wegfallende Anfahrtszeiten, auf diese Weise leichter Zeitfenster für den Sprachkurs finden.

## FAZIT:

Mit einem onlineversierten Sprachkursanbieter ist diese Form des Lernens eine gute Alternative zu den herkömmlichen Lehrformaten und kann nahezu auf alle anderen denkbaren Sprachlernzusammenhänge angewendet werden, in denen eine stabile Internetverbindung der am Sprachkurs teilnehmenden Lernenden gewährleistet ist.





# GUTE PRAXIS 4: VORSTELLUNGSVIDEOS IM RAHMEN DER BEWERBUNG

## Umsetzende Institution:

Die bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH (bbw Akademie) hat im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU in Kooperation mit den Partnern Confederación Vallisoletana de Empresarios und Eurocultura Srl das Gute-Praxis-Beispiel entwickelt und umgesetzt.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 49ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Da Ausbildungsbetriebe, die an der Gewinnung von Auszubildenden interessiert sind, häufig nicht über zeitliche oder finanzielle Ressourcen verfügen, ins Herkunftsland der Ausbildungsinteressierten zu reisen, ist ein persönliches Kennenlernen vor Beginn des Praktikums in Deutschland oft nicht möglich. Dieser Umstand hat mehrere Nachteile: (a) Die Ausbildungsbetriebe können bei der Vorauswahl ihrer potenziellen Auszubildenden nicht mitwirken und keine Bindung aufbauen. (b) Wird bei der Ankunft der potenziellen Auszubildenden festgestellt, dass diese nicht in den Betrieb passen, muss der Betrieb kurzfristig neue Ausbildungsinteressierte finden beziehungsweise müssen für die zukünftigen Auszubildenden neue Betriebe gefunden werden. (c) Die Ausbildungsinteressierten können keine frühzeitige Bindung und Identifikation mit dem Betrieb aufbauen, was die Gefahr eines Praktikumsbeziehungsweise Berufsausbildungsabbruchs erhöht. Das vorliegende Gute-Praxis-Beispiel kann mindestens den ersten beiden Nachteilen (a und b) entgegenwirken.



## ZIELE:

Die Vorstellungsvideos im Rahmen der Bewerbung ermöglichen den beteiligten Betrieben, sich ein Bild von den zukünftigen Auszubildenden zu machen. Im Rahmen des Sprachkurses im Herkunftsland entstehen professionell aufgenommene Vorstellungsvideos, mit deren Hilfe die interessierten Betriebe einen kurzen, persönlichen Eindruck von den potenziellen Auszubildenden erhalten. Somit kann eine verbindlichere Entscheidung für oder gegen die Ausbildungsinteressierten getroffen werden. Zudem bietet die Vorbereitung auf die Videos für die Lernenden eine intensive Auseinandersetzung mit der aktiven Anwendung der deutschen Sprache und dem gewählten zukünftigen Ausbildungsberuf.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Neben dem regulären Spracherwerb im Sprachkurs nehmen die Ausbildungsinteressierten an der Erstellung der Vorstellungsvideos in ihrem Herkunftsland teil. Wesentlich ist dabei, dass die entstehenden Videos professionell gedreht sind, damit die Lernenden sich gut und glaubhaft präsentieren können. Dazu bedarf es zum einen einer intensiven Begleitung durch die Sprachschule während der Proben. Zum anderen gehört zur Vorbereitung auf den Videodreh die gemeinsame Arbeit an den Inhalten der Videopräsentation mit den Lernenden und ein detaillierter Ablaufplan, der individuell verschieden ausfallen kann. Die Erfahrungen zeigen, dass die Lernenden bei dieser Aufgabe intensiv betreut werden müssen und ihnen stets jemand für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen muss. Die inhaltliche Vorbereitung erfolgt auf Grundlage der Ideen, die die Lernenden beisteuern. Stehen Ablauf und Inhalte fest, bereiten sie individuell ihre Präsentationen vor. Hierbei geht es nicht darum, authentisch das Sprachniveau darzustellen; die Lernenden können ihre Texte, die auf Deutsch (oder ergänzend in anderen Fremdsprachen) vorgetragen werden, auswendig lernen. Im Fokus steht, dass die Lernenden die Möglichkeit erhalten, ein positives persönliches und aussagekräftiges Bild von sich zu geben.

Für den Dreh sollte möglichst ein Studio zur Verfügung stehen, um angemessene Ton- und Bildqualität zu gewährleisten. Die dabei entstehenden Videos zur Vorstellung bei den potenziellen Ausbildungsbetrieben sind in der Regel zwei bis drei Minuten lang. Die Ausbildungsinteressierten berichten von ihren schulischen und beruflichen Qualifikationen, ihrer Motivation für den gewünschten Ausbildungsberuf sowie von weiteren Kompetenzen und Interessen. Auch Fremdsprachkenntnisse werden in kurzen Passagen präsentiert. Bei Zu-

stimmung der potenziellen Auszubildenden (Beachtung des Datenschutzes) werden Name, Alter, Herkunftsort der sich präsentierenden Person schriftlich eingeblendet. Auch die wichtigsten Themenabschnitte der Videos (zum Beispiel schulische und berufliche Ausbildung, Familie, Hobbys, persönliches Motto) können für ein besseres Verstehen eingeblendet werden und den Film so weiter strukturieren.

Nach dem Videodreh werden die Filme professionell bearbeitet. Zusammen mit den Bewerbungsunterlagen der Lernenden erhalten die potenziellen Ausbildungsbetriebe den Link zu den Vorstellungsvideos per E-Mail. Die Betriebe sichten alle zur Verfügung gestellten Materialien und geben eine Rückmeldung an die begleitende Institution, wie die Bewerberin oder der Bewerber eingeschätzt wird und ob grundsätzlich ein Interesse an der Person für ein Praktikum und die spätere Ausbildung besteht. Bei begründeter Ablehnung kann dem Betrieb eine weitere Bewerbung eines anderen Ausbildungsinteressierten zur Verfügung gestellt werden.

Das Matching durch die Einbeziehung der Betriebe wird bei diesem Vorgehen erleichtert, da diese, ohne vor Ort zu sein, eine bessere Entscheidungsgrundlage für die Vergabe eines Praktikumsplatzes haben. Das vorgestellte Verfahren ist preiswerter als Reisen des Betriebspersonals ins Herkunftsland der potenziellen Auszubildenden. Auch für diese ist die Erarbeitung der Videos ein wichtiger Bestandteil ihrer sprachlichen und persönlichen Vorbereitung auf die Ausbildungszeit in Deutschland. Sie beschäftigen sich so bereits zu diesem frühen Zeitpunkt intensiv mit den Anforderungen der Betriebe und wenden aktiv ihre Deutschkenntnisse an. In der Regel zeigen die Ausbildungsinteressierten dabei viel Ehrgeiz, besonders gute Ergebnisse zu erzielen. Die Erstellung eines solchen Vorstellungsvideos ist ein realer Test der eigenen sprachlichen Möglichkeiten und Wirkung, und somit eine wichtige Erfahrung, die andere zukünftige Auszubildende häufig erst bei ihrer Ankunft in Deutschland für die Praktikumszeit machen.

## FAZIT:

Wenn ein persönliches Kennenlernen zwischen Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsinteressierten vor Praktikumsbeginn nicht möglich ist, stellen die Vorstellungsvideos eine gute Alternative dar. Sie ergänzen die rein schriftliche Bewerbung. Die potenziellen Ausbildungsbetriebe können sich einen ersten Eindruck der Sprachkenntnisse und besonders des Auftretens der Bewerberin oder des Bewerbers machen. Erfahrungsgemäß verbessern insbesondere professionell aufgenommene und geschnittene Videos die Chancen der Bewerberin oder des Bewerbers. Die Matching-Prozesse werden durch die (virtuelle) Einbeziehung der Betriebe in den Auswahlprozess erleichtert. Selbstverständlich ersetzen die Vorstellungsvideos nicht das persönliche Zusammentreffen, können jedoch einen sehr positiven Einfluss auf dieses haben. Das Gute-Praxis-Beispiel der Vorstellungsvideos im Rahmen der Bewerbung kann, unabhängig vom Herkunftsland der Lernenden, der Region oder den angebotenen Ausbildungsberufen, nahezu überall umgesetzt werden.

## 3.2.3 PHASE 3: VORBEREITUNG IN DEUTSCHLAND, PRAKTIKA UND MATCHING



### Matching bringt Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsinteressierte zusammen

Nach den ersten beiden Phasen, die im Herkunftsland der Ausbildungsinteressierten erfolgen, findet die dritte Phase des Ausbildungsvorhabens in Deutschland statt. Im Vordergrund steht nun zum einen das Matching – das möglichst passgenaue Zusammenbringen von Ausbildungsinteressierten und Ausbildungsbetrieben (wenn nicht bereits im Herkunftsland erfolgt). Zum anderen findet in dieser Zeit ein mehrwöchiges Praktikum statt, währenddessen sich mögliche Ausbildungsbetriebe und Praktikantinnen und Praktikanten mit Blick auf ein späteres Ausbildungsvorhaben besser kennenlernen können.

Nach ihrer Ankunft in Deutschland haben die zukünftigen Auszubildenden neben sprachlichen auch organisatorische, bürokratische und soziale Hürden zu bewältigen. Bei der Überwindung dieser anfänglichen Herausforderungen in Deutschland können die begleitenden Institutionen sowie die kooperierenden Sprachschulen und Ausbildungsbetriebe in der Zielregion die Lernenden auf vielfältige Weise unterstützen.

Gleichzeitig sollten nicht nur die Ausbildungsinteressierten selbst, sondern auch die Partner – allen voran die Praktikums- und potenziellen Ausbildungsbetriebe – auf diese Phase gut vorbereitet und für die gemeinsame Zeit mit den zukünftigen Auszubildenden geschult werden.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Vorbereitung der Ankunft und erste Schritte in Deutschland

**Vorbereitung der Ankunft:** In Kooperation mit den Praktikums- beziehungsweise Ausbildungsbetrieben trägt die begleitende Institution für eine adäquate Vorbereitung der Ankunft der Ausbildungsinteressierten in Deutschland Sorge. Dies schließt folgende Aspekte ein:

- Die Anreise der Ausbildungsinteressierten muss vorbereitet, organisiert und der Ablauf der ersten Tage entsprechend geplant sein.
- Bereits vor der Ankunft der zukünftigen Auszubildenden im Praktikumsbetrieb sollen ausreichende und adäquate Unterbringungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.
- Der Ausbildungsbetrieb benennt eine konkrete Ansprechperson, eine Mentorin oder einen Mentor oder eine Patin oder einen Paten im Betrieb.
- Die begleitenden Institutionen tragen Sorge dafür, dass die Ausbildungsinteressierten rechtzeitig eine gesetzliche Krankenversicherung erhalten.
- Falls Kinder mitreisen, wird die Kinderbetreuung (zum Teil im Vorfeld) durch die begleitenden Institutionen unterstützt.

**Bereitstellung von Willkommenspaketen:** Die begleitenden Institutionen stellen den zukünftigen Auszubildenden bei ihrer Ankunft Willkommenspakete zur Verfügung, die eine Liste mit Ansprechpersonen und deren Kontaktdaten enthalten und wichtige Aspekte zu Leben und Arbeiten in Deutschland aufgreifen:

- Kranken- und Sozialversicherungsbedingungen in Deutschland (vor allem bezüglich der Unterschiede von Brutto- und Nettogehalt)
- Charakteristische Merkmale der Region
- Kulturelle und sonstige (Freizeit-)Angebote
- Wohnung, Mietrecht und sich daraus ergebende Rechte und Pflichten

**Unterstützung bei Behördengängen und erste wichtige Informationen nach der Ankunft:** Die begleitenden Institutionen unterstützen die Ausbildungsinteressierten nach ihrer Ankunft bei Behördengängen und anderen formellen Anforderungen sowie bei der Erstorientierung. Dazu gehören mindestens:

- Eine muttersprachliche Ansprechperson
- Informationen über Pflichtbeiträge (zum Beispiel Rundfunkbeitrag) und Unterstützung bei obligatorischen Behördengängen (zum Beispiel Anmeldung des Wohnsitzes)
- Informationen unter anderem zu Freizeit- und Einkaufsmöglichkeiten wie auch Anlaufstellen medizinischer Versorgung

### Matching in Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben

**Auswahlprozess:** Wesentliche Bedingung für ein nachhaltig erfolgreiches Matching ist eine umfassende Beteiligung der Betriebe am und eine frühzeitige Einbindung dieser in den Auswahlprozess.

**Frühzeitiger Abgleich der Erwartungen:** Im Vorfeld von Praktikum und Berufsausbildung sollte ein Abgleich der Erwartungen von Ausbildungsbetrieben und potenziellen Auszubildenden stattfinden. Zu diesem Zweck sollten unter anderem Informationen zur Arbeitswelt in den Ausbildungsbetrieben und im betrieblichen Umfeld ausgetauscht werden.

**Kompetenz- und Voraussetzungsprofile der Ausbildungsinteressierten:** Die begleitende Institution stellt jeweils ein Profil der Ausbildungsinteressierten zusammen, das Folgendes enthalten sollte:

- Vollständige Bewerbungsunterlagen, einschließlich Lebenslauf (im Europass<sup>1</sup>-Format) und Schulzeugnisse
- Informationen zu Schul- und Berufserfahrung, Berufswunsch, gesundheitlichen Einschränkungen (nur in Bezug auf die Arbeitstauglichkeit) sowie gegebenenfalls rechtlichen Zugangsvoraussetzungen (zum Beispiel Führungszeugnisse)

<sup>1</sup> <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/de/cv/compose> (zuletzt überprüft am 18.09.2

Alle Dokumente werden möglichst vor der Weitergabe an die Betriebe ins Deutsche übersetzt. Ergänzend dazu können die Lernenden bereits im Rahmen der Sprachkurse alternative Präsentationsformen erarbeiten (zum Beispiel Vorstellungsvideos<sup>2</sup>), die spätestens während des Matching-Prozesses den Betrieben zukommen.

**Passgenaues Matching:** Um die Ausbildungsinteressierten und -betriebe möglichst passgenau zusammenzubringen, ist neben dem frühzeitigen Abgleich der Erwartungen auch der Abgleich der Kompetenzprofile der potenziellen Auszubildenden mit den Anforderungsprofilen der Betriebe eine wichtige Erfolgsgrundlage.

**Berücksichtigung der Wünsche/Vorstellungen bei der Auswahl der Zielregion:** Ein weiteres zu berücksichtigendes Erfolgskriterium für das Matching ist der Abgleich von Merkmalen der Herkunfts- und der Zielregion (zum Beispiel Stadt/Land, regional prägende Branchen, regionale Migranten-Communities). Dabei sollte beispielsweise bereits im Vorfeld bei Bedarf erfragt werden, ob sich Ausbildungsinteressierte aus urbanen Regionen eine Praktikums- und anschließende Ausbildungszeit in ländlichen Gegenden vorstellen können. Ablehnende Reaktionen der Ausbildungsinteressierten sollten ernst genommen werden, da andernfalls Enttäuschungen und gegebenenfalls Abbrüche drohen.

**Teilnahme am Bewerbungsgespräch:** Den Betrieben wird durch die begleitende Institution nahegelegt, persönlich am Auswahlprozess der Ausbildungsinteressierten teilzunehmen (zum Beispiel an Gesprächen via Skype (vor der Ankunft in Deutschland) oder an Gesprächen vor Ort).

## Kompetenzentwicklung bei Personal und Partnern

**Interkulturelle Kompetenzentwicklung bei Schlüsselakteuren:** Die begleitenden Institutionen sollten geeignete Maßnahmen (zum Beispiel Schulungen und Beratungen) anbieten, die folgende Akteure während der Vorbereitung und Durchführung des Ausbildungsvorhabens bei der Entwicklung ihrer interkulturellen Kompetenzen unterstützen:

- Ausbildungsinteressierte und Mitarbeitende der begleitenden Institutionen
- Mitarbeitende und Leitungen der Ausbildungsbetriebe
- Lehrkräfte und Leitungen der berufsbildenden Schulen
- Fachkräfte der sozialpädagogischen Begleitung
- Mitarbeitende von weiteren beteiligten Institutionen (zum Beispiel Kammern, Kommunen)

Dabei sollten auch externe Schulungs- und Beratungsangebote, zum Beispiel des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), genutzt werden.

## Aufgabenklärung bezüglich der Wissensvermittlung zwischen pädagogischen Partnern:

Mit den Partnern des Ausbildungsvorhabens, die die zukünftigen Auszubildenden pädagogisch begleiten (zum Beispiel Sprachschulen und sozialpädagogische Begleitung), sollte im Vorfeld eine genaue Abstimmung zu den jeweiligen Aufgabenbereichen und zum Inhalt und Umfang der Wissensvermittlung erfolgen. Sollen Sprachschulen im Rahmen der Deutschsprachkurse beispielsweise auch Informationen zu Leben und Arbeiten in Deutschland beziehungsweise der konkreten Zielregion sowie Wissen zu persönlichen, sozialen und beruflichen Ausbildungsanforderungen der Ausbildungsbetriebe und berufsbildenden Schulen vermitteln, sollte dies frühzeitig und detailliert zwischen der begleitenden Institution und den Sprachschulen besprochen werden.

<sup>2</sup> Siehe Gute Praxis 5.



## STECKBRIEF

# Tamara

*„Ich habe die Ausbildung abgeschlossen mit ‚Gut‘, und jetzt helfe ich meinem Ausbilder mit den Azubis [...]. Dann will ich meinen Meister machen, und dann werde ich als Ausbilderin und auch als Konditorin dort arbeiten [...].“*

**Herkunftsland:** Spanien  
**Ausbildungsberuf:** Konditorin  
**Ausbildung im Bundesland:** Bayern

**Durch die Ausbildung begleitet vom MobiPro-EU-Projektträger:**  
 BBZ Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH

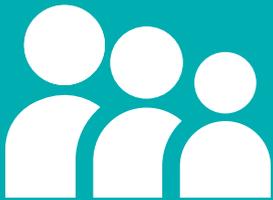
**Motivation für die Ausbildung:**

- Mangelnde berufliche Perspektiven im Herkunftsland
- Wunsch, das Hobby zum Beruf zu machen

**Werdegang (Deutschland):**

- Vorzeitig abgeschlossene Berufsausbildung (September 2015 bis August 2017)
- Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb Landbäckerei Ihle GmbH
- Mittlerweile stellvertretende Ausbildungsleiterin im Konditorenhandwerk
- Seit Februar 2018 Besuch der Meisterschule





# GUTE PRAXIS 5: GASTFAMILIEN

## Umsetzende Institution:

Das Gute-Praxis-Beispiel stammt vom Caritasverband Hannover e.V., der im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU zahlreiche Projekte durchgeführt hat. Mit dem Ansatz der Gastfamilien hat er eine gute Basis für einen erfolgsversprechenden Ausbildungsverlauf gelegt.



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Vor Aufnahme einer Berufsausbildung sollten Ausbildungsinteressierte ein möglichst mehrwöchiges Praktikum im entsprechenden Berufsfeld absolvieren, um einen praxisnahen Einblick in den potenziellen Ausbildungsberuf zu erhalten. Wenn für diesen verhältnismäßig kurzen Zeitraum der Abschluss eines Mietvertrages aufgrund der vielerorts problematischen Wohnraumsituation und hoher Mieten nicht möglich ist, müssen andere Formen der Unterbringung gefunden werden. Die Zusammenarbeit mit geeigneten Gastfamilien stellt eine alternative Wohnform dar, die Ausbildungsinteressierte darüber hinaus beim Auf- und Ausbau eines sozialen Netzwerkes unterstützt. Geeignete Gastfamilien sollten sorgfältig ausgewählt und vorbereitet werden.



## ZIELE:

Der frühe Kontakt zu Bezugspersonen am Praktikumsort kann Ausbildungsinteressierten dabei helfen, sich schneller in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, die Sprache besser zu erlernen und mehr vom Leben in Deutschland und der Region zu erfahren. Gastfamilien und deren soziales Netzwerk können Ausbildungsinteressierten zudem bei Herausforderungen während ihrer Praktikumszeit das Gefühl von Sicherheit und Unterstützung vermitteln. Hierdurch kann auch mittel- und langfristig eine gute soziale Einbindung und ein Ankommen in der Region gefördert werden.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Ausbildungsinteressierte in der Phase des Praktikums verfügen in der Regel über kein Einkommen, das die Zahlung hoher Mieten oder die Ausstattung von Wohnungen erlaubt. Gleichzeitig ist es ihnen kaum möglich, möblierten Wohnraum oder ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft für lediglich die kurze Dauer des Praktikums zu finden, denn erst nach dem Praktikum wird die abschließende Entscheidung hinsichtlich des Ausbildungsplatzes und somit gegebenenfalls auch des Wohnortes getroffen. Die Aufnahme von Ausbildungsinteressierten durch Gastfamilien ist daher insbesondere für die ersten Monate in Deutschland, das heißt für den Zeitraum des Praktikums und gegebenenfalls auch für die sich anschließende Ausbildung, eine Alternative zu einem eigenen Haushalt. Im Vergleich zur Unterbringung in einer Wohngemeinschaft mit Lernenden gleicher sprachlicher Herkunft kann die Unterbringung in einer ortsansässigen Gastfamilie Lernende zudem effektiver beim Spracherwerb und bei der Integration in der Region unterstützen. Sie erleichtert somit den Anschluss in der neuen Umgebung. Aber auch für die aufnehmenden Gastfamilien kann sich häufig ein neuer Blickwinkel und ein bis dato unbekannter Austausch ergeben.

Dennoch sollten für Gastfamilien und Ausbildungsinteressierte stets Ansprechpersonen aus der begleitenden Institution zur Verfügung stehen, um bei eventuellen Verständigungsschwierigkeiten, Uneinigkeiten oder Missverständnissen zu unterstützen und zu vermitteln.

Für die Gewinnung von geeigneten Gastfamilien ist die Nutzung vielfältiger Kanäle sinnvoll: Über die Veröffentlichung des Bedarfes in lokalen Zeitungen und Aufrufe in Gemeindebriefen können die potenziellen Gastfamilien angesprochen werden. Die öffentliche und gegebenenfalls medienwirksame Unterstützung des Ausbildungsvorhabens, unter anderem durch Stadtgesellschaft und in Gemeinden, sowie Informationsabende durch die begleitenden Institutionen und gegebenenfalls deren Partner, aber auch Weiterempfehlungen durch bereits aktive Gastfamilien erlauben es, weitere interessierte und geeignete Gastfamilien, zu gewinnen.

Erfahrungsberichte und Schulungen zu interkulturellen Kompetenzen erleichtern diesen zudem den Umgang mit möglichen Herausforderungen.

Für die stete Optimierung der Arbeit mit Gastfamilien sollten regelmäßig Gespräche und/oder Befragungen der Gastfamilien und Ausbildungsinteressierten erfolgen.

## FAZIT:

In Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt und aufgrund seiner integrativen Vorteile eignet sich das Gastfamilienkonzept insbesondere bei der Unterstützung der Ausbildungsinteressierten während der Zeit des Praktikums und der ersten Ausbildungsmonate, da es das „Ankommen“ in Deutschland erleichtert. Damit kann das Gastfamilienkonzept eine wichtige Grundlage für die Integration der Lernenden und einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf schaffen.

## 3.2.4 SCHWERPUNKTTHEMA: SPRACHE

Das Erlernen der deutschen Sprache ist für junge Menschen aus dem Ausland, die ihre Berufsausbildung in Deutschland absolvieren, eine große Herausforderung und stellt gleichzeitig eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung und einen gelungenen Berufsabschluss dar. Sprache ist ein

**Sprache als zentrales  
Thema für Integra-  
tion, Bewältigung des  
Alltags und die Berufs-  
ausbildung**

zentrales Thema und beeinflusst zudem über die eigentliche Berufsausbildung hinaus alle Felder des täglichen Lebens. Die soziale Integration, die Bewältigung des Alltags, einschließlich der Kommunikation mit Behörden, Versicherungen und Gesundheitsinstitutionen, das Weiterkommen im Betrieb und in der berufsbildenden Schule sowie die Bewältigung von temporären Krisen hängen maßgeblich von der Beherrschung der deutschen Sprache ab. Auch andere Faktoren, die sich hemmend auf den Ausbildungsverlauf auswirken können – wie zum Beispiel Prüfungsangst – stehen häufig in einem Zusammenhang mit Sprachbarrieren. Aus diesem Grund muss die Sprachkompetenz der Auszubildenden beziehungsweise Ausbildungsinteressierten stets und in jeder Phase der Berufsausbildung individuell und den Gegebenheiten entsprechend verbessert werden. Dabei sollte beachtet werden, dass das Sprachniveau der Auszubildenden beim Start der Berufsausbildung in Deutschland mindestens der Stufe B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) entspricht. Die Vertiefung der Deutschsprachkenntnisse sollte auch während der Berufsausbildung kontinuierlich durch verschiedene Maßnahmen unterstützt werden.

Die folgenden Handlungsempfehlungen geben Hinweise zu spezifischen Anforderungen und Fördermaßnahmen, die zu einer erfolgreichen Sprachentwicklung bei Auszubildenden beziehungsweise Ausbildungsinteressierten beitragen. Die Handlungsempfehlungen werden hier zu den einzelnen Phasen des Spracherwerbs präsentiert und nehmen auch Bezug auf Schwerpunktt Themen. Sie gehen sowohl auf Voraussetzungen als auch auf Anforderungen an den Spracherwerb der Lernenden im Herkunftsland sowie während der Praktikums- und Ausbildungszeit in Deutschland ein. Die Handlungsempfehlungen geben zudem Hinweise auf die relevanten Akteure, wie diese in die Umsetzung einbezogen werden können, wie die Zusammenarbeit untereinander erfolgen kann, welche Bedingungen die Lernumgebung erfüllen sollte und welche Lernmethoden möglich sind.

Das Kapitel schließt mit einem Gute-Praxis-Beispiel, das im Rahmen eines Projekts des Sonderprogramms MobiPro-EU entstanden ist und dort Anwendung fand.



## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Allgemeine Handlungsempfehlungen Sprache

Die Allgemeinen Handlungsempfehlungen Sprache sind für alle Phasen des Spracherwerbs während der Ausbildung (Sprachkurs im Herkunftsland, Praktikum in Deutschland, Berufsausbildung) relevant und sollten in diesen nach Möglichkeit Anwendung finden.

**Sprachkursdauer:** Die sprachliche Förderung der (zukünftigen) Auszubildenden sollte während der gesamten Vorbereitungs- und Ausbildungszeit erfolgen sowie methodisch und didaktisch flexibel an das individuelle Niveau der Lernenden angepasst werden.

**Sprachniveau:** Um darauf hinzuwirken, dass ein den Ausbildungsanforderungen angemessenes Sprachniveau der Auszubildenden und Ausbildungsinteressierten erreicht wird, soll zum Einstieg in die Ausbildung das Sprachniveau B1 und bis zur Zwischenprüfung beziehungsweise bis zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres das Sprachniveau B2 des GER erreicht werden. In Abhängigkeit von berufsspezifischen Anforderungen sollte bis zur Berufsabschlussprüfung im Idealfall das Sprachniveau C1 angestrebt werden.

### Rahmenbedingungen im Sprachkurs:

- Die Anzahl der Teilnehmenden soll 15 Personen je Sprachkursgruppe nicht überschreiten.
- Der Sprachkurs muss in angemessen großen Räumen mit Tageslicht stattfinden.
- Die technische Ausstattung muss den Lernzielen entsprechen.
- Ein Rückzugs- oder Pausenraum für die Lernenden sollte unmittelbar erreichbar sein.
- Die fachliche Qualifikation der Lehrkräfte für Deutsch als Zweitsprache (DaZ) oder Deutsch als Fremdsprache (DaF) sollte nachgewiesen sein.

- Die Sprachlehrkräfte sollten nachweisen können, dass sie regelmäßig an fachlichen Weiterbildungen teilnehmen.
- Der Unterricht erfolgt auf Grundlage von zugelassenen Lehrwerken.
- Das methodische Vorgehen und Curriculum müssen vor dem Sprachkursbeginn feststehen.
- Alle beteiligten Akteure halten sich regelmäßig über Sprachstand und eventuelle Probleme der Lernenden auf dem Laufenden und intervenieren im Bedarfsfall schnellstmöglich.

**Digitale Angebote:** Zusätzlich zum Sprachkurs ist der Einsatz von (kostenlosen) Lern-Apps der Lehrbuchverlage oder Online-Sprachlernangeboten<sup>1</sup> zu empfehlen.

**Differenzierte Sprachförderung:** Um den Auszubildenden und Ausbildungsinteressierten weitere Sprachförderung zu ermöglichen, kann berufsbezogene Sprachförderung, möglichst in Kleingruppen (Empfehlung: weniger als zehn Lernende), erfolgen, die zusätzlich möglichst differenziert nach Sprachstand, Regionen und Branchen stattfinden sollte.

**Asynchrone Übungssequenzen:** Bei Online-Sprachkursen werden zusätzlich zu den vorgegebenen Präsenzveranstaltungen asynchrone (zeitlich flexible) Übungssequenzen empfohlen, die von der Tutorin oder vom Tutor zur Bearbeitung freigeschaltet, korrigiert und kommentiert an die Lernenden zurückgeschickt werden.

<sup>1</sup> Empfehlung unter anderem: [www.goethe.de/de/spr/kup.html](http://www.goethe.de/de/spr/kup.html).

### Förderung der Deutschkenntnisse im Herkunftsland

Es wird empfohlen, die Ausbildungsinteressierten bereits in ihrem Herkunftsland durch einen Intensivsprachkurs auf die deutsche Sprache vorzubereiten (vergleiche Kapitel „Vorbereitung im Herkunftsland“). Um diese Vorbereitung für die Lernenden optimal umzusetzen, sollten die folgenden Kriterien eingehalten werden:

#### **Eignung der Sprachschule und der Sprachlehrkräfte:**

Um die Eignung der Sprachschule und der Sprachlehrkräfte für die Sprachkurse im Herkunftsland überprüfen zu können (siehe oben Rahmenbedingungen im Sprachkurs), ist mindestens ein Besuch vor Ort durch die begleitenden Institutionen wünschenswert.

**Kooperation der Akteure:** Die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Sprachschule und der begleitenden Institution sind in einer Kooperationsvereinbarung festzuhalten, um Verbindlichkeit und eine klare Aufgabenteilung zu gewährleisten.

**Rückmeldung:** Um sicherzustellen, dass die Lernenden den Sprachkurs im Herkunftsland erfolgreich absolvieren können, ist die Sprachschule verpflichtet, im Abstand von zwei Wochen eine Rückmeldung zur Anwesenheit der Lernenden an die begleitende Institution in Deutschland zu geben. Hierfür sind von den Lernenden unterschriebene Anwesenheitslisten durch die Sprachschule zu führen.

**Fehlzeiten:** Es empfiehlt sich, mit der Sprachschule zu vereinbaren, dass die begleitende Institution in Deutschland darüber informiert wird, wenn Lernende im mit der Sprachschule vereinbarten Rückmeldezeitraum mehr als 20 % Fehlzeit aufweisen.

**Leistungsstand:** Der Leistungsstand der Lernenden ist mindestens alle vier Wochen von der Sprachschule an die begleitende Institution zu übermitteln (zum Beispiel in Form von Testergebnissen oder Entwicklungsberichten).

**Standardisierte Testverfahren:** Die begleitende Institution vermittelt den Sprachkursträgern im Herkunftsland die Notwendigkeit der Verwendung der

Testverfahren von telc oder des Goethe Instituts als standardisierte Verfahren zur Überprüfung der Sprachkenntnisse der Lernenden. Möglich ist auch, die Prüfungen in Deutschland beziehungsweise durch die begleitende Institution oder einen externen Sprachkursanbieter abnehmen zu lassen. Zusätzliche spezifische Ausbildungsanforderungen sollten dabei beachtet werden (reglementierte Berufe, zum Beispiel Pflege).

**Informationsaustausch:** Um zu gewährleisten, dass bereits im Herkunftsland genügend Informationen bezüglich der Berufsausbildung und der sozialen Integration in Deutschland bereitgestellt werden und diese auch inhaltlich korrekt sind, sollte die begleitende Institution den Lehrkräften der Sprachkurse zielgerichtete und verständliche Informationsmaterialien zur Verfügung stellen.

**Qualitätssicherung:** Um die Qualität der Sprachkurse zu kontrollieren, empfiehlt es sich, dass die begleitende Institution die Sprachschulen während des Sprachkurses besucht beziehungsweise die Anwesenheit von eigenen Mitarbeitenden während der Prüfungen oder Unterrichtshospitationen ermöglicht.

**Curriculum:** Es empfiehlt sich, dass die Sprachschulen vor Beginn des Sprachkurses im Herkunftsland das methodische Vorgehen und Curriculum festgelegt und der begleitenden Institution in Deutschland vorgelegt haben. Im Curriculum sind auch Themen wie das duale Berufsausbildungssystem und der Arbeitsmarkt in Deutschland, Berufsbilder und allgemeine Landeskunde aufzugreifen.

**Aktivierung:** In den Sprachkursen sollten handlungsorientierte Methoden zur Aktivierung der Lernenden angewendet werden (zum Beispiel Partnerlernen, Projektunterricht, Kleingruppenarbeit).<sup>2</sup>

**Methodik:** Die begleitende Institution in Deutschland sollte die von der Sprachschule im Herkunftsland vorgeschlagene(n) Sprachkursmethodik und -inhalte überprüfen und gegebenenfalls modifizieren.

**Sprachlehrwerke:** Die begleitende Institution in Deutschland kann den Sprachschulen im Herkunftsland standardisierte Sprachlehrwerke empfehlen.

<sup>2</sup> Informationen hierzu sind unter anderem unter folgendem Link zu finden: <https://www.goethe.de/de/spr/unt/for/dll.html>.

Dafür kann die Liste der Lehrwerke für BAMF-Integrationskurse<sup>3</sup> genutzt werden.

**Blended Learning:** Empfehlenswert sind Kursformate, die auf dem Prinzip des Blended Learning (vergleiche auch Gute Praxis 3) im Sinne eines Wechsels zwischen Präsenz- und Online-Phasen aufbauen.

**Präsenztreffen:** Einer Online-Phase ist im Idealfall ein Präsenztreffen vorzuschalten, das dem organisatorischen und inhaltlichen Auftakt dient, eine technische Einführung in die entsprechenden virtuellen Instrumente beinhaltet und das Kennenlernen und die soziale Dynamik der Lernenden untereinander fördert.

**Virtuelles Klassenzimmer:** Die Online-Phasen müssen als synchrone Treffen gestaltet werden (Online-Live-Sitzungen in einem virtuellen Klassenzimmer), in denen die zu erlernenden Sprechhandlungen in kooperativen und aktivierenden Formen trainiert, gefestigt und angewandt werden.

**Rolle der Tutoren:** Für eine erfolgreiche Umsetzung der digitalen Lernangebote ist eine konstante Betreuung durch eine Tutorin oder einen Tutor unabdingbar: Die Lernenden müssen individuell gefördert und motiviert werden.

### Handlungsempfehlungen für den Spracherwerb während des Praktikums und der Berufsausbildung

Vor der eigentlichen Berufsausbildung sollten die Ausbildungsinteressierten ein Praktikum von bis zu acht Wochen in dem angestrebten Berufsfeld und nach Möglichkeit bereits dem gewünschten Ausbildungsbetrieb absolvieren. Dieses Praktikum kann Aufschluss darüber geben, ob die Berufs- oder Betriebswahl richtig war, und den Übergang in die Berufsausbildung fördern.

**Verbindlichkeit:** Es ist grundsätzlich zu empfehlen, dass alle relevanten Projektakteure (unter anderem begleitende Institution, Ausbildungsbetriebe, Sprachschulen und berufsbildende Schulen) sowie Kammern ab Beginn der Zusammenarbeit regelmäßig und verbindlich an Treffen und Absprachen zur sprachlichen Entwicklung der Lernenden teilnehmen.

**Feste Ansprechperson:** Die begleitenden Institutionen wirken darauf hin, dass in der berufsbildenden Schule eine Ansprechperson vorhanden ist, die die Lernenden, die Sprachlehrkräfte und die begleitenden Institutionen in Hinblick auf sprachliche Belange im Bedarfsfall kontaktieren können.

**Teilnahme am Sprachunterricht ermöglichen:** Die Betriebe sollten dafür gewonnen werden, den Lernenden die verpflichtende Teilnahme am Sprachunterricht zu ermöglichen. Wünschenswert ist eine Freistellung der Lernenden während der Arbeitszeit.

**Vorbereitende Informationen für Betrieb und Berufsschule:** Betrieb und berufsbildende Schule sowie deren Mitarbeitende sind auf die sprachlichen Besonderheiten der nicht muttersprachlichen potenziellen Auszubildenden vorzubereiten. Dazu gehört unter anderem zwingend, dass die begleitende Institution den jeweiligen Betrieb über Sprachkurszeiten informiert.

**Information zu Sprachniveau:** Zu Beginn des Praktikums beziehungsweise der Berufsausbildung wird den Betrieben eine realistische Einschätzung des Sprachniveaus der Ausbildungsinteressierten beziehungsweise Auszubildenden vermittelt.

**Differenzierung im Sprachkurs:** Die begleitenden Institutionen versuchen nach Möglichkeit, die Lernenden im Sprachkurs zielführend zum Beispiel nach Leistungsstand, Branchen, Regionen zu differenzieren.

**Sprache lernen im Blockunterricht:** Für die bessere Konzentration der Auszubildenden sollte der Sprachunterricht gebündelt in Blöcken stattfinden.

**Sprachlehrqualifikation:** Die Sprachlehrkräfte sollten entweder eine Qualifikation als Deutschlehrkraft oder eine vergleichbare Qualifikation mit Lehrerfahrung nachweisen können. Die Sprachlehrkräfte sollten zur regelmäßigen Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen verpflichtet werden.

**Fortbildungen:** Zugunsten eines integrierten Sprach- und Fachlernens sollten Lehrkräfte mit einschlägigen Berufserfahrungen (zum Beispiel ehemalige Lehrkräfte von berufsbildenden Schulen, Ausbildungspersonal,

<sup>3</sup> Siehe <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Lehrkraefte/liste-zugelassener-lehrwerke.html>.

Fachlehrkräfte) als Sprachlehrkräfte für die sprachlichen Anforderungen der Berufsausbildung und des Praktikums fortgebildet und eingesetzt werden.

**Muttersprachliche Fachkräfte:** Es wird empfohlen, entsprechend der Herkunftssprache der Lernenden auch muttersprachliche Fachkräfte in den Spracherwerb der Lernenden einzubinden.

**Individuelles Sprachcoaching/Tandems:** Als Möglichkeit der Sprachförderung außerhalb des Sprachkurses sollten Tandems zum Beispiel zwischen Lernenden und Studierenden, anderen Berufsschülerinnen und -schülern oder Seniorinnen und Senioren mit entsprechender Berufserfahrung gebildet werden.



**Frühe Berücksichtigung der Fachsprache:** Spätestens zu Beginn des Praktikums beziehungsweise der Berufsausbildung sollte die Sprachlehrkraft den Ausbildungsbetrieb besuchen mit dem Ziel, die Sprachkursinhalte danach auszurichten, welche (fach-)sprachlichen Anforderungen die Lernenden im Praktikum und in der Berufsausbildung erwartet.<sup>4</sup>

Unter anderem sollten folgende Themen bei diesen Besuchen abgefragt werden:

- Sprachliche Anforderungen des Betriebes an die Lernenden (zum Beispiel bei Kundenkontakt)
- Berufs- und betriebsspezifische Themen

**Berufsbezogener Sprachunterricht:** Die Praktikumsphase sollte durch berufsbezogenen Sprachunterricht begleitet werden.

**Schnuppertage:** Die begleitenden Institutionen organisieren in den vorgesehenen berufsbildenden Schulen vor Ausbildungsbeginn Schnuppertage speziell für die Ausbildungsinteressierten, um diesen einen Eindruck von den sprachlichen Anforderungen in den berufsbildenden Schulen zu ermöglichen.

**Integriertes Fach- und Sprachlernen:** Phasenweise sollte ein gemeinsames Unterrichten (Team Teaching) von Sprachlehrkraft und Fachdozentin oder Fachdozent während der Ausbildungs- (und optional der Praktikums-)Phase erfolgen, um die Verknüpfung von Fach- und Sprachlernen zu gewährleisten.

<sup>4</sup> Details siehe [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/Thema\\_Sprachbildung/Broschuere\\_Sprachbedarfsermittlung\\_2012.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Broschuere_Sprachbedarfsermittlung_2012.pdf).



## STECKBRIEF

# Daniel

*„Die Sprache ist das A und O in einem fremden Land. Und besonders im ersten Lehrjahr sollte man sehr intensiv lernen – auch privat natürlich [...].“*

**Herkunftsland:** Spanien  
**Ausbildungsberuf:** Einzelhandelskaufmann  
**Ausbildung im Bundesland:** Sachsen-Anhalt

**Durch die Ausbildung begleitet vom MobiPro-EU-Projektträger:**  
 IMA – Institut für Marktwirtschaft gGmbH

**Motivation für die Ausbildung:**

- Mangelnde berufliche Perspektiven im Herkunftsland
- Wunsch nach beruflichem Neuanfang

**Werdegang (Deutschland):**

- Berufsausbildungsabschluss als bester Absolvent seines Jahrgangs und Berufsbereichs
- Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb Karstadt Magdeburg
- Nominierung für den Preis der Europäischen Ausbildungsallianz der Europäischen Union 2017, der Auszubildende würdigt, die während ihrer Berufsausbildung im Ausland in der Theorie und Praxis sehr gute und gute Leistungen erzielt und sich darüber hinaus während des Aufenthaltes im Gastland erfolgreich integriert haben und somit zur Völkerverständigung beitragen





# GUTE PRAXIS 6: ETABLIERUNG EINES LERNMANAGEMENTSYSTEMS

**Umsetzende Institution:**

Die Liebenau Berufsbildungswerk gGmbH hat im Rahmen ihrer MobiPro-EU-Projekte das Lernmanagementsystem eingesetzt und weiterentwickelt.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 55ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Auszubildende, die neu in Deutschland sind, haben neben dem fachlichen Lernen den Spracherwerb und die eigene soziale Integration zu bewerkstelligen. Daraus resultierend stehen die Auszubildenden und die begleitende Institution oft vor der Herausforderung, dass die real zur Verfügung stehende Sprach- und Fachlernzeit begrenzt ist. Lange Anfahrten zum Sprachkurs oder Nachhilfeunterricht sowie zu anderen zusätzlichen Kursen (insbesondere in ländlichen Regionen) belasten in der Regel darüber hinaus die zeitlichen und finanziellen Ressourcen der Auszubildenden.



## ZIELE:

Mit der Etablierung des Lernmanagementsystems (LMS) wird das Lernen für die Auszubildenden in Deutschland, besonders im ländlichen Raum, erleichtert. Zudem können Fahrtkosten und -zeiten für Nachhilfeunterricht, Sprachkurse und Ähnliches für die Auszubildenden reduziert werden. Damit verfolgt dieses Beispiel ein ähnliches Ziel, wie das zum Thema Vorbereitung im Herkunftsland vorgestellte Beispiel des Blended Learning<sup>1</sup>: Die Erleichterung der Vermittlung von Lerninhalten bei Lernenden in Flächenregionen. Während die spezielle Lernsoftware für das Blended Learning beim Sprachkurs zunächst vorwiegend (aber nicht ausschließlich) im Herkunftsland zum Einsatz kommt, wird das LMS vor allem in der deutschen Ausbildungsregion genutzt.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Das den Lernenden zur Verfügung gestellte LMS basiert auf der Grundlage der Open-Source-Software ILIAS. Dieses dient dazu, unter anderem Inhalte berufsbildender Schulen, Informationen zur Vorbereitung auf das Leben und zur Ausbildung in Deutschland, Sprachkursinhalte sowie Freizeitinformationen zu strukturieren und allen Lernenden bereitzustellen. Es ist insbesondere darauf ausgerichtet, einen Chancenausgleich für Lernende aus ländlichen Regionen gegenüber denjenigen aus dem städtischen Raum zu schaffen. Dabei ergänzt es die Präsenzunterrichtphasen in der berufsbildenden Schule und im Sprachkurs. Durch die asynchrone Nutzung des Systems (dann, wenn Zeit zur Verfügung steht) direkt am Wohn- oder Arbeitsort sparen die Lernenden sowie Tutorinnen und Tutoren Zeit und Kosten.

Das digitale Medium ist für alle Auszubildenden gleichermaßen zugänglich und gliedert sich in Kategorien nach Ausbildungsjahrgängen, einzelnen Berufsgruppen sowie Sprachkursinhalten. Je nach Bedarf können weitere Kategorien geschaffen werden. Weiterhin finden die Lernenden im LMS einen gemeinsamen Bereich vor, der zur Kommunikation mit allen anderen Lernenden, den pädagogischen Kräften, Stützlehrkräften, Sprachlehrkräften etc. geeignet ist. Hier werden gemeinsame Informationen, zum Beispiel zur Region und Profile der Betriebe, bereitgestellt und archiviert.

In persönlichen digitalen Ordnern für die Lernenden lässt sich die gleiche Struktur wie in den allgemeinen digitalen Ordnern finden. Diese Ordner dienen den Lernenden für die Ablage von Prüfungs- und anderen Schulunterlagen, Unterrichtsvorbereitungen und Berichtsheften. Das LMS wird über den gesamten Zeitraum des Projektes zur Verfügung gestellt und genutzt, sodass die Lernenden stets und (fast) überall ihr komplettes Lern- und Informationsmaterial verfügbar haben. Durch die konsequente Nutzung der (einfachen) deutschen

<sup>1</sup> Siehe Kapitel „Vorbereitung im Herkunftsland“.

Schriftsprache innerhalb des LMS wird diese stets trainiert. Die Bereitstellung eines Online-Wörterbuchs ermöglicht den Lernenden zudem, Unverstandenes rasch zu übersetzen.

Individuelle Übungen und Inhalte können eingestellt und die bearbeiteten Aufgaben durch die Lehrenden bewertet werden. Davon profitieren auch die stärkeren Lernenden, da ihnen zusätzliches und angemessenes Ausbildungsmaterial und ihren Leistungen entsprechende Übungen zur Verfügung gestellt werden können, die sie selbstständig und bei Bedarf bearbeiten können. Alle Materialien und Übungen werden über die gesamte Ausbildungszeit gesammelt und stehen in der Phase der Prüfungsvorbereitung zur Verfügung.

Im LMS wird über die Dauer der Ausbildung eine gemeinsame Dokumentation geschaffen. Es ersetzt nicht den Präsenzunterricht, sondern wird zusätzlich genutzt. Das LMS kann auch schon während des Sprachkurses im Herkunftsland eingeführt und an dessen Bedingungen angepasst werden.

Bereits während des Sprachkurses im Herkunftsland können die Lernenden im LMS täglich untereinander und mit ihren Ansprechpersonen in Deutschland kommunizieren und erhalten fortlaufend alle Informationen zum Projekt, die zu jedem Zeitpunkt und allerorts abrufbar sind. Die Ansprechpersonen erhalten für diese Aufgabe Zugangsdaten zum LMS und nutzen ihre Arbeitszeit zum Teil für die digitale Betreuung der Ausbildungsinteressierten.

Mit dem LMS wird ein Medium bereitgestellt, in dem synchron und asynchron kommuniziert werden kann und mit dessen Hilfe Daten ausgetauscht werden können. Der Datenschutz muss dabei gewährleistet sein. Wesentliche Teile des LMS sind auch auf mobilen Endgeräten (meist auch in Gegenden mit schwachen Internetverbindungen) nutzbar.

## FAZIT:

Das LMS ist ein Angebot, das für alle Ausbildungsvorhaben genutzt werden kann. Es bietet den meist gut mit dem Medium Internet vertrauten Lernenden einen Überblick und einen erleichterten Zugang zu allen Lerninhalten und nützlichen Informationen, die in einem Zusammenhang mit dem Ausbildungsvorhaben stehen. Weitere Akteure wie Ausbildungspersonal, sozialpädagogische Begleitpersonen, Mentorinnen und Mentoren, Stützlehrkräfte, Sprachlehrkräfte haben die Möglichkeit, auch aus der Distanz die Entwicklung der Auszubildenden zu verfolgen, die Lernerfolge und -probleme frühzeitig zu erkennen und individuelle Unterstützung zu leisten. Das LMS schafft dementsprechend Transparenz und Arbeitserleichterung. Die begleitenden Institutionen können es nutzen, um auf aktuelle Probleme im Ausbildungsvorhaben zu reagieren. Das LMS kommt besonders der Zielgruppe der Lernenden in ländlichen Regionen zugute. Es ersetzt nicht die herkömmlichen Unterrichtsmethoden, sondern flankiert sie.





# GUTE PRAXIS 7:

## SPRACHKURS FACHWORTSCHATZ

### Umsetzende Institution:

Die Handwerkskammer Erfurt hat im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU mehrere Projekte durchgeführt und den Sprachkurs „Fachwortschatz“ zur Vorbereitung ihrer Auszubildenden auf Prüfungen entwickelt.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017: 80f., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Viele Auszubildende erlernen die Alltagssprache, die sie für ihr soziales Leben sowie für die Kommunikation im Ausbildungsbetrieb brauchen, ohne größere Probleme. Herausfordernd dagegen ist das Erlernen der Fachsprache, für die im Ausbildungs- und Arbeitsalltag häufig wenig Zeit bleibt und für die nicht immer die entsprechenden Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Spätestens zu den Prüfungen stellt dies die Auszubildenden vor große Herausforderungen.



## ZIEL:

Die Auszubildenden werden während ihrer Berufsausbildung durch intensives Üben und Aneignen der berufsbezogenen Fachsprache optimal auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen vorbereitet.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Problemen bei Auszubildenden hinsichtlich ausreichender Kenntnisse und Verwendung der Fachsprache kann mit einem prüfungsvorbereitenden Sprachkurs „Fachwortschatz“ begegnet werden. Unterrichtet werden die Auszubildenden durch eine Lehrkraft, die sowohl berufsfachlich als auch bezüglich der Sprachlehre entsprechend ausgebildet ist. Diese kann auf sprachliche und fachliche Bedarfe der Auszubildenden sowie auf Prüfungsbedingungen konkret eingehen und die Lernenden somit angemessen auf die Prüfungen vorbereiten.

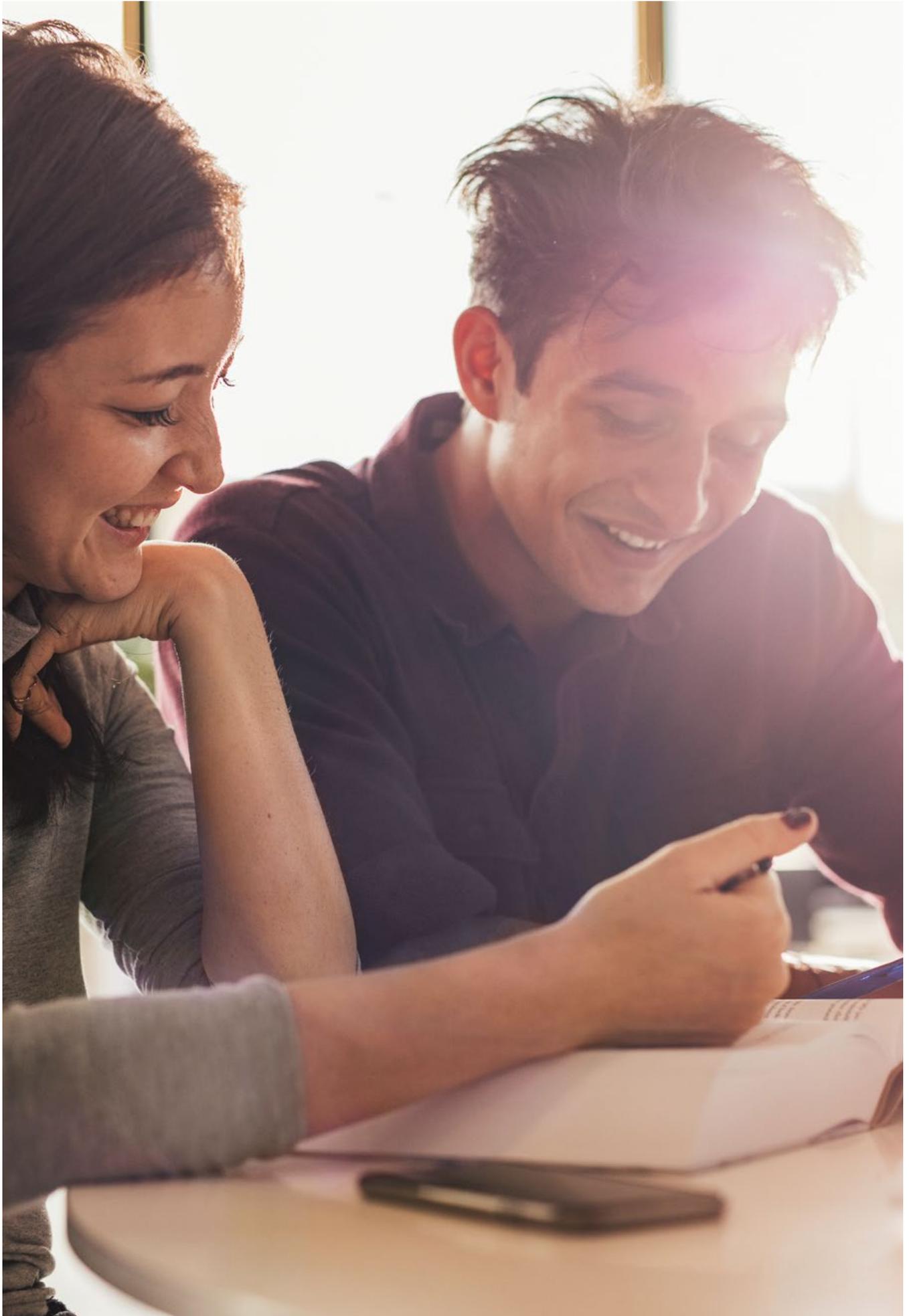
Stets in Absprache mit den Berufsschullehrkräften, den Auszubildenden, den Dozentinnen und Dozenten des Stützunterrichtes sowie den Dozentinnen und Dozenten der überbetrieblichen Lehrunterweisung werden die Inhalte des Sprachkurses „Fachwortschatz“ geplant. Entsprechend wird der unterrichtete Wortschatz abgestimmt und das Vokabular, das für die Auszubildenden relevant ist, wiederholt und erarbeitet.

Als Grundlage für die Vermittlung und Vertiefung des Fachwortschatzes dienen:

- Schulbücher und Arbeitshefte der Auszubildenden
- Fachzeitschriften für Auszubildende
- Fachkataloge der Berufsgruppen
- Übungsbücher zur Prüfungsvorbereitung

## FAZIT:

Der Sprachkurs „Fachwortschatz“ ermöglicht das Erlernen beziehungsweise Vertiefen von Fachsprache und -begriffen. Aus dem Unterricht oder der Praxis offen gebliebene Fragen können im Rahmen dieser Lernform bearbeitet und mit Expertise beantwortet werden. Darüber hinaus wird das Erlernte intensiv angewendet.



## 3.2.5 SCHWERPUNKTTHEMA: SOZIALE INTEGRATION

Für den Erfolg der Lernenden aus dem Ausland ist die soziale Integration mit Unterstützung von pädagogischen Mitarbeitenden der begleitenden Institutionen beziehungsweise zu anderen sozial engagierten Personen entscheidend. Die Herausforderungen, die sich in der berufsbildenden Schule, durch die Anforderungen im Ausbildungsbetrieb und durch die selbstständige Gestaltung des Alltags in einer neuen Umgebung ergeben, sind für viele Auszubildende ohne die Unterstützung durch ein soziales Netz schwer zu bewältigen. Dieses sorgt dafür, die Auszubildenden bei der sozialen Integration zu unterstützen, Kontakte herzustellen, Hinweise zu geben und bei Problemen und Anliegen zuzuhören. Die folgenden Handlungsempfehlungen zur sozialen Integration konzentrieren sich dabei auf die Phasen des Praktikums und der Ausbildung in Deutschland.<sup>1</sup>

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

#### Unterstützung im Arbeits- und Lernumfeld

**Infrastrukturelle Voraussetzungen:** Die Erreichbarkeit der Wohn-, Lern- und Arbeitsorte der Lernenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln sollte bei der Auswahl von Ausbildungsbetrieben, Wohnorten und berufsbildenden Schulen bedacht werden.

**Einrichtung eines Mentoring-Programms:** Die begleitenden Institutionen empfehlen den Ausbildungsbetrieben die Einrichtung eines Mentoring-Programms, um die Lernenden zu beraten und zu begleiten und für Transparenz über Inhalt und Ablauf der Berufsausbildung sowie Erläuterung des Berufsausbildungsplans für Praktikum und Berufsausbildung zu sorgen (vergleiche auch Kapitel „Sprache“).

**Förderung der Vernetzung und des Austauschs der an der Berufsausbildung beteiligten Institutionen:** Die begleitende Institution regt alle beteiligten Institutionen an, sich im Sinne der Lernenden kontinuierlich eng zu vernetzen und auszutauschen.<sup>2</sup>

**Informationen über externe Unterstützungsangebote:** Den Lernenden sollten regelmäßig aktualisierte Informationen über die Angebote bestehender Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in der Region bereitgestellt werden (Angebote unter anderem von Kammern, Kommunen, Migrationsberatungsstellen, dem Förderprogramm IQ, Migrantenselbstorganisationen, Kulturvereinen).

**Gemeinsame Freizeitaktivitäten der Mitarbeitenden:** Gemeinsame Unternehmungen von Mitarbeitenden des Betriebs und der Auszubildenden können zu einer guten Zusammenarbeit beitragen.

#### Unterstützung außerhalb von Betrieb und berufsbildender Schule

**Förderung der Gemeinschaft unter den Lernenden:** Die begleitenden Institutionen sollten die Gemeinschaft und den Austausch der Lernenden untereinander unterstützen, auch mit Lernenden in anderen Ausbildungsjahren (zum Beispiel durch regelmäßige Treffen).

**Angebote für gemeinsame Freizeitaktivitäten:** Die begleitenden Institutionen stellen sicher, dass konkrete Freizeitaktivitäten für die Auszubildenden angeboten werden (zum Beispiel in Zusammenarbeit mit Vereinen und Organisationen aus ihren Netzwerken).

<sup>1</sup> Für Empfehlungen zur sozialen Integration im Herkunftsland siehe Kapitel „Vorbereitung im Herkunftsland“.

<sup>2</sup> Details siehe „Regelmäßiger Erfahrungsaustausch der Berufsausbildungsbeteiligten“, Kapitel „Regionale Kooperation“.



## STECKBRIEF

# Eleni

*„Sie haben mich an die Hand genommen und mir alles gezeigt.  
Gott sei Dank waren alle bereit zu helfen [...].“*

**Herkunftsland:** Griechenland  
**Ausbildungsberuf:** Bürokauffrau  
**Ausbildung im Bundesland:** Mecklenburg-Vorpommern

**Durch die Ausbildung begleitet vom MobiPro-EU-Projektträger:**  
 SBW – Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH

#### **Motivation für die Ausbildung:**

- Mangelnde berufliche Perspektiven im Herkunftsland
- Profi-Handballerin, mit dem Wunsch, weiterhin in einem Verein zu spielen  
(was aufgrund fehlender finanzieller Grundlagen im Herkunftsland nicht möglich war)

#### **Werdegang (Deutschland):**

- Erfolgreicher Berufsausbildungsabschluss nach anfänglichen Herausforderungen in der Berufsschule
- Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb SBW – Aus- und Fortbildungsgesellschaft für Wirtschaft und Verwaltung mbH
- Erfolgreiche soziale Integration durch Vereinbarkeit von Ausbildung und Hobby (Handball im Verein)





# GUTE PRAXIS 8: WILLKOMMEN IN UNSERER REGION!

## **Umsetzende Institution:**

Die Volkshochschule Göttingen Osterode (VHS) hat den Ansatz „Willkommen in der Region“ entwickelt und in ihren MobiPro-EU-Projekten im Rahmen des Sonderprogramms durchgeführt und optimiert.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016: 59ff., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Die Lernenden, die für das Praktikum und die sich anschließende Ausbildung nach Deutschland kommen, haben in der Regel noch wenige oder keine sozialen Bindungen in der Region. Diese sind jedoch grundlegend für ein Einleben und einen positiven Ausbildungsverlauf. Selbst mit der Unterstützung durch die begleitende Institution und deren Partner kann dieses Einleben sehr herausfordernd für die Lernenden sein.



## ZIEL:

Durch Kontakte zu Austausch mit und Besuchen bei verschiedenen regionalen Institutionen und Ansprechpartnern wird die Grundlage für die Auszubildenden gelegt, sich umfassend am neuen Lebensort integrieren können. Die dabei entstehenden sozialen Kontakte begünstigen die rasche Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls zum neuen Lebensumfeld.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Zahlreiche Maßnahmen eignen sich dazu, den Ausbildungsinteressierten und Auszubildenden das Einleben in die neue Umgebung und die langfristige soziale Integration zu erleichtern und zu beschleunigen. Bei den im Folgenden aufgeführten Beispielen handelt es sich um kostenlose Angebote oder Veranstaltungen, die von den jeweils anbietenden Institutionen durchgeführt werden:

- In dem Zeitraum, in dem die Auszubildenden den Sprachkurs im Herkunftsland absolvieren, erstellen die Praktikumsbetriebe ein Betriebsprofil mit zahlreichen Informationen und Fotos für die Auszubildenden. Die Auszubildenden ihrerseits erstellen ein Profil von sich selbst. Um eine persönliche Ebene zwischen den Beteiligten herzustellen, ist es von Bedeutung, viele private und berufliche Informationen zu geben und diese mit Fotos zu veranschaulichen. So beteiligen sich beide Seiten an einem weiteren Informationsaustausch nach dem Bewerbungsgespräch, das in der Regel per Skype geführt wird. Anschließend bleiben Betrieb und Auszubildende bis zur Einreise nach Deutschland in Verbindung und lernen sich durch den Austausch über E-Mail oder Ähnliches besser kennen.
- Bei ihrer Ankunft erhalten die Auszubildenden ein umfangreiches Handout mit Informationen unter anderem zur Stadt und deren Umgebung (einschließlich nützlicher Adressen), zum Nah- und Fernverkehr, zu Ärzten mit Kenntnissen der Herkunftssprache der Auszubildenden und zu Freizeitaktivitäten.
- Die Partnerbetriebe unterstützen die begleitende Institution unter anderem bei der Suche nach Gastfamilien oder Wohnungen, Mobiliar und Fahrrädern.
- Die Auszubildenden werden zum Praktikumsstart von den Gastfamilien am Bahnhof empfangen.
- Gleich zu Beginn des Praktikums werden die Auszubildenden durch den Oberbürgermeister der Stadt willkommen geheißen.
- Noch vor Beginn des ausbildungsvorbereitenden Praktikums findet ein Stadtrundgang und eine Stadtrundfahrt für die Auszubildenden statt.

- Um frühzeitig und intensiv Kontakt zwischen den Auszubildenden und den vor Ort ansässigen Einrichtungen herzustellen, erhalten die Ausbildungsinteressierten während des Praktikums Einladungen von den Kooperationspartnern der begleitenden Institution (unter anderem aus Politik, Verwaltung, Betrieben, Kultureinrichtungen) zu verschiedenen Aktivitäten. So können die Auszubildenden zum Beispiel eine Einladung der Stadt zu einem Spiel eines ansässigen, möglichst bekannten Vereins, zu einem Konzert im Opernhaus oder zu einer Sitzung des Integrationsrats oder das Angebot der vergünstigten Mitgliedschaft in ortsansässigen Sportvereinen erhalten.
- Fester Bestandteil des Deutschunterrichts sind die Besuche von und die Diskussionen mit ortsansässigen Institutionen. Hierzu zählen:
  - Polizeibeamtinnen und -beamte zum Thema Fahrrad- und Autofahren
  - Mitarbeitende von Krankenkassen zu den Leistungen einer Krankenkasse in Deutschland
  - Mitarbeitende zu den Erwartungen, zum Miteinander und zur Kommunikation im Ausbildungsbetrieb
  - Lokale Bürgermeisterinnen und Bürgermeister zur Region, ihren Städten und Gemeinden
  - Mitarbeitende von Banken zu Kontoführungsbedingungen in Deutschland und möglichen Vergünstigungen für die Auszubildenden (zum Beispiel gebührenfreie Kontoführung)
  - Mitarbeitende der BA zum Berufsinformationszentrum (BIZ)
  - Vertretende weiterer Institutionen zu Themen rund um die Ausbildung

Das Zugehörigkeitsgefühl der Auszubildenden zur Region wird durch diese Maßnahmen gestärkt. Bei Problemen wissen die Auszubildenden frühzeitig, an wen sie sich je nach Problemlage wenden können. Sie verfügen über ein soziales Netz im Betrieb und in der berufsbildenden Schule, das sie in schwierigen Situationen auffängt. Das umfassende soziale Netzwerk führt dazu, dass Probleme in der Regel gelöst und Ausbildungsabbrüche vorgebeugt werden können.

## FAZIT:

Die aufgeführten Beispiele dienen exemplarisch als mögliche Maßnahmen. Diese können flexibel angepasst werden. Die begleitende Institution benötigt zur Umsetzung der Maßnahmen Kontakt zu bestimmten Schlüsselpersonen ihrer Region beziehungsweise Stadt, die sie für das Ausbildungsvorhaben und die Auszubildenden gewinnen kann. Die Erfahrung zeigt, dass sich mit Beginn des Engagements einer Schlüsselperson (zum Beispiel Bürgermeister) viele weitere Institutionen anschließen.

## 3.2.6 PHASE 4A: AUSBILDUNGSBETRIEB

Eine duale Berufsausbildung in Deutschland erfolgreich zu durchlaufen und abzuschließen, stellt für viele junge Menschen – auch für in Deutschland aufgewachsene – eine Herausforderung dar. Auszubildende, die mit zusätzlichen Hürden konfrontiert sind, wie anfänglich eingeschränkte Sprachkenntnisse und fehlende soziale Netzwerke, fällt es oft noch schwerer, den Anforderungen gerecht zu werden, die an sie gestellt werden. Erscheinen die Herausforderungen nicht zu bewältigen, drohen Ausbildungsabbrüche.

Die folgenden Handlungsempfehlungen geben Hinweise dazu, wie unter Einbeziehung der Ausbildungsbetriebe während der Praktikums- und anschließenden Ausbildungsphase Abbrüchen vorgebeugt werden kann. Neben Empfehlungen zur Sicherung des erfolgreichen Berufsausbildungsabschlusses enthält das Kapitel auch Hinweise zur Unterstützung der Auszubildenden beim Übergang in den Beruf und zur Gestaltung der Kommunikation aller an diesen Prozessen beteiligten Projektpartner.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

#### Vermeidung von Abbrüchen und Mediation

**Herausforderungen und Lösungen frühzeitig thematisieren:** In den Kooperationsgesprächen und -vereinbarungen mit den Ausbildungsbetrieben sollten bereits präventiv mögliche Herausforderungen definiert sowie Prozesse zum Umgang mit diesen vereinbart werden.

**Konfliktmoderation durch die begleitende Institution:** Sollte es zu Konflikten zwischen Auszubildenden und Betrieben kommen oder gar ein Ausbildungsabbruch drohen, nimmt der Projektträger eine moderierende Funktion ein (gegebenenfalls mit Unterstützung der zuständigen Kammer).

**Zusätzliche Hilfsangebote:** Bei Krisen und der Gefahr eines Ausbildungsabbruchs organisiert die begleitende Institution zusätzliche Hilfsangebote (zum Beispiel von Beratungsstellen, Ärztinnen und Ärzten, Psychologinnen und Psychologen, weiteren Netzwerkpartnern, zusätzlichen Pädagoginnen und Pädagogen).

**Reflexionsgespräche:** Bei jedem Abbruch bietet die begleitende Institution den Ausbildungsbetrieben Reflexionsgespräche an und unterstützt bei Bedarf bei der Erstellung der Zeugnisse für die ausscheidenden Auszubildenden.

**Unterstützung der Auszubildenden bei Ausbildungsabbruch:** Sollte ein Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig beendet werden, unterstützt die begleitende Institution die Auszubildenden proaktiv bei der Suche nach Anschlussoptionen in der Region. Es wird empfohlen, die BA bei dieser Suche einzubinden.

Sollte ein Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig beendet werden (und die Auszubildenden sich für die Rückreise ins Herkunftsland entscheiden), unterstützt die begleitende Institution die Auszubildenden bei der Klärung aller notwendigen administrativen und beruflichen Fragen (zum Beispiel bei der Kommunikation mit dem Ausbildungsbetrieb (unter anderem Arbeitszeugnis), der Kündigung der Wohnung oder des Telefonvertrags sowie gegebenenfalls auch bei der Organisation der Rückkehr ins Herkunftsland).

Die begleitenden Institutionen weisen die Auszubildenden auf eine mögliche Mitnahme der in Deutschland erworbenen Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Sozialversicherung (insbesondere Renten- und Arbeitslosenversicherung) innerhalb der EU hin. Es wird den Auszubildenden ausdrücklich empfohlen, sich rechtzeitig vor Ausreise persönlich bei den Sozialversicherungsträgern zu informieren, gegebenenfalls die Mitnahme zu beantragen und alle entsprechenden Nachweise zu den Versicherungs- und Anrechnungszeiten aufzuheben.

## INTEGRATION IN AUSBILDUNGSBETRIEBE – ERGEBNISSE DER EVALUATION VON MOBIPRO-EU

Nach den Ergebnissen von Fallstudien, die im Rahmen von MobiPro-EU durchgeführt wurden, hatten sich die Teilnehmenden zumeist gut in die Ausbildungsbetriebe integriert. Dennoch nannten zwei von fünf Auszubildenden, die ihre Teilnahme vorzeitig beendet hatten, in Befragungen Probleme mit Kollegen und Vorgesetzten im Ausbildungsbetrieb als eine von meist mehreren Ursachen für den Abbruch. Ferner wurden die Arbeitsbedingungen thematisiert. Dabei ging es um Arbeitsanforderungen, Arbeitszeiten, aber vor allem um subjektiv unbefriedigende Arbeitstätigkeiten, beispielsweise Putz- oder Hilfstätigkeiten. Verwiesen wurde auch auf das generelle Empfinden, unzureichend entlohnt zu werden.

Viele dieser Probleme resultierten aus falschen Erwartungen, mit denen die Teilnehmenden nach Deutschland gekommen waren. Die unzutreffenden Erwartungen bezogen sich auf unterschiedliche Sachverhalte:

die Struktur der Berufsausbildung mit ihren starken formalschulischen Bestandteilen, die Position der Auszubildenden in der innerbetrieblichen Hierarchie, die Entlohnung, die Inhalte des möglicherweise unbekanntem Ausbildungsberufs oder auch die Unterstützung, die seitens der Projektträger und Ausbildungsbetriebe geleistet werden kann. Hier sollte bereits durch eine gute Vorbereitung gegengesteuert werden.

Wenn im konkreten Einzelfall Probleme zwischen dem oder der Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb entstehen, kann die Organisation eines Betriebswechsels ein geeignetes Mittel sein, um einen Abbruch der Förderung zu verhindern. Die statistische Analyse zeigte, dass das Risiko eines Förderabbruchs signifikant geringer war, wenn die Projektträger die Teilnehmenden bei drohendem Ausbildungsabbruch systematisch in einen anderen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln versuchen.

### Erfolgreicher Abschluss und Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis

**Vorgespräch zum Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis:** Mindestens ein halbes Jahr vor dem voraussichtlichen Berufsausbildungsabschluss initiiert die begleitende Institution eine gemeinsame Besprechung von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden zu einer möglichen Übernahme der Auszubildenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb.

**Unterstützung bei der Suche nach adäquater Beschäftigung:** Ist eine sozialversicherungspflichtige Weiterbeschäftigung der Ausbildungsabsolventen im

Ausbildungsbetrieb nicht möglich, werden die Auszubildenden von der begleitenden Institution bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung unterstützt und auf die Vermittlungsangebote sowie die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit hingewiesen. Dabei sollte auch der Ausbildungsbetrieb miteinbezogen werden.

**Auswertung des Ausbildungsverlaufs:** Zum Ende der Berufsausbildung organisiert die begleitende Institution eine Auswertung zum Verlauf der Ausbildungszeit mit dem Betrieb und den Auszubildenden.





# GUTE PRAXIS 9:

## MITARBEITENDEN- VERSAMMLUNGEN MIT PRAKTISCHEN ÜBUNGEN UND AUSTAUSCH

### Umsetzende Institution:

Das Gute-Praxis-Beispiel wurde durch das Restaurant Sausalitos, Partner-Ausbildungsbetrieb der Volkshochschule Göttingen Osterode, entwickelt. Die Volkshochschule Göttingen Osterode (VHS) hat im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU mehrere Projekte durchgeführt.

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017: 76f., gekürzt und modifiziert)



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Auszubildende sind zu Beginn ihrer Ausbildung häufig noch nicht mit dem berufspraktischen Aufgabenfeld vertraut und in ihrem Ausbildungsberuf zusätzlich großem Stress ausgesetzt (wie zum Beispiel in der Gastronomie). Gibt es im beruflichen Alltag für anleitende Kolleginnen beziehungsweise Kollegen und Vorgesetzte wenig Raum für bedarfsgerechte Hilfestellung, erhalten Auszubildende während ihres Arbeitsalltages oft ungenügende Rückmeldung und Unterstützung bei der Optimierung ihrer Aufgabenbewältigung. Um der daraus folgenden Unsicherheit und Unzufriedenheit entgegenzuwirken, kann das im Folgenden vorgestellte Beispiel der Mitarbeitenden-Versammlungen genutzt werden. Das Beispiel bezieht sich auf den Bereich der Gastronomie, ist jedoch auf zahlreiche andere Berufsbereiche übertragbar.



## ZIEL:

Die Auszubildenden sollen durch die Mitarbeitenden-Versammlungen ein Gefühl der Zugehörigkeit und Sicherheit entwickeln. Informationen und Gespräche über den Arbeitsalltag mit anderen Mitarbeitenden sowie Simulationen von schwierigen Situationen dienen der Vertiefung und der Anwendung der Ausbildungsinhalte.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Im Ausbildungsbetrieb (zum Beispiel Restaurant) findet im Rahmen verpflichtender Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden (einschließlich der Auszubildenden, der Praktikantinnen und Praktikanten und der Aushilfskräfte) einmal monatlich abends in der Arbeitszeit eine Mitarbeitenden-Versammlung mit praktischen Übungen und Austausch statt. In lockerer Atmosphäre werden die Mitarbeitenden zunächst über aktuelle, den Betrieb betreffende Angelegenheiten informiert und können Fragen stellen.

Anschließend erproben die Mitarbeitenden in praktischen Übungen den Umgang mit herausfordernden Situationen aus dem Arbeitsalltag, um gemeinsam zu überprüfen, ob die eigenen Herangehensweisen angemessen sind oder modifiziert werden müssen.

Dabei simulieren sie zum Beispiel durch kleine (über Zettel verteilte) Arbeitsaufträge in Rollenspielen den Arbeitsalltag. Vorschläge für solche Arbeitsaufträge sind: „Du bist Kellnerin. Du redest viel und laut“, „Du bist Kellner und vollkommen lustlos“, „Du bist Kellnerin und sehr hilfsbereit und geduldig“ oder „Du bist Gast und sehr penetrant“, „Du bist Gast, sehr einsilbig und möchtest offensichtlich nicht gestört werden“. Dann werden je zwei Mitarbeitende aufgefordert, den Arbeitsaufträgen entsprechend eine Szene zwischen Kellnerin oder Kellner und Gast nachzustellen. Die weiteren Mitarbeitenden werden beauftragt, die Szene genau zu beobachten. Im Anschluss daran werden zunächst die Rollenspielerinnen und -spieler

selbst und dann die anderen aufgefordert, die Rolle der Kellnerin beziehungsweise des Kellners mithilfe der folgenden Fragen zu analysieren: Was hat sie /er gut gemacht? Was hätte sie /er anders machen können? Habt ihr schon einmal so eine Situation erlebt? Wie seid ihr damit umgegangen?

Im lockeren und offenen Gespräch tauschen sich die Mitarbeitenden untereinander aus, geben sich gegenseitig Tipps und stellen Fragen. Für die Zusammenfassung wird im Anschluss eine Rückmeldung durch die anleitende Person gegeben, die die Mitarbeitenden in einem kundenorientierten, jedoch nicht unterwürfigen Verhalten stärkt. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, aus den eigenen Fehlern und denen der anderen zu lernen.

Die wertschätzende Atmosphäre und Fehlerfreundlichkeit der Mitarbeitenden-Versammlung ermöglichen einerseits einen geselligen Abend, der für (neue) Auszubildende ein unterstützendes soziales Erlebnis darstellt. Der Dialog mit Kolleginnen und Kollegen erlaubt, Kontakte zu stärken und Beziehungen zu vertiefen. Zum anderen fördert die Methode den Ausbildungserfolg, indem sie die Gelegenheit gibt, Arbeitsabläufe zu trainieren und eine diesbezüglich umfassende Rückmeldung zu erhalten. Darüber hinaus kann die Maßnahme zur Steigerung der Motivation und – durch ihren starken kommunikativen Fokus – zur Entwicklung der Sprachkenntnisse beitragen.

## FAZIT:

Angebote dieser Art stärken die Kompetenzen der Mitarbeitenden, das Gruppengefüge und eine positive Betriebsstimmung. Die Auszubildenden fühlen sich durch ihren Betrieb verstanden, wertgeschätzt und ernst genommen. Dies erhöht die Identifikation mit dem Betrieb und die Bereitschaft, sich für diesen einzusetzen, und schafft eine Win-win-Situation, die langfristig großen Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden und den Erfolg des Betriebes nehmen kann.





# GUTE PRAXIS 10: JOB COACHING – TRAINING ON THE JOB

**Umsetzende Institution:**

Das Gute-Praxis-Beispiel wurde durch IN VIA Köln entwickelt und im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU durchgeführt und angepasst.



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Für die begleitende Institution ist es bei der Betreuung von Betrieben und Auszubildenden nicht immer einfach, den Bedürfnissen beider Seiten gerecht zu werden. So kann es dazu kommen, dass die Sicht der einen Seite dominiert, während die Interessen der anderen Seite aus dem Blick geraten. Dies kann dazu führen, dass entweder der Betrieb oder die Auszubildenden sich nicht beachtet und verstanden fühlen und dies den Erfolg der Ausbildung, der im Interesse beider Seiten ist, negativ beeinflusst.



## ZIELE:

Die Methode JobCoaching - Training on the job zielt darauf ab, Auszubildende und Ausbildungsbetriebe im Ausbildungsalltag so in den Fokus zu nehmen, dass die Bedürfnisse beider Seiten mit beachtet werden und bestmöglich darauf reagiert wird und die Ausbildung somit für alle Beteiligten erfolgreich und befriedigend verlaufen kann.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Das JobCoaching erfolgt durch die pädagogischen Mitarbeitenden der begleitenden Institutionen, die allen Beteiligten in vielfältigen Situationen unterstützend und als Schnittstelle zwischen den Institutionen zur Seite stehen. Eine pädagogische Mitarbeiterin oder ein pädagogischer Mitarbeiter hält sich zu diesem Zweck für einen ganzen Ausbildungstag, an dem auch die Auszubildenden zugegen sind, im Betrieb auf. Dabei wird besonderer Wert daraufgelegt, dass sich die JobCoaches angemessen in den Betrieb mit einbringen können, zum Beispiel indem sie mitarbeiten. So erhalten sie einen intensiven Einblick in die Anforderungen an die Auszubildenden und erleben, mit welchen Herausforderungen die Betriebe und Auszubildenden jeweils konfrontiert sind.

Zentraler Bestandteil des JobCoaching ist dementsprechend das gemeinsame Arbeiten der pädagogischen Mitarbeitenden mit den Auszubildenden im Betrieb. Bei der Vermittlung und Umsetzung von Ausbildungsinhalten leisten die JobCoaches Hilfestellung und finden mit den und für die Auszubildenden Lösungswege für herausfordernde Situationen. Das Besondere dabei ist, dass die JobCoaches nicht nur arbeitnehmer-, sondern auch arbeitgeberorientiert denken. Der Betrieb wird dementsprechend von der begleitenden Institution dabei unterstützt, sich nicht nur am Förderbedarf der Auszubildenden zu orientieren. Stattdessen verfolgt die begleitende Institution einen auf Selbstständigkeit angelegten Ansatz, der den Auszubildenden im fortgeschrittenen Projektverlauf mehr und mehr Eigenverantwortung und Eigeninitiative abverlangt. Dafür bietet die begleitende Institution den Auszubildenden Unterstützung an, die es ihnen ermöglicht, die Fähigkeiten zu erwerben, die zur Lösung des jeweiligen Problems benötigt werden. So kann die begleitende Institution beispielsweise in Fällen, in denen Auszubildende aufgrund von Sprachbarrieren Aufgabenstellungen nicht verstehen, daran im Rahmen des Sprachkurses sehr gezielt und problemorientiert mit den

Auszubildenden arbeiten. Zunehmend bestärken die JobCoaches die Auszubildenden dann darin, dem jeweiligen Problem allein und mit der erlernten Methode zu begegnen. Bei Bedarf kann jedoch immer wieder punktuell unterstützt werden.

Das JobCoaching wird bereits in der Praktikumsphase eingesetzt, um frühzeitig schwierige Situationen zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Die JobCoaches unterstützen die Auszubildenden dabei, folgende Kompetenzen zu erlernen beziehungsweise zu optimieren:

- Sozialkompetenzen wie Pünktlichkeit, Konzentration, Gewissenhaftigkeit, selbstständiges Handeln, verbale Kommunikation und Teamfähigkeit
- Fachkompetenzen wie Arbeitsweise, Arbeitstempo, Arbeitsqualität, Ausdauer, Flexibilität und Anpassung an vorliegende Gegebenheiten im Betrieb

Zum JobCoaching gehören ebenfalls Reflexionsrunden mit weiteren beteiligten Akteuren wie den berufsbildenden Schulen, aber auch die Unterstützung der Auszubildenden bei ausbildungsbedingten Antragsstellungen sowie zusätzliche Unterstützung bei Arztbesuchen oder Behördengängen. Dabei erfolgen die unterstützenden Aktivitäten immer in enger Abstimmung mit den Betrieben und der berufsbildenden Schule.

## FAZIT:

Durch das JobCoaching bekommen die pädagogischen Mitarbeitenden einen besseren Überblick über die Gesamtsituation, sodass Probleme und Beschwerden der Auszubildenden und/oder Ausbildungsbetriebe durch das direkte Erleben der Arbeitswelt besser eingeschätzt werden können. Die JobCoaches können somit gezielter reagieren und adäquate Maßnahmen einleiten, um die Situation für die Auszubildenden und/oder den Betrieb zu verbessern. Erfahrungen haben gezeigt, dass die Auszubildenden sich durch den Einsatz von JobCoaches mit ihren Belangen gesehen und wertgeschätzt fühlen. Gerade in großen Betrieben ist das JobCoaching ein gutes Instrument, um auch die operativ wirkenden Mitarbeitenden für das Ausbildungsvorhaben und die Bedürfnisse der Auszubildenden zu sensibilisieren. Das JobCoaching ist in allen drei Jahren der Berufsausbildung anwendbar.





# GUTE PRAXIS 11:

## MITBESTIMMUNG VON AUSZUBILDENDEN

### **Umsetzende Institution:**

Die Akademie Überlingen N. Glasmeyer GmbH setzt im Rahmen ihrer MobiPro-EU-Projekte und anderer Projekte auf Mitbestimmung und Achtung der Autonomie der Auszubildenden und entwickelt diesen Ansatz kontinuierlich weiter.



## AUSGANGSLAGE UND HERAUSFORDERUNG:

Häufig vermissen vor allem neue Auszubildende die Möglichkeit zur Mitgestaltung und zum selbstständigen Arbeiten im Ausbildungsbetrieb. Dies kann stark demotivieren und birgt das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.



## ZIEL:

Der Ansatz Mitbestimmung von Auszubildenden setzt an diesem Punkt an, indem die Auszubildenden bezüglich ihrer Ausbildungsinhalte und Methoden regelmäßig in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden.



## INHALT, VERFAHREN UND ERFOLGSASPEKTE:

Begleitende Institutionen, die zugleich auch eine überbetriebliche Ausbildung anbieten, können ihre Auszubildenden mit Beginn der Ausbildung in verschiedene Entscheidungsprozesse einbeziehen. Am Beispiel des Bereichs Gastronomie soll dies im Folgenden verdeutlicht werden. So kann die Mitbestimmung der Auszubildenden bei der Frage beginnen, welche Speisen im Rahmen der Lehrplanvorgabe gekocht werden sollen und mit gemeinsamen Sonderaktionen enden.

Sonderaktionen können zum Beispiel ein Jahresabschlussprojekt sein: Die Auszubildenden beraten und entscheiden am Ende ihres ersten Ausbildungsjahres in einer Lerngruppe darüber, wie die Auszubildenden des nächsten Jahrgangs begrüßt werden können. In die geplante Sonderaktion sollen neu gelernte Methoden des Kochhandwerks direkt einfließen. Nach der gemeinsamen Entscheidung (zum Beispiel Willkommensfeier für neue Auszubildende, Kochabende mit anderen Auszubildenden, Menüentwicklung für das Lernrestaurant) werden die anstehenden Schritte folgendermaßen geplant:

- Schriftlich festgehaltene Sammlung von Themenwünschen und Vorschlägen der Auszubildenden für das geplante Projekt
- Gemeinsame Entscheidung bei der Festlegung des zuzubereitenden Gerichts (in Hinblick auf Neugelerntes, zum Beispiel Gartechniken) und dessen Präsentation
- Kreative Umsetzung der neuen Techniken und gelernten Gerichte im Rahmen eines selbst entwickelten Projekts

Dies kann zu starker Verinnerlichung und Erfolgserlebnissen führen, die ausschlaggebend für eine erfolgreiche Ausbildung sind, und bei all diesen Schritten nehmen die Auszubildenden eine große Eigenverantwortung wahr. Der Erfolg einer solchen Sonderaktion kann für weitere in Eigeninitiative und -regie entwickelte Projekte motivieren. Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Auszubildenden werden damit gestärkt. Die begleitenden Institutionen unterstützen die Auszubildenden bei ihren Sonderaktionen, indem sie den passenden Rahmen für die Umsetzung der Projekte schaffen und ein offenes Arbeitsklima gewährleisten, in dem Fragen und Zwischenfragen erwünscht sind.

#### FAZIT:

Wird den Auszubildenden in einem offenen Lernumfeld Eigenverantwortung für ihr Tun übertragen, erlaubt dies, die Interessen und Wünsche der Auszubildenden in die tägliche Arbeit mit einzubeziehen. Gleichzeitig fördert diese Art der Projekte die Motivation der Lernenden und trägt dazu bei, sich das Gelernte nachhaltiger zu merken. Der Mehraufwand für die begleitende Institution kann bei dem beschriebenen Vorgehen langfristig relativ gering gehalten werden, da die Auszubildenden schnell Verantwortung für die einzelnen Arbeitsprozesse übernehmen.

## 3.2.7 PHASE 4B: BERUFSBILDENDE SCHULE



Die berufsbildenden Schulen spielen eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Berufsausbildung. Kennen die Institutionen, welche die jungen Menschen vor und während der Berufsausbildung begleiten, die (möglichen) Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit den berufsbildenden Schulen, können sie bereits vorab und im Laufe der Berufsausbildung einen Großteil der Hürden bewältigen und wissen, welche Aspekte Beachtung finden sollten.

**Berufsbildende Schulen werden als relevante Partner von der Planungsphase an in das Ausbildungsvorhaben einbezogen**

Berufsbildende Schulen sind bei dem Vorhaben, junge Menschen aus dem Ausland in das deutsche Berufsausbildungssystem zu integrieren, relevante Partner, die von der Planungsphase an in das Ausbildungsvorhaben einbezogen werden sollten. Dabei ist es sowohl zielführend, dass sie sich in die Konzeption und Umsetzung des Vorhabens einbringen können, als

auch, dass sie mit ihrer Expertise des Schulumfeldes die gemeinsamen Projektbestandteile auf Machbarkeit hin überprüfen.

Der Datenschutz spielt in diesem Themenfeld eine übergeordnete Rolle. Die berufsbildenden Schulen sowie die die Auszubildenden begleitenden Institutionen sind grundsätzlich nicht berechtigt, Informationen weiterzugeben, welche die Auszubildenden betreffen – es sei denn, es liegt eine entsprechende Einverständniserklärung der betreffenden Auszubildenden zur Datenweitergabe vor.

Im föderalen System der Bundesrepublik Deutschland können die Vorgaben der verschiedenen Kultusbehörden differieren. Die jeweiligen Handlungsempfehlungen können entsprechend nur in den Regionen angewandt werden, in denen die rechtlichen Rahmenbedingungen eine Umsetzung zulassen.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

### Vereinbarungen vor Beginn des Ausbildungsvorhabens

**Informationen an die Kultusbehörden:** Die Kultusbehörden sollten frühzeitig und in Absprache mit den betreffenden berufsbildenden Schulen über das Ausbildungsvorhaben und die sich abzeichnende Anzahl an Auszubildenden sowie über deren voraussichtliche Ausbildungsberufe und die betreffenden berufsbildenden Schulen informiert werden.

**Schwerpunktschulen:** In Abhängigkeit der regionalen Gegebenheiten ist zu empfehlen, vor Beginn des Ausbildungsvorhabens Schwerpunktschulen für die Teilnahme an dem Vorhaben festzulegen, die für die Arbeit mit den Auszubildenden besonders geeignet sind.

**Zusammenarbeit und Informationsaustausch mit den berufsbildenden Schulen:** Bereits im Vorfeld werden Gespräche mit den berufsbildenden Schulen zum geplanten Verlauf des Vorhabens geführt. Die begleitenden Institutionen informieren die berufsbildenden Schulen dabei ausführlich über das Vorhaben und sich ihrerseits über Bedingungen und Bedarfe der berufsbildenden Schulen. Diese Informationen sollten folgende Punkte beinhalten:

- Die beteiligten berufsbildenden Schulen sind frühzeitig über Ziele und projektspezifische Rahmenbedingungen zu informieren und sollten zu Bedarfen, Bedingungen und Vorstellungen befragt werden.
- Die Ansprechpersonen aller Partner (und die jeweiligen Zuständigkeiten dieser) werden offen für alle Beteiligten kommuniziert. Dabei ist darauf zu achten, dass auch eine Person von der schulorganisatorischen Seite involviert ist.
- Die berufsbildenden Schulen werden über den (Bildungs-)Hintergrund der Auszubildenden informiert sowie für die Chancen und Herausforderungen bei der Arbeit mit den Auszubildenden sensibilisiert.

- In Absprache mit den berufsbildenden Schulen und Ausbildungsbetrieben organisiert die begleitende Institution die Teilnahme der Auszubildenden am Sprachkurs sowie Stütz- und Förderunterricht. Die berufsbildenden Schulen und die begleitenden Institutionen tauschen sich über die inhaltliche Ausrichtung der Kurse regelmäßig aus.
- In den vorgesehenen berufsbildenden Schulen können Schnuppertage speziell für Ausbildungsinteressierte organisiert werden, um diesen die Möglichkeit zu eröffnen, einen Eindruck der allgemeinen Anforderungen in den berufsbildenden Schulen zu erhalten.
- Die berufsbildenden Schulen und die begleitenden Institutionen stimmen gemeinsam ab, welche Lernbedingungen für die Durchführung des Ausbildungsvorhabens förderlich sein können.

**Kooperationsvereinbarung:** Es ist zu empfehlen, eine gemeinsame schriftliche Vereinbarung zu treffen. Inhaltlich kann darin unter anderem Folgendes festgelegt werden:

- Alle für das Vorhaben relevanten Akteure an den berufsbildenden Schulen (einschließlich der Lehrkräfte und der Leitung) werden über das Ausbildungsvorhaben und die damit verbundenen Aufgaben informiert und in die Prozesse eingebunden beziehungsweise über alle Schritte auf dem Laufenden gehalten. Zur Optimierung der Arbeit aller Beteiligten und damit der gesamten Ausbildung erfolgt eine regelmäßige Befragung dieser Akteure.

- Interkulturelle Öffnung wird als gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten wahrgenommen und umgesetzt. Die begleitende Institution berät die berufsbildenden Schulen hinsichtlich externer Trainings für die Lehrkräfte und weitere Akteure an den berufsbildenden Schulen, die zur interkulturellen Kompetenzentwicklung beitragen können (zum Beispiel Angebote des Förderprogramms IQ). Ein Augenmerk sollte in diesem Zusammenhang unter anderem auf die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Deutschland und im Herkunftsland gerichtet werden.
- Der Ablauf der Berufsausbildung im Rahmen des Ausbildungsvorhabens wird skizziert.
- Die Partner einigen sich auf eine wertschätzende gemeinsame Arbeitsweise auf Augenhöhe.
- Die berufsbildenden Schulen, die begleitende Institution, die Ausbildungsbetriebe sowie die Sprachschulen und gegebenenfalls weitere relevante Akteure nehmen regelmäßig an individuellen Bildungsplangesprächen zu den einzelnen Auszubildenden teil.
- Die begleitende Institution übernimmt die Aufgabe, die Auszubildenden durch geeignete Maßnahmen zu einer aktiven Teilnahme am Schulleben zu befähigen (unter anderem durch Sprachunterricht, Nachhilfe, Informationen zum Schulsystem und zu Prüfungen).
- Die begleitende Institution informiert die berufsbildenden Schulen über Sprachkurszeiten.
- Die Auszubildenden werden möglichst für geeignete Angebote (entsprechend den Bildungsplangesprächen) freigestellt.
- Bei Verstößen gegen die Schulordnung und (un-)entschuldigter Fehlzeiten der Auszubildenden informieren die berufsbildenden Schulen die begleitenden Institutionen und Ausbildungsbetriebe gleichzeitig und unmittelbar. Für die Informationen an die begleitende Institution gilt dies nur, sofern eine Einverständniserklärung der Auszubildenden zur Datenweitergabe vorliegt.

### Erstes Ausbildungsjahr – Vereinbarungen und Informationen zu Ausbildungsbeginn

**Kooperationsgespräche:** Die zuständigen Ansprechpersonen der begleitenden Institution werden von den berufsbildenden Schulen über Gespräche, die ihre Auszubildenden betreffen (zum Beispiel mit Ausbildungsbetrieben, Eltern, weiteren Akteuren), informiert und dazu eingeladen.

**Bildungsplangespräche:** Die für die Zusammenarbeit vereinbarten regelmäßigen individuellen Bildungsplangespräche (siehe Abschnitt Kooperationsvereinbarung) von berufsbildender Schule, Ausbildungsbetrieb, Auszubildenden und begleitender Institution sowie gegebenenfalls weiteren Akteuren finden einmal in der Mitte jedes Schulhalbjahres zu einem vorher vereinbarten Zeitpunkt statt. Dabei wird überprüft, ob die gemeinschaftlich gesetzten Ziele unter den vereinbarten Bedingungen für einzelne Auszubildende erreichbar sind und an welchen Punkten diese modifiziert werden müssen. Dies kann sich auf unter anderem folgende Bereiche beziehen:

- Ausbildungsinhalte
- Zuständigkeiten
- Ansprechpersonen
- Schulrahmenplan des anstehenden Halbjahres
- Verbindliche Festlegung der Förderinstrumente für das nächste Halbjahr
- Planung des berufsbezogenen Fachunterrichts sowie der Inhalte und Methoden

**Austausch über Lehrmethoden:** Die Akteure aus den beteiligten Institutionen stehen im Austausch über angewandte und mögliche sowie zielgruppenspezifische Lehrmethoden und informieren sich selbst und gegenseitig regelmäßig über eventuelle Neuerungen.

**Informationen bei abfallenden Leistungen:** Sofern eine Einverständniserklärung vorliegt, sollten die berufsbildenden Schulen die begleitenden Institutionen über einen Leistungsabfall des Auszubildenden informieren.

### **Spracherwerb in Zusammenarbeit mit der berufsbildenden Schule:**

- Zu Beginn der Berufsausbildung wird den berufsbildenden Schulen eine realistische Einschätzung des Sprachniveaus der Auszubildenden mitgeteilt.
- Es ist eine gemeinsame Aufgabe der begleitenden Institutionen und berufsbildenden Schulen, den Fach- und Schriftspracherwerb der Auszubildenden in der gesamten Ausbildung zu fördern.
- Die berufsbildenden Schulen und die begleitende Institution beziehungsweise deren Partner unterstützen sich, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Informationsmaterial und Schulungen zum Spracherwerb für die Lehrkräfte, gegenseitig.
- Die begleitenden Institutionen sensibilisieren die berufsbildenden Schulen dafür, welche Auswirkungen gute Sprachkenntnisse der Auszubildenden auch für die berufsbildenden Schulen haben und regen dazu an, die Sprachförderung auch durch die berufsbildenden Schulen zu ermöglichen (zum Beispiel durch Sprachunterricht anstatt eines nicht prüfungsrelevanten Fachs – in Absprache mit den Kultusbehörden).
- Die begleitenden Institutionen schlagen den berufsbildenden Schulen vor, schulintern innovative Formen des Spracherwerbs anzuwenden (zum Beispiel Mentoring, Patenschaften, Tandems).
- Die Möglichkeit von ausbildungsbegleitenden Hilfen für Auszubildende sollte individuell geprüft werden.

### **Zielgruppenorientierte Beschulung und weitere Bildungsangebote:**

- Eine Durchlässigkeit zwischen zwei- und dreijähriger Ausbildung sollte durch die berufsbildenden Schulen angestrebt werden.
- Zusätzliche Unterstützungsangebote der berufsbildenden Schulen oder deren Partner werden den begleitenden Institutionen kommuniziert und an die Auszubildenden vermittelt.
- Positiv kann sich die Mitwirkung von interkulturell erfahrenem Fachpersonal an den berufsbildenden Schulen auswirken, dem die Bildungs- und Ausbildungssysteme des Herkunftslandes und Deutschlands sowie die Sprache des Herkunftslandes der Auszubildenden vertraut sind. So kann das wechselseitige Verständnis zwischen den Erwartungen der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe aktiv gefördert und können sprachliche Missverständnisse geklärt werden.

### **Organisation des Unterrichts:**

- Die berufsbildenden Schulen entscheiden selbst – und in Absprache mit den begleitenden Institutionen – über die Zusammensetzung der Berufsschulklassen.
- Den berufsbildenden Schulen wird empfohlen, zu Beginn der Ausbildung ein Feststellungsverfahren der Grundlagen zur Beschulung mit den Auszubildenden (oder auch allen Auszubildenden einer Klasse) durchzuführen. Dies kann vor allem dazu dienen, die bereits vorhandenen Kenntnisse zu ermitteln, um den Unterricht angemessen zu gestalten und gegebenenfalls binnendifferenziert vorzugehen.
- Es wird empfohlen, im Unterricht möglichst einfache Sprache<sup>1</sup> im Sinne von verständlicher Sprache zu nutzen. Lehrwerke sind zum Teil auch in einfacher Sprache erhältlich. Hier kann ebenfalls auf das Netzwerk des Förderprogramms IQ und insbesondere auf die in dessen Rahmen bestehende Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“<sup>2</sup> zugegriffen werden.

<sup>1</sup> Einfache Sprache ist eine neue Strategie der barrierefreien Kommunikation. Sie ist ein Mittelweg zwischen der leichten Sprache für Menschen mit kognitiver Behinderung und der unverständlichen Fachsprache. Anders als leichte Sprache verletzt einfache Sprache die Regeln der Grammatik nicht. Der Text bleibt lebendig, klar und verständlich. Fachbegriffe werden erklärt, Sätze sind kurz und Texte übersichtlich.“ (IQ Netzwerk Bremen o. J.).

<sup>2</sup> <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/> (zuletzt überprüft am 18.09.2018).

- Für einen reibungslosen Ablauf des Unterrichts wird empfohlen, die begleitenden Institutionen von Beginn an (beispielsweise in Form einer Mini-konferenz) in die Austauschgespräche der Berufsschullehrkräfte untereinander einzubinden, um relevante Informationen platzieren und erhalten zu können und die konstruktive Zusammenarbeit zu stärken.
- Die Berufsschullehrkräfte werden dazu angeregt, die Auszubildenden frühzeitig mit verschiedenen Lernmethoden vertraut zu machen.

#### Informationen an Auszubildende:

- Die Auszubildenden sollten zu Beginn und im Laufe der Ausbildung wiederholt umfassende Informationen (auch schriftlich und zusätzlich möglichst übersetzt in die Herkunftssprache) über Schulrahmenlehrpläne, Lernziele, Ausbildungsabschlüsse und eventuell mögliche Zusatzqualifikationen erhalten.
- Die berufsbildende Schule stellt zu Ausbildungsbeginn gegenüber den Auszubildenden Transparenz bezüglich der Leistungsbeurteilung her. Dies sollte auch im Laufe der Ausbildung kontinuierlich vorgenommen werden.
- Bevor ein neues Thema eingeführt wird, sollten die Auszubildenden über das anstehende Thema sowie die Möglichkeit, sich mit diesem vertraut zu machen (unter anderem durch zur Verfügung gestellte Arbeitsblätter, Internetmaterial), informiert werden. Weiterhin sollten die Auszubildenden auch während des Unterrichts die Möglichkeit erhalten, das Gelernte direkt und möglichst vollständig für die Weiterverwendung zu sichern (in Form von Arbeitsblättern sowie durch das Zulassen des Abfotografierens von Tafelbildern).
- Die begleitende Institution unterstützt die berufsbildenden Schulen bei der Weitergabe relevanter schulinterner Informationen und regt dazu an, über geeignete Foren und Wege, unter anderem bei der Bildung von Fahrgemeinschaften, zu unterstützen.

#### Zweites /drittes /viertes Ausbildungsjahr

- **Umfassende Informationen an Auszubildende:** Wiederholend sollten umfassende Informationen (siehe Abschnitt Vereinbarungen und Informationen zu Ausbildungsbeginn) über Schulrahmenlehrpläne, Lernziele, Abschlüsse und eventuelle Zusatzqualifikationen an die Auszubildenden übermittelt werden (zum Beispiel über ein Informationsportal, möglichst zugänglich für alle Beteiligten).
- **Nutzung von Medien in deutscher Sprache:** Die begleitenden Institutionen schlagen den berufsbildenden Schulen vor, die Auszubildenden zur Nutzung von Medien in deutscher Sprache (zum Beispiel Schulbibliothek, fachbezogene digitale Medien, Radio, Zeitung) zu ermutigen.
- **Vermittlung verschiedener Lernmethoden:** Auch in den fortgeschrittenen Berufsschuljahren wird den Berufsschullehrkräften empfohlen, den Auszubildenden wiederholend verschiedene Lernmethoden zu vermitteln. Die begleitenden Institutionen stellen sicher, dass im Rahmen der Sprachkurse ein standardisiertes Lehrwerk genutzt wird und dieses ins Eigentum der Sprachkursteilnehmenden übergeht.
- **Motivation:** Zur Steigerung der Lernmotivation ermutigen die berufsbildenden Schulen die Auszubildenden, sich an Ausbildungswettbewerben zu beteiligen.

#### Prüfungsvorbereitung/Prüfung - Vorbereitung und Begleitung

- **Alte Prüfungsbögen:** Die begleitenden Institutionen erfragen alte Prüfungsbögen bei den berufsbildenden Schulen, Ausbildungsbetrieben oder Kammern, um die Auszubildenden effektiv auf Prüfungen vorbereiten zu können.
- **Prüfungsabläufe:** Die begleitenden Institutionen empfehlen den Berufsschullehrkräften, die den Prüfungsausschüssen angehören, ihr Wissen und ihre Erfahrungen hinsichtlich Prüfungen in die Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden einzubringen beziehungsweise weiterzugeben.

- **Informationen bei abfallenden Leistungen:** Sofern eine Einverständniserklärung vorliegt, sollten die berufsbildenden Schulen auch in dieser Phase die begleitenden Institutionen über einen Leistungsabfall des Auszubildenden informieren.
- **Training von Prüfungsaufgaben:** Während der Prüfungsvorbereitung sollten Berufsschullehrkräfte die Auszubildenden auf die Formulierungen von Prüfungsfragen vorbereiten und das Verständnis dieser Aufgaben sowie Zeitmanagement trainieren. Zusätzlich ist es wünschenswert, die Kammern wiederholt darauf hinzuweisen, dass die Nutzung von einfacher Sprache im Rahmen von Prüfungen für alle Auszubildenden zu einem besseren Verständnis beiträgt und damit anzustreben ist.
- **Prüfungen verschieben:** Die Auszubildenden sollen vorab darüber informiert werden, dass Zwischen- und Abschlussprüfungen in begründeten Fällen verschoben werden können. Hierfür müssen die Auszubildenden selbst oder der Ausbildungsbetrieb die Kammer und den Prüfungsausschuss fristgerecht kontaktieren sowie einen entsprechenden Antrag stellen. Hier sollte auf eine eindeutige Regelung geachtet werden.
- **Antrag auf Nutzung von Wörterbüchern / zeitliche Verlängerung:** Die berufsbildenden Schulen und begleitenden Institutionen informieren und unterstützen die Auszubildenden rechtzeitig, bei ihrer zuständigen Kammer einen Antrag zur Nutzung eines Wörterbuchs während der Prüfungen oder gegebenenfalls auf eine zeitliche Verlängerung der Prüfung zu stellen. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass hierauf kein gesetzlicher Anspruch besteht und die Entscheidung im Ermessen der jeweiligen Kammer erfolgt.

#### Informationen an die Auszubildenden

- **Prüfungsformate:** Die begleitende Institution wirkt darauf hin, dass die berufsbildenden Schulen die Auszubildenden frühzeitig über die möglichen Formate einer Prüfung informieren und Auskunft über gestreckte Prüfungen und die Auswirkungen dieser auf die Abschlussnoten der Auszubildenden geben.
- **Sensibilisierung für den Umgang mit Prüfungen:** Die Partner (berufsbildende Schulen, begleitende Institutionen, Ausbildungsbetriebe etc.) sensibilisieren die Auszubildenden für den Umgang mit Prüfungen (unter anderem Gewichtung der Prüfungsteile, typische Fragen, Prüfungssprache (zum Beispiel Operatoren), Fragenschemata).
- **Prüfungssimulationen:** Die berufsbildenden Schulen bieten in Kooperation mit den begleitenden Institutionen – wenn nicht durch die Kammern angeboten – möglichst Prüfungssimulationen nach Maßstäben der Kammern an. So kann der Unterstützungsbedarf eruiert und eine realistische Einschätzung des bestehenden Wissensstandes erhalten werden.
- **Frühzeitiger Beginn der Prüfungsvorbereitung:** Die begleitenden Institutionen und berufsbildenden Schulen weisen darauf hin und unterstützen die Auszubildenden dabei, die Prüfungsvorbereitung mindestens ein halbes Jahr vor der Prüfung zu beginnen. Auch gestreckte Prüfungen (Zwischenprüfung) sollten entsprechend berücksichtigt werden.

## 3.2.8 SCHWERPUNKTTHEMA: REGIONALE KOOPERATION

Grundlegend für den reibungslosen und erfolgreichen Verlauf eines Ausbildungsvorhabens mit Lernenden aus dem Ausland ist ein gemeinsames Ziel aller Akteure. Dafür bedarf es neben den regelmäßigen und verbindlich vereinbarten Absprachen sowie gemeinsamen Planungen bereits vor der Gewinnung von Auszubildenden einer guten partnerschaftlichen und lösungsorientierten Kooperation und Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Das wichtigste gemeinsame Ziel der Partner ist die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Hier können bereits bestehende Strukturen genutzt werden.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Bei der Planung und Durchführung eines Ausbildungsvorhabens mit Lernenden aus dem Ausland sollten neben den begleitenden Institutionen, den Ausbildungsbetrieben und den berufsbildenden Schulen auch lokale Akteure wie Kammern, Sprachschulen, engagierte Einzelpersonen, etablierte regionale Netzwerke sowie die regionalen AA und die ZAV als Kooperationspartner Berücksichtigung finden. Letztere kann aufgrund ihrer Expertise in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung und Beratung passgenau zur Gewinnung von Ausbildungsinteressierten aus verschiedenen Herkunftsländern sowie bei Herausforderungen im Ausbildungsverlauf (insbesondere bei drohendem Ausbildungsabbruch) beitragen.

Um das Ziel der erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung zu erreichen, empfehlen sich folgende weitere Maßnahmen in der Zusammenarbeit mit den oben genannten Kooperationspartnern:

#### Zusammenarbeit mit weiteren Partnern

- Es empfiehlt sich, dass bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen (Angebote von Kammern, Kommunen, Migrationsberatungsstellen, IQ, Kulturvereinen etc.) genutzt werden. Dazu sollte die begleitende Institution den Kontakt zu diesen Akteuren suchen und halten.
- Weitere Akteure wie Seniorenexperten-Services, Hochschulen, Ehrenamts- und Migrantenorganisationen, Freizeiteinrichtungen etc. können unterstützend für Akteure und Lernende fungieren und den Ausbildungserfolg fördern.

#### Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit

- Die begleitende Institution sollte bei Bedarf sowohl in der Vorbereitungszeit als auch in der Durchführungsphase des Ausbildungsvorhabens die Abstimmung mit den regionalen AA, insbesondere mit dem Arbeitgeber-Service (AG-S), suchen.
- Um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen oder diesen zu verhindern, kann die begleitende Institution oder die Berufsschule den Internationalen Personalservice (IPS) der Agentur für Arbeit hinzuziehen, der Beratungen und Unterstützung bei der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen anbietet.

### **Vernetzung und Erfahrungsaustausch mit anderen Institutionen mit ähnlichen Vorhaben**

- Die begleitenden Institutionen sollten sich zugunsten eines Erfahrungsaustauschs zu (guter) Praxis untereinander intensiv vernetzen. Selbstorganisierte regionale Vernetzungstreffen bieten eine Plattform für den Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen, zum Transfer von entwickelten und erprobten Instrumenten sowie zur Stärkung der regionalen Zusammenarbeit. Bereits bestehende regionale Strukturen in diesem Themenfeld können zur Unterstützung herangezogen werden.

Droht ein Ausbildungsabbruch bei Auszubildenden (zum Beispiel aufgrund von persönlichen Krisen, Problemen in der Berufsschule, Heimweh, Sprachproblemen oder Unzufriedenheit mit dem gewählten Ausbildungsberuf) und wird dies frühzeitig erkannt, können durch eine gute Vernetzung der Partner und den gemeinsamen Wissensstand um die Auszubildenden Lösungsansätze gefunden werden, um die Auszubildenden bedarfsorientiert zu unterstützen.







# GUTE PRAXIS: RAPID ACTION

Im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU entwickelte die ZAV das Konzept Rapid Action, das in den Projekten Anwendung fand. Eine Übertragbarkeit auf andere ähnliche Zusammenhänge ist wünschenswert und sollte bei der BA im Bedarfsfall angefragt werden.

## DAS INTERVENTIONSPROJEKT „RAPID ACTION“ DER ZENTRALEN AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNG

Im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU implementierte die ZAV im Sommer 2015 ein Konzept („Rapid Action“), um die Projektträger in den verschiedenen Projektphasen in ihrer Arbeit mit den Programmteilnehmenden zu unterstützen. Ziel war es, durch regelmäßigen Austausch mit den Projektverantwortlichen frühzeitig von Schwierigkeiten zu erfahren und so umgehend Beratung sowie weitere Unterstützungsangebote für die Auszubildenden anbieten zu können. Die Arbeitsmarktnähe und Neutralität der BA stellten hierbei einen weiteren Mehrwert dar.

Das Rapid Action-Team wurde personell so aufgestellt, dass die jeweils regional zugeordneten Berufsberaterinnen und -berater für das Sonderprogramm MobiPro-EU eine Anzahl von Projekten in die Betreuung nahmen, für die sie als erste Ansprechperson fungierten. Bei den Projektträgern wurde eine Clusterung nach festgelegten Kriterien (zum Beispiel erstmalige Teilnahme an MobiPro-EU) vorgenommen. Aus dieser ergab sich zum einen die zu erwartende Beratungsintensität, zum anderen die zu präferierende Kontaktform (persönlich, telefonisch, schriftlich).

Der Erstkontakt zu allen Projektträgern fand vor dem Projektbeginn statt. In diesem wurden das Dienstleistungsangebot der ZAV vorgestellt und weitere grundlegende Fragestellungen im persönlichen Gespräch besprochen. Bei den Projektträgern, die dieses mit der ZAV vereinbarten, folgte dann in der frühen Projektphase zu vier Zeitpunkten ein Standardkontakt: Zu Beginn und zwei Wochen vor Ende der Sprachkurse, zu Beginn des Praktikums sowie zu Beginn der Ausbildung.

Gegenstand dieser Gespräche konnte beispielsweise die Nachbesetzung von Projektplätzen, aber auch die Akquise weiterer Ausbildungsstellen sein.

Je nach individueller Übereinkunft mit den Projektträgern sollte für den weiteren Programmverlauf eine Kontaktdichte von vier bis sechs Wochen gehalten werden.

Davon unbenommen waren anlassbezogene Kontakte, die zustande kamen, weil Teilnehmende beabsichtigten, die Ausbildung abzubrechen, oder weil andere schwerwiegende Probleme zu lösen waren, die die Bezugspersonen in den Projekten so nicht lösen konnten.

Auch wenn die möglichen Abbruchgründe immer höchst individuell waren, ließ sich hier eine Kategorisierung vornehmen, aus der mögliche Maßnahmen abgeleitet werden konnten. Diese Oberkategorien waren:

- Persönliche Gründe der Teilnehmenden (zum Beispiel Heimweh, gesundheitliche Probleme, Familie, Konflikte)
- Sprachliche Gründe (zum Beispiel Überforderung mit dem Spracherwerb und/oder den sprachlichen Anforderungen im Ausbildungsalltag)
- Berufsbezogene Gründe (zum Beispiel falsche Erwartungen bezüglich des Berufes, des Betriebes oder des Ausbildungssystems; berufsschulspezifische Schwierigkeiten)
- Betriebsbezogene Gründe (zum Beispiel zurückgenommenes Ausbildungsangebot durch den Betrieb oder Entlassung)

Auf Anfrage der Projektträger wurden die MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater aktiv, um mit Teilnehmenden, Projektverantwortlichen, Betrieben, Berufsschulen und teilweise unter Beteiligung der Arbeitsgeber-Services der lokalen Arbeitsagenturen Lösungsansätze zu entwickeln.

Rapid Action war darüber hinaus für Stellungnahmen zu Eignung, Motivation und Deutschkenntnissen der Teilnehmenden zuständig, wenn es um Wechsel von Ausbildungsberufen, die Wiederholung von Ausbildungsteilen und Prüfungen ging.

Allein seit der systematischen Erfassung der Unterstützungsmaßnahmen im Juli 2017 bis zum Redaktionsschluss dieses Handbuchs wurden die MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater über 400 Mal zur Problemlösung hinzugezogen und konnten dadurch viele drohende Programmabbrüche abwenden.

# ANHANG 1: CHECKLISTE (BEISPIEL)

## CHECKLISTE BERATUNG: AUSBILDUNG IM BETRIEB, IN DER BERUFSBILDENDEN SCHULE UND IN DER REGION

**Ziel: Auszubildende sollen eine möglichst gute Vorstellung vom Betrieb, Land und von Leuten bekommen.**

Wie sieht die Ausbildung aus?

.....  
.....

Was kann ich damit machen (diverse Optionen)?

.....  
.....

Wie viel verdient man?

.....  
.....

Wie sehen die Arbeitszeiten aus (Beginn morgens, Wochenendarbeit etc.)?

.....  
.....

Wie viele Urlaubstage gibt es? Gibt es weitere Vorgaben bezüglich der Inanspruchnahme von Urlaub?

.....  
.....

Gibt es am Arbeitsort eine Kantine beziehungsweise Verpflegungsmöglichkeit?

.....  
.....

Welche Informationen können zu Ausbildungspersonal, Vorgesetzten, Mitarbeitenden, der Verwaltung und anderen relevanten Personen gegeben werden?

.....

.....

Wer ist die für mich verantwortliche ausbildende Person?

.....

.....

Werden Schulungen / Weiterbildungen über die Ausbildung hinaus angeboten?

.....

.....

Wo werde ich wohnen?

.....

.....

In welchen berufsbildende Schulen findet der schulische Teil der Ausbildung statt?

.....

.....

Welche öffentlichen Nahverkehrsmittel können genutzt werden?

.....

.....

Welche Freizeitmöglichkeiten gibt es? Wie gestalten sich Landschaft und Wetter in der Region?

.....

.....

**Umsetzende Institution:**

Die Checkliste Ausbildung im Betrieb hat die Handwerkskammer Reutlingen im Rahmen des Sonderprogrammes MobiPro-EU entwickelt und genutzt. Für das Praxishandbuch wurde sie modifiziert.

# ANHANG 2: ERFAHRUNGSBERICHT AUS DEM SONDERPROGRAMM MOBIPRO-EU DES BUNDES

## DAS KONZEPT „RAPID ACTION“ IM RAHMEN DES SONDERPROGRAMMS MOBIPRO-EU

Ein Interview mit Mitarbeitenden des Rapid Action-Teams:

### 1. Was bedeutet Rapid Action?

*„Hinter dem Namen ‚Rapid Action‘ verbirgt sich ein Kundenkontaktkonzept. Es wurde im August 2015 eingeführt, da die Förderabbruchquote im Rahmen von MobiPro-EU schon vor Beginn der Berufsausbildung im Juni 2015 mit 445 Teilnehmenden relativ hoch war.“ (Christian Spelter)*

### 2. Verfolgt das Konzept einen präventiven oder reaktiven Ansatz?

*„Durch den regelmäßigen Kontakt zum Projektträger soll sichergestellt werden, dass aufkommende Handlungsbedarfe zur Sicherung des Projektes frühzeitig erkannt, konkrete Maßnahmen vereinbart und rechtzeitig umgesetzt werden können. Ziel des intensiven Kontaktes mit den Projektträgern ist es, durch kontinuierliche und qualitativ hochwertige Beratung die Abbruchquoten der durch MobiPro-EU geförderten Jugendlichen im gesamten Prozess zu minimieren.“ (Christian Spelter)*

### 3. Wer ist die Zielgruppe?

*„Insbesondere die Projektträger, die die Auszubildenden vom Projektbeginn bis zur Beendigung ihrer Berufsausbildung durchgängig und intensiv betreuen. Über die Projektträger nehmen wir Kontakt zu den Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, gegebenenfalls auch Berufsschulen, auf, um eventuell auftretende Probleme, die zu einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch führen könnten, zu lösen.“ (Ina Rosenow)*

### 4. In welchen Phasen der Ausbildung wird die Rapid Action-Beratung aktiv?

*„Durchgängig in allen Phasen des Projektes. Beginnend mit dem Sprachkurs im Herkunftsland, über das Praktikum vor Beginn der geplanten Ausbildung bis zum Ende der Ausbildung. Über die Kontaktdichte während des laufenden Projektes zu den Projektträgern, Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben bis zu involvierten Berufsschulen versuchen wir, kontinuierlich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit auszubauen. Ziel ist es nicht nur, Probleme der Auszubildenden zu erkennen, sondern gegebenenfalls auch frühzeitig Hilfe zur erfolgreichen Projektdurchführung anzubieten.“ (Ina Rosenow)*

## 5. Werden Einzelpersonen oder Gruppen angesprochen?

*„Ebenso individuell wie die Auszubildenden an sich sind auch die Fallkonstellationen bei Rapid Action:*

*Eine Einzelperson kann in einem Projekt aus verschiedenen Gründen Hilfestellung benötigen. Dies können familiäre Schwierigkeiten sein, Probleme oder Verständigungsschwierigkeiten mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Vorgesetzten und/oder Mitschülerinnen und Mitschülern, Lehrkräften in Berufsschule oder Stützunterricht. Die Auszubildenden können leicht in emotionale Stresssituationen geraten, bedingt durch gefühlten Leistungsdruck in Schule und Betrieb sowie den Anspruch, die Erwartungen an sich selbst zu erfüllen („Bloß nicht versagen“).*

*In diesen Situationen sind Rapid Action-Aktivitäten in Form von Einzelgesprächen in einem vertraulichen Rahmen mit den MobiPro-EU-Beraterinnen und -Beratern – bei Bedarf gemeinsam mit den ‚Kümmerern‘ des Projektträgers – die beste Handlungsoption.*

*Die Praxis hat gezeigt, dass in bestimmten Ausbildungsphasen viele Auszubildende ähnlich gelagerte Probleme haben:*

*Manchmal sinkt die persönliche Motivation, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Kommen einzelne Auszubildende mehrfach nicht zum abH-Unterricht, fehlt plötzlich ein Großteil der Gruppe („Warum muss ich denn hingehen, wenn die anderen es auch nicht tun?“). Auch nach Urlaub bei Familie und Freundinnen und Freunden im Herkunftsland kommt es oft zu Rückfällen von Heimweh und damit verbunden zu Fehlzeiten und Leistungsabfällen.*

*In diesem Fall haben sich Gruppenworkshops und gemeinsame Veranstaltungen bewährt, in denen die Dynamik der Gruppe positiv beeinflusst werden kann. Die jungen Menschen erkennen, dass sie mit ihren Problemen nicht allein sind und unterstützen sich auch gegenseitig.“*  
(Hauke Neidhardt)

## 6. Wer geht für den Einsatz von Rapid Action eigentlich auf wen zu?

*„Das hängt ganz von der Fallgestaltung ab: Wir MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater stehen in regelmäßigem Austausch mit den Projektträgern, um sich ankündigende Probleme zu identifizieren und anschließend Lösungen zu erarbeiten. Diese Vorgehensweise ermöglicht uns eine aktuelle und realistische Einschätzung der Situation.*

*Manchmal treten sehr spontan Probleme auf, die nicht abzusehen waren, und die Projektträger oder die Auszubildenden selbst melden sich initiativ bei uns.*

*In den meisten Fällen informieren die Betriebe und Berufsschulen die Projektträger über aktuelle Fälle, und diese beraten sich dann mit uns. Anschließend führen wir – je nach Problemlage – Gespräche mit allen Beteiligten und zeigen Lösungswege auf.*

*In anderen Fällen haben die Projektträger sehr engen Kontakt zu den Mitarbeitenden des Operativen Service in Köln, welche uns anschließend über anstehende Einsätze informieren.“*  
(Hauke Neidhardt)

**7.** Welche Institutionen können Rapid Action in Anspruch nehmen?  
Wer sind die Anlaufstellen für diese Institutionen?

*„Da bei Problemen in der Ausbildung meistens mehrere Akteure involviert sind und nicht nur die Auszubildenden selbst, haben die MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater im Rahmen von Rapid Action überwiegend auch Kontakt zu weiteren Beteiligten. Das ist sowohl in der Gruppe als auch individuell der Fall. Institutionen, mit denen wir bereits zusammengearbeitet haben, sind beispielsweise die lokalen*

*Agenturen für Arbeit, Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, aber auch Sprachkursanbieter und Anbieter von überbetrieblichem Unterricht sowie die Berufsschulen.*

*Generell können alle Institutionen, die beim erfolgreichen Weg in die Ausbildung involviert sind, Rapid Action in Anspruch nehmen und sich an uns wenden.“ (Jacqueline Meyer)*

**8.** Welche Schritte gehören zu einem Rapid Action-Verfahren?

*„Die MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater stehen im regelmäßigen und engen Kontakt zu den Projektträgern, sodass wir im Idealfall schon früh von den Problemen erfahren. Dies ist jedoch nicht die Regel, da die Auszubildenden oftmals auch erst spät die Kümmerer informieren, die wiederum uns informieren. Der Hinweis auf ein Problem kann aber auch über den Operativen Service in Köln an uns herangetragen werden.*

*Jedenfalls wird dann zunächst der Kümmerer des Projektträgers nach den Hintergründen befragt. In einigen Fällen ist die Sicht des Projektträgers eine andere, sodass es wichtig ist, sich diese Meinung auch einzuholen.*

*Das Gespräch mit den Auszubildenden erfolgt dann idealerweise persönlich, alternativ per Skype oder Telefon.*

*Um eine Lösung für alle Beteiligten zu finden, wird meist noch der Betrieb kontaktiert, in Ausnahmefällen auch die Berufsschule.*

*Je nach Problemlage kann sich so ein Fall über mehrere Monate hinziehen oder die MobiPro-EU-Beraterinnen und -Berater sind – manchmal auch in der Rolle einer Mediatorin oder eines Mediators – nach einem oder mehreren Gesprächen erfolgreich.*

*Im Nachgang schreiben wir zu diesen Problemfällen eine Stellungnahme, die an den Operativen Service in Köln geht.*

*Wichtig ist es, regelmäßig nachzufragen, ob das Problem (mit der Schule, mit dem Betrieb, mit dem Deutschkurs) gelöst werden konnte oder ob eine erneute Intervention nötig ist.“ (Jacqueline Meyer)*

---

Jacqueline Meyer, Internationaler Personalservice Nordrhein-Westfalen

Ina Rosenow, Internationaler Personalservice Berlin-Brandenburg

Hauke Neidhardt, Internationaler Personalservice Hessen

Christian Spelter, Internationaler Personalservice Bayern

---

**Befragte Institution:**

Das Konzept Rapid Action wurde von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Sonderprogramms MobiPro-EU entwickelt und zur Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen eingesetzt. Aktive Rapid Action-Mitarbeitende wurden hier zum Konzept befragt.

# LITERATURVERZEICHNIS

## B

**Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), 2016:** Jugendarbeitslosigkeit in Europa.  
<http://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/225124/jugendarbeitslosigkeit-in-europa> (11.10.2017).

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2018:** Liste der zugelassenen Lehrwerke für den Integrationskurs. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Lehrkraefte/liste-zugelassener-lehrwerke.html> (24.09.2018).

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), o. J.:** Datenbank Ausbildungsvergütungen.  
<https://www.bibb.de/de/12209.php> (24.09.2018).

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2016:** Bundesweites Vernetzungstreffen MobiPro EU 2016. Dokumentation der Tagung und Gute-Praxis-Sammlung. Berlin: ohne Verlag.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2017:** Bundesweites Vernetzungstreffen MobiPro EU 2017. Dokumentation der Tagung und Gute-Praxis-Sammlung. Berlin: ohne Verlag.

## C

**Council of the European Union, 2011:** Council conclusions on a benchmark for learning mobility. 3128th EDUCATION, YOUTH, CULTURE and SPORT Council meeting. Brüssel: Council of the European Union.

## D

**Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), 2017:** Wissenschaft weltoffen kompakt 2017. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

## E

**e-traffix, o.J.: Sprachniveau.**  
<http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php> (10.09.2018).

**Europäische Kommission 2010:** Communiqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011–2020. Brügge: Europäische Kommission.

**Europäische Kommission, 2010a:** Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Brüssel: Europäische Kommission. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20DE%20SG-2010-80021-06-00-DE-TRA-00.pdf> (19.11.2018).

**Europäische Kommission, 2016:** Investieren in Europas Jugend: Fragen und Antworten.  
[http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-16-4166\\_de.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-4166_de.htm) (09.01.2018).

**European Trade Union Confederation (ETUC)/Unionlearn, 2016:** A European Quality Framework for Apprenticeships: A European Trade Union Proposal.  
<https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WIXlaajiZPY> (10.01.2018).

**Eurostat, 2018a:** Unemployment by sex and age – annual average.  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en) (17.12.2018).

**Eurostat, 2018b:** Jugendarbeitslosigkeit nach Geschlecht.  
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem140&language=de>  
(14.12.2018).

## G

---

**Goethe Institut, 2018:** Deutschkurse und Deutschprüfungen.  
<https://www.goethe.de/de/spr/kup.html> (24.09.2018).

**Goethe Institut, 2018a:** Deutsch lehren lernen.  
<https://www.goethe.de/de/spr/unt/for/dll.html> (24.09.2018).

## H

---

**Hans-Böckler-Stiftung, 2016:** Internationalisierung der Berufsausbildung als Herausforderung für Politik und Betriebe – eine explorative Studie. Study Nr. 311 (April 2016).  
Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

## I

---

**IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, 2012:** Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache.  
[https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/Thema\\_Sprachbildung/Broschuere\\_Sprachbedarfsermittlung\\_2012.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Broschuere_Sprachbedarfsermittlung_2012.pdf) (24.09.2018).

**IQ Netzwerk Bremen, o. J.:**  
Servicestelle Einfache Sprache. <http://prozesskette-bremen.de/servicestelle-einfache-sprache/>  
(08.05.2018).

## K

---

**Kaleja, K. / Egetenmeyer, R., 2017:** Internationalization in European Vocational Education and Training. S. 63–76 in T. Tran / K. Dempsey (Hrsg.), Internationalization in Vocational Education and Training: Transnational Perspectives. Cham: Springer.

**Koordinierungsstelle „Berufsbildung ohne Grenzen“, 2017:** Berufsbildung ohne Grenzen. Das Handbuch.  
[http://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/fileadmin/redaktion/Dateien/Neuaufgabe\\_BoG-Handbuch\\_-\\_Kopie.pdf](http://www.berufsbildung-ohne-grenzen.de/fileadmin/redaktion/Dateien/Neuaufgabe_BoG-Handbuch_-_Kopie.pdf) (10.01.2018).

## N

---

**Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB), 2016:** Erasmus+: Mobilität machen – Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung erfolgreich durchführen.  
Bonn: NA beim BIBB.

**Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB), 2017:** Jahresbericht 2016. Bonn: NA beim BIBB.

## DANKSAGUNG

Zum Gelingen des Praxishandbuches Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung haben zahlreiche Institutionen und Einzelpersonen beigetragen, denen allen an dieser Stelle Dank gebührt.

Hervorzuheben sind insbesondere die vielen engagierten Träger des Sonderprogramms MobiPro-EU sowie deren Partner aus Bildung und Wirtschaft. Sie haben mit ihrem Praxiswissen und ihren Erfahrungen wertvolle Beiträge für die Handlungsempfehlungen sowie Beispiele guter Praxis aus ihrer Arbeit mit den jungen Menschen aus Europa auf ihrem Weg zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss geliefert – und somit die Grundlage für das Praxishandbuch geschaffen. Auch den Auszubildenden selbst gilt Dank dafür, über ihre Erfahrungen, aber auch Herausforderungen und Chancen zu berichten. Diese Erfahrungen haben ebenfalls Eingang in das Praxishandbuch gefunden.

Danken möchten wir auch den Expertinnen und Experten des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) und der Botschaft von Spanien. Diese haben sich von Beginn an mit ihrer Expertise und ihren Unterstützungsangeboten für die Lernenden und die Projektträger eingebracht.

Weiterhin gilt unser Dank dem Evaluationskonsortium. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW), das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) und das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation haben gemeinsam das Sonderprogramm MobiPro-EU über mehrere Jahre wissenschaftlich begleitet und wertvolle Ergebnisse zu Erfolgsfaktoren und Herausforderungen herausgearbeitet.

Zu guter Letzt danken wir den Mitarbeitenden von Minor, die – neben der Qualitätssicherung sowie der Begleitung und Vernetzung der Programmbeteiligten in MobiPro-EU – die Erfahrungen aus der Umsetzung des Sonderprogramms kontinuierlich zusammengetragen und das vorliegende Praxishandbuch Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung erarbeitet haben.

**Bundesagentur für Arbeit**

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung  
90327 Nürnberg · [www.zav.de](http://www.zav.de)

April 2019