

DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

**DHI**

Jörg Lahner

**Integration von Flüchtlingen  
durch Ausbildung im Handwerk -  
Potenziale, Herausforderungen  
und Erfolgsfaktoren**

**Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 14**

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand  
und Handwerk an der Universität Göttingen

*i/f/h*

Veröffentlichung  
des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk  
an der Universität Göttingen

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



sowie die  
Wirtschaftsministerien  
der Bundesländer

---

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über

<http://dnb.dnb.de>

abrufbar.

---

**ISSN 2364-3897**

**DOI-URL: <http://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-14>**

Alle Rechte vorbehalten

ifh Göttingen • Heinrich-Düker-Weg 6 • 37073 Göttingen

Tel. 0551-39 174882 • Fax 0551-39 4893

eMail: [info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de](mailto:info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de)

Internet: [www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de](http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de)

GÖTTINGEN • 2017

# **Integration von Flüchtlingen durch Ausbildung im Handwerk - Potenziale, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren**

Autor: Jörg Lahner

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung Nr. 14

## **Zusammenfassung**

Die Integration von Migrantinnen und Migranten, speziell von Flüchtlingen, stellt eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland dar. Parallel dazu fällt es dem deutschen Handwerk immer schwerer, seinen Fachkräftebedarf zu decken.

Eine wachsende Zahl an Projekten von Bund und Ländern versucht deshalb, gezielt die Ausbildung von Flüchtlingen im Handwerk zu fördern. Dabei zeigt diese Untersuchung, dass es potenziell eine Vielzahl interessierter Betriebe und motivierter Flüchtlinge mit Affinität zu einem Handwerksberuf gibt. Zudem sind die Handwerkskammern mit ihren Bildungszentren und ihren vielfältigen Erfahrungen im Bereich zielgruppenspezifischer Angebote für eine effektive Unterstützung bestens aufgestellt. Allerdings ist der Ausbildungserfolg von zahlreichen Faktoren abhängig. Erstens gilt es, die Voraussetzungen der Flüchtlinge, vor allem die sprachlichen, gründlich zu prüfen. Die Integration in den Betrieb, der Besuch der Berufsschule, Herausforderungen der persönlichen Lebenssituation (Familienverantwortung, Unterbringung etc.) sind nicht nur für Flüchtlinge kritische Faktoren des Ausbildungserfolges, Flüchtlinge haben hier jedoch häufig besondere Hürden zu meistern. Deshalb ist eine intensive sozialpädagogische Betreuung vor und während der Ausbildung in der Regel unverzichtbar.

Auch wenn der vorliegende Beitrag lediglich auf der gutachterlichen Prüfung eines einzelnen Pilotprojektes fußt, lassen sich durchaus vielfältige Erkenntnisse sowohl für die Praxis als auch für die Förderpolitik ableiten. Insgesamt zeigt sich, dass die spezifischen Hindernisse in vielen Fällen überwindbar sind und Ausbildung von Flüchtlingen im Handwerk gelingen kann. Damit eröffnet sich für geeignete und gut vorbereitete Flüchtlinge eine echte Perspektive gesellschaftlicher Integration. Für das Handwerk selbst ergibt sich eine neue Option der Nachwuchssicherung, sofern eine qualifizierte Unterstützung gesichert ist und alle Beteiligten über hinreichend Geduld und Motivation verfügen.

**Schlagwörter:** *Flüchtlinge, Migration, Arbeitsmarkt, Berufsausbildung*

# Labor Market Integration of Refugees - Vocational Education in the Crafts Sector

Author: Jörg Lahner

Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung Nr. 14

## Executive Summary

The integration of immigrants, especially refugees, is one of the major social challenges in Germany. At the same time, it is increasingly difficult for the Crafts Sector to find motivated trainees.

A growing number of projects funded by different national ministries are therefore trying to promote the vocational training of refugees in the Crafts Sector. This study shows that there are many open-minded companies and motivated refugees with an interest in a crafts occupation. In addition, the crafts chambers with their educational colleges and their diverse experience are well prepared for effective support. Furthermore success is dependent on numerous factors. It is essential to thoroughly examine the preconditions of each refugee, especially linguistic ones. The integration into a company, attendance at a vocational school, the individual life situation (family responsibilities, housing, etc.) need to be considered for each individual. For this reason, intensive support is indispensable before and during the vocational training.

Even if the present article is based solely on the expert assessment of a single pilot project, numerous general findings can be derived. Overall, it can be seen that the specific obstacles can be overcome in many cases and that vocational training of refugees in the Crafts Sector can be successful. This opens up a new perspective on social integration of refugees. For the Crafts Sector, the inflow of additional workers may mitigate the increasing scarcity of labor to some degree.

**Keywords:** *refugees, migration, labor market, vocational education*

# Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Ausgangslage	2
2.1	Flüchtlinge als Potential für Fachkräftesicherung im Handwerk	2
2.2	Qualifikatorische und rechtliche Voraussetzungen	4
2.3	Das untersuchte Pilotprojekt	5
3.	Ergebnisse	7
3.1	Methodik	7
3.2	Status und Merkmale des Projektes	7
3.2.1	Teilnehmende Flüchtlinge	7
3.2.2	Beteiligte Handwerksbetriebe	8
3.3	Projektpartner	8
3.4	Spezielle zielgruppenbedingte Herausforderungen in der Ausbildung	9
3.5	Allgemeine Zielerreichung	11
4.	Diskussion	13
4.1	Zusammenfassende Betrachtung des Projektes	13
4.2	Abgeleitete Erfolgsfaktoren	14
4.3	Abgeleitete Erkenntnisse und Empfehlungen	15
5.	Fazit	17
6.	Literatur	18

## **Verzeichnis der Abbildungen**

Abbildung 1:	Entwicklung der Asylantragszahlen	2
Abbildung 2:	Unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk	3
Abbildung 3:	Stärken-Chancen-Hürden-Risiken-Übersicht	14

## 1. Einleitung

Seit Jahren nimmt der Zustrom von Flüchtlingen aus Krisenländern nach Deutschland zu und erreichte im Verlauf des Jahres 2015 seinen vorläufigen Höhepunkt. Vor diesem Hintergrund hatten das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im Jahr 2015 eine Qualifizierungsinitiative für Flüchtlinge im deutschen Handwerk gestartet. Übergeordnetes Ziel der vom BMZ finanziell geförderten Qualifizierungsinitiative war und ist es, dass die Flüchtlinge nach Rückkehr in ihre Heimatländer die erworbenen beruflichen Fähigkeiten für den dortigen Wiederaufbau nutzen und so die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unterstützen. Gefördert werden sollten vor allem Qualifizierungen in Bau- und Ausbaugewerken.

Der besondere Ansatz des Projektes bestand in folgenden Aspekten:

- Hohe Erfolgsorientierung (erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung)
- Ex-ante-Selektion
- Intensive Betreuung

Der Autor war für dieses Pilotprojekt als Gutachter tätig. Das erstellte Prüfgutachten behandelt vor allem den Stand der Durchführung sowie die Zielerreichung des Vorhabens. Es beurteilt die Ergebniserreichung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fortschritte bis zum Ende der Laufzeit des Pilotprojektes zum 01.01.2016. Somit ging es in der Prüfung weniger um die langfristige Rückkehrperspektive als vielmehr um die erfolgreiche Anbahnung, Durchführung und Begleitung der Ausbildung von Flüchtlingen. Außerdem wurden organisatorische und inhaltliche Vorschläge zu einer möglichen Fortführung des Projektes entwickelt.

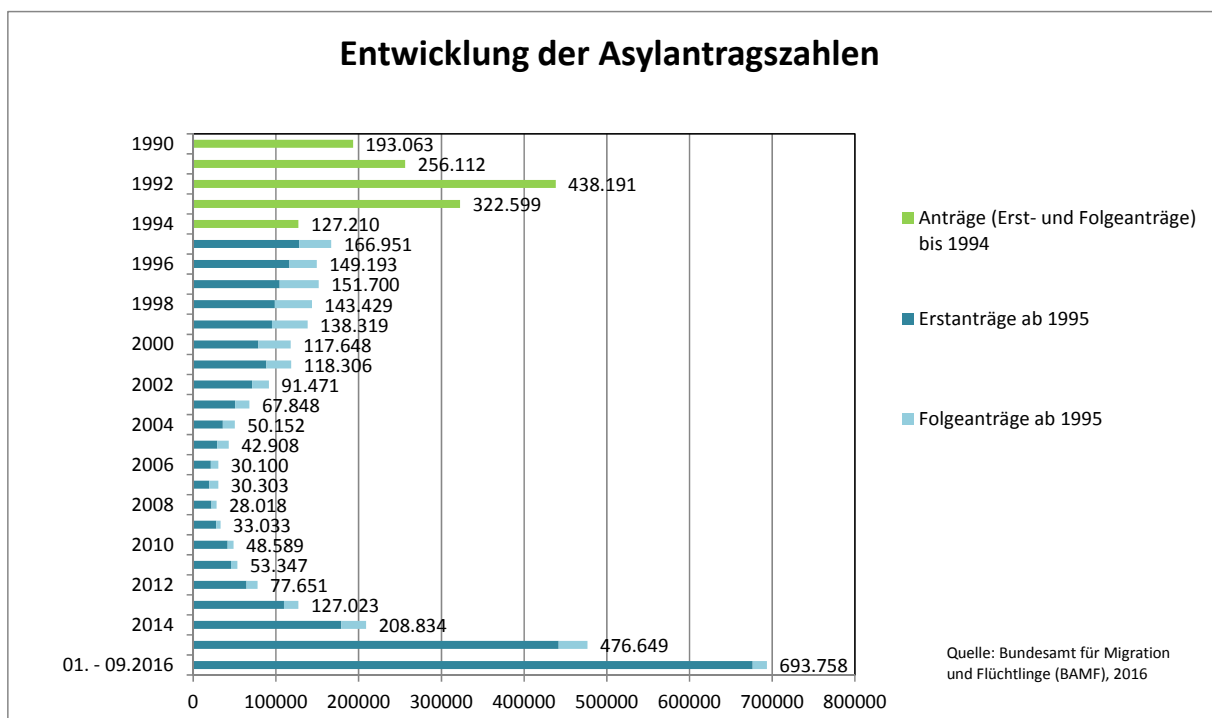
Das hier untersuchte Pilotprojekt des BMZ ist eines von mehreren Projekten ähnlichen Typs. Gerade im laufenden Jahr sind zahlreiche Maßnahmen in diesem Feld ausgeweitet oder neu aufgelegt worden. Die intensive Auseinandersetzung mit den Projektunterlagen sowie vor allem die umfassende Befragung der auch in anderen Projekten tätigen Träger, der Unternehmen und Flüchtlinge erlauben jedoch Aussagen zu den Potenzialen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Ausbildung von Flüchtlingen im Handwerk, die weit über das Pilotprojekt hinausgehen. Daher wird in der vorliegenden Publikation eine übergeordnete Betrachtung gewählt, um die vielfältigen Erkenntnisse aus der Projektprüfung in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs einzuspeisen und somit generelle Hinweise sowohl für weitere Forschung als auch die zukünftige (Förder-) Praxis zu geben, damit Integration durch Ausbildung im Handwerk (besser) gelingen kann.

## 2. Ausgangslage

### 2.1 Flüchtlinge als Potential für Fachkräftesicherung im Handwerk

Das Thema Flüchtlinge ist durch den erhöhten Zustrom in jüngerer Vergangenheit zu einem herausragenden Medienthema geworden und stellt die Gesellschaft insgesamt vor erhebliche und dauerhafte Herausforderungen. Die gesellschaftliche Integration ist in diesem Zusammenhang das große Ziel, wobei untergeordnet die Arbeitsintegration von Flüchtlingen sowohl als wichtiger Bestandteil als auch als Voraussetzung für dieses Ziel zu bewerten ist.<sup>1</sup> Ein Indikator für die quantitative Bedeutung der Zuwanderung ist die Zahl der Asylanträge, wengleich durch den Bearbeitungsstau der Anträge eine erhebliche zeitliche Verzögerung zu berücksichtigen ist.<sup>2</sup>

Abbildung 1: Entwicklung der Asylantragszahlen



*ifh Göttingen*

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), 2016

Durch diese Verzögerung sind zwar viele Flüchtlinge, die bereits 2015 in Deutschland angekommen waren, erst 2016 erfasst worden, die große Dynamik sowie die quantitative Bedeutung des Zustroms von Flüchtlingen in jüngerer Zeit wird allerdings in Abbildung 1 sehr deutlich. Nur 1992 lag die Zahl der Asylanträge annähernd so hoch wie heute, damals jedoch unter völlig anderen weltpolitischen und gesetzlichen Vorzeichen.

<sup>1</sup> Garloff, A. (2016), S. 690.

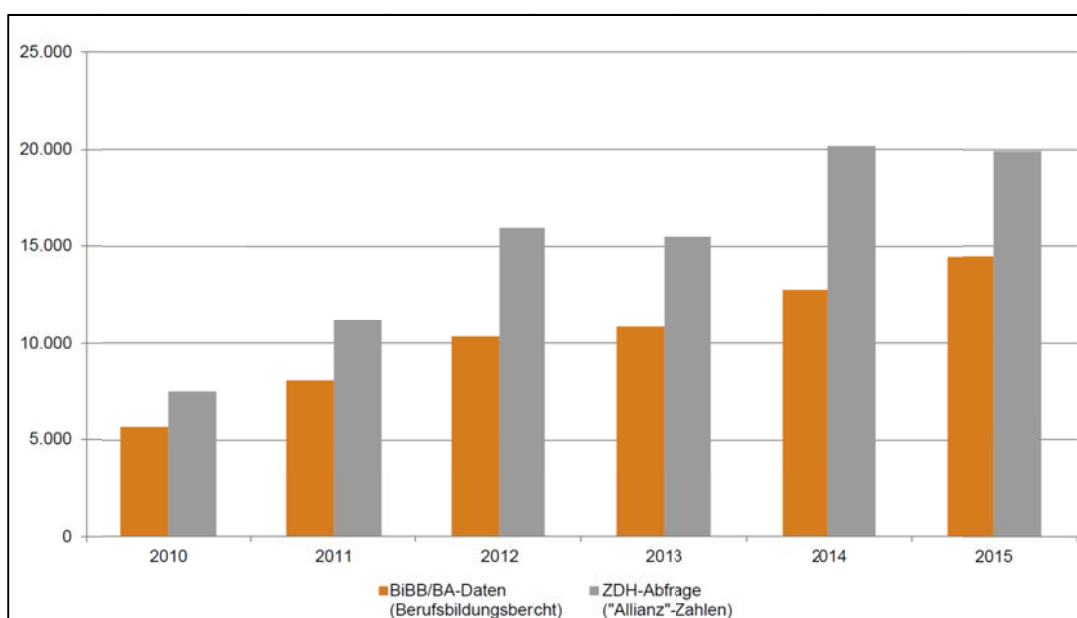
<sup>2</sup> BAMF (2016).



Ursache dieses starken Zustroms sind insbesondere Flüchtlingsbewegungen aufgrund von Krieg, Bürgerkrieg, Terrorismus oder wirtschaftlicher Perspektivlosigkeit. Die UN geht von etwa 60 Millionen Menschen aus, die aktuell weltweit auf der Flucht sind.<sup>3</sup> Der besondere Anstieg in Deutschland ist allerdings außerdem auf spezifische Faktoren wie die verschärfte Situation in Syrien, die verstärkte Nutzung der Fluchtrouten über Mittelmeer und Balkan im Verlaufe des Jahres 2015, das Verhalten der Transitstaaten sowie die Quasi-Außerkräftsetzung der Dublin-Regeln durch die deutsche Politik zu erklären.<sup>4</sup>

Auf der anderen Seite zeigt sich im Handwerk ein zunehmendes *Missmatch* zwischen Angebot und Nachfrage (vgl. Abbildung 2).<sup>5</sup> Viele Betriebe suchen vergeblich nach fachlich geeigneten und motivierten Auszubildenden, andere müssen deutlich größere Anstrengungen unternehmen oder Kompromisse eingehen, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Vor diesem Hintergrund erkennt das Handwerk die Zuwanderung, auch die von Flüchtlingen, zunehmend als Chance und möglichen Beitrag zur Lösung des Problems unbesetzter Ausbildungsplätze und nachfolgend der Fachkräftesicherung.<sup>6</sup>

Abbildung 2: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk



ifh Göttingen

Quelle: Weiss (2016), S. 2

Gleichwohl ergeben sich neben diesen Potenzialen auch Hürden und Hemmnisse; zudem setzt das Heben dieser Potenziale geeignete Maßnahmen voraus. Somit soll diese Untersuchung auch Erfolgsfaktoren sowie zielführende Instrumente und Arrangements identifizieren. Zuvor werden allerdings zunächst etwaige qualifikatorische und rechtliche

<sup>3</sup> UN (2015).

<sup>4</sup> Lehmann, J. (2015), S. 7ff.

<sup>5</sup> Weiss, P. (2016), S. 2.

<sup>6</sup> Schlagbauer, G. (2015), S. 5ff.

Hemmnisse beleuchtet, die nach Stand des Wissens generell für Flüchtlinge gelten und daher wichtige Rahmenbedingungen für die Fragestellung dieser Untersuchung setzen.

## 2.2 Qualifikatorische und rechtliche Voraussetzungen

Entgegen manch anderer Verlautbarungen und Einschätzungen, insbesondere im Spätsommer 2015, setzt hinsichtlich der fachlichen Voraussetzungen vieler Flüchtlinge allgemein eine gewisse Ernüchterung ein.<sup>7</sup> Eine kurzfristige Lösung des Fachkräftemangels in Deutschland durch Flüchtlinge erscheint kaum möglich. Generell darf der Anteil der hochqualifizierten Personen, aber auch der berufsqualifizierten Personen nicht überschätzt werden.<sup>8</sup> Abschlüsse sind zudem nicht immer vergleichbar und oft auf dem hiesigen Arbeitsmarkt schwer verwertbar. Hinzu kommen verbreitete Defizite der Flüchtlinge schon bei den Grundkompetenzen und Lerntechniken, natürlich bei den sprachlichen Fertigkeiten und zusätzlich im Falle von Bürgerkriegs- und Terrorflüchtlingen durch spezifische Einschränkungen in physischer und psychologischer Hinsicht. Kriegstraumata u.ä. stellen in der Regel auf Dauer eine echte Beeinträchtigung dar (vgl. Abschnitt 3.2.1).

Der Bildungsökonom Ludger Wößmann bestätigt diese Wahrnehmung aus dem Projekt. Im Interview mit der Wochenzeitschrift „Die Zeit“ verweist er auf Untersuchungen der OECD.<sup>9</sup> Demnach erreichen zum Beispiel in Syrien 65 % und in Albanien 59 % der Schüler nicht einmal das Niveau sogenannter Grundkompetenzen, die auch für weiteres Lernen unabdingbar sind.

Allerdings darf angenommen werden, dass - umgekehrt - das Reservoir an Flüchtlingen, die über notwendige Grundkompetenzen verfügen und/oder diese weiterentwickeln können und wollen, deutlich ausreicht, um auch auf größerer Maßstabsebene als in dem untersuchten Pilotprojekt junge Flüchtlinge in eine handwerkliche Ausbildung zu bringen.

Ganz wesentlich bereits für die Vermittlung in Ausbildung ist außerdem der **rechtliche Rahmen**, vor allem der Aufenthaltsstatus. Ökonomisch betrachtet schafft erst ein gesicherter Aufenthaltsstatus Anreize für den Flüchtling, ein langfristiges *Commitment* wie eine mehrjährige Ausbildung einzugehen. Für die Seite des Ausbildungsgebers, d.h. den Handwerksbetrieb, ist der Aufenthaltsstatus ebenfalls von großer Bedeutung. Wie auch aus den Interviews mit den Projektpartnern eindeutig hervorging, ist es für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe unabdingbar, dass der Aufenthaltsstatus sicher und geklärt ist. Erfahrungswerte, Mutmaßungen oder hohe Wahrscheinlichkeiten sind für die Handwerksbetriebe nicht ausreichend (vgl. Abschnitt 3.2.2).

Der auch im Hinblick auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt gänzlich unproblematische Status wird durch die Aufenthaltserlaubnis erreicht.<sup>10</sup> Anerkannte Flüchtlinge, die vom BAMF einen positiven Asylbescheid erhalten haben, bekommen mit der zunächst befristeten Aufenthaltserlaubnis zugleich einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und dürfen jede Beschäftigung annehmen oder selbstständig tätig werden. Hier müssen Betriebe

---

<sup>7</sup> Baurmann, J. G. u. a. (2016).

<sup>8</sup> ebenda.

<sup>9</sup> Wiarda, J.-M. (2015).

<sup>10</sup> Vgl. auch zu den weiteren aufenthaltsrechtlichen Ausführungen Wollnik, C. (2015).

keine Besonderheiten beachten. Die Aufenthaltserlaubnis wird im Übrigen mindestens über 3 Jahre gewährt und im Falle einer noch laufenden Ausbildung anschließend verlängert. Zum Ende dieser Erlaubnis wird geprüft, ob die Person unbefristet in Deutschland bleiben darf (= permanente Niederlassungserlaubnis). Bereits mit der Aufenthaltserlaubnis sind jedoch die gleichen Rechte und Pflichten verbunden, wie sie für deutsche Bürger gelten.

Anders sah dies lange bei Personen mit Duldung (nach Ablehnung des Asylantrages) aus. Seit dem Inkrafttreten des neuen Integrationsgesetzes am 31. Juli 2016 gibt es jedoch für Geduldete auch aus sogenannten nicht sicheren Herkunftsländern Rechtssicherheit und damit Planbarkeit für die Aufnahme und Durchführung einer dualen Berufsausbildung.<sup>11</sup> Auszubildende erhalten jetzt eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung. Dabei wurde die bisher vorgeschriebene Altersgrenze von 21 Jahren für die Aufnahme einer Berufsausbildung abgeschafft. Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss wird bei anschließender Beschäftigung zusätzlich ein Aufenthaltsrecht für zwei Jahre erteilt. Dies stellt für die Ausbildungsbetriebe eine weitere bedeutende Verbesserung dar.

### **2.3 Das untersuchte Pilotprojekt**

Das BMZ gab im Mai 2015 das Signal zum Start des hier untersuchten Programms mit dem Titel „Förderung der Ausbildung von jungen Flüchtlingen aus Krisenregionen in deutschen Handwerksbetrieben“. Ziel dieses sehr kurzfristig anberaumten Pilotprojektes war es, jungen Flüchtlingen eine reguläre Ausbildung in deutschen Handwerksbetrieben zu ermöglichen. Zentrale Akteure waren dabei 13 ausgewählte deutsche Handwerksorganisationen bzw. deren Einrichtungen. Diese übernahmen die Durchführungsverantwortung und sorgten für eine individuelle Ansprache, Förderung und Begleitung sowohl der Flüchtlinge als auch der Betriebe. Mit der Abwicklung der Förderung wurde die weltweit tätige Entwicklungsgesellschaft sequa gGmbH als Durchführungsorganisation für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) betraut.

Die einzelnen Teilprojekte begannen im Zeitraum zwischen dem 01.07.2015 und dem 12.10.2015. Die Förderung der ersten Projektphase endete zum 31.12.2015, das Gesamtvolumen der Förderung lag bei ca. 1 Mio. Euro.

Insgesamt konnten 257 Flüchtlinge in das Projekt einbezogen werden. Die Mehrzahl von ihnen wurde neu in Ausbildung vermittelt oder aus Ausbildungs- oder Vorbereitungsmaßnahmen übernommen. Eine weitere große Gruppe wurde zunächst in Maßnahmen der Vorqualifizierung oder Ausbildungsvorbereitung gebracht. Hier reichte die Zeit bis zum Stichtag des Ausbildungsjahres nicht aus bzw. hatte das Ausbildungsjahr bei Start des Teilprojektes bereits begonnen oder war die Ausbildungsreife noch nicht hinreichend gegeben, so dass eine entsprechende Maßnahme vorgeschaltet wurde. Nach den Eindrücken aus den Interviews handelte es sich dabei ganz überwiegend um Teilnehmer, denen der baldige Schritt in die Ausbildung unbedingt zuzutrauen war. In der Regel konnte bei diesen Personen der Beginn des nächsten Ausbildungsjahres sicher in den Blick genommen werden.

---

<sup>11</sup> Deutscher Bundestag (2016).

Wichtige Besonderheiten des Projektes lagen in der sorgfältigen Auswahl der teilnehmenden Flüchtlinge, die oft eine bereits längere, z.T. mehrjährige Vorbereitung mit Sprachkursen und/oder Praktika und anderen Maßnahmen der Berufsorientierung hinter sich hatten. Zudem wurde im Projekt eine intensive Betreuung angestrebt und gefördert, die von Seiten der Handwerksorganisation auch unter Einschaltung von sozialpädagogischem Fachpersonal, den sogenannten „Kümmerern“<sup>12</sup>, gewährleistet wurde.

---

<sup>12</sup> Als „Kümmerer“ werden im hier relevanten Praxiskontext Personen bezeichnet, die als sozialpädagogisch geschultes Fachpersonal wichtige Betreuungsfunktionen im Sinne eines Ausbildungscoachings wahrnehmen. Sie motivieren, helfen im Alltag, bei der Integration in den Betrieb, bei Behördengängen, bei der Vermittlung von Kursen, bei familiären Fragen bis hin zur Bearbeitung von biografischen Themen. Damit nehmen sie mit Blick auf den Ausbildungserfolg eine Schlüsselrolle wahr.

## **3. Ergebnisse**

### **3.1 Methodik**

Die vorliegende Untersuchung basiert auf den Analysen und Befragungen eines Prüfgutachtens, welches Ende 2015 erstellt wurde. Basis für dieses Gutachten waren zum einen relevante Projektdokumente sowie Vorgespräche mit Projektträgern und Stakeholdern, namentlich der sequa, dem BMZ und dem ZDH. Zur Dokumentenanalyse kam die Befragung von Vertretern sämtlicher Teilprojekte als zentrale Grundlage der Untersuchung hinzu. Um die Daten zum Ausbildungserfolg auf einen aktuellen Stand zu bringen und damit auch einen längeren Zeitraum betrachten zu können, wurden im September 2016 aktuelle Daten der Nachfolgeprojekte angefordert und ausgewertet, um den Verbleib und den Ausbildungserfolg der am Pilotprojekt beteiligten Flüchtlinge dokumentieren zu können.

Methodisch nutzt der Autor für die Befragung das Instrument des leitfadengestützten Interviews, welches zum Standard der empirischen Sozialforschung gerechnet werden darf.<sup>13</sup> Wesentlich für diese Methode ist, dass vor den Interviews ein Leitfaden mit vorformulierten Themen und den dazugehörigen Fragen erarbeitet wurde, der die Durchführung des Interviews strukturierte und gleichsam als Check- bzw. Merkliste diente. Der Leitfaden gewährleistet zudem eine gewisse Vergleichbarkeit der Ergebnisse der verschiedenen Einzelinterviews. Befragt wurden sämtliche Projektpartner, die als durchführende Träger der Maßnahme fungierten, sowie zahlreiche beteiligte Handwerksbetriebe und Flüchtlinge.

### **3.2 Status und Merkmale des Projektes**

#### **3.2.1 Teilnehmende Flüchtlinge**

Bei den Flüchtlingen in Ausbildung zeigte sich in mehrfacher Hinsicht eine große Vielfalt. Dies begann bereits beim Alter. Zwar lag das Alter der meisten Teilnehmer bei unter 25 Jahren, vereinzelt wurden aber auch besonders vielversprechende Kandidaten deutlich höheren Alters aufgenommen.

Sämtliche Teilnehmer des Projektes hielten sich bereits länger in Deutschland auf. So lag die Ankunft in Deutschland nur im Ausnahmefall weniger als ein Jahr zurück, bei einigen sogar bis zu vier Jahre. In diesem Zusammenhang zeigte sich in den Interviews, dass Flüchtlinge, die bereits nach weniger als einem Jahr über die notwendigen Voraussetzungen für eine vorbereitende Qualifizierung oder gar die Ausbildung selbst verfügen, die große Ausnahme bildeten. Eingewöhnung und Umstellung, der Erwerb hinreichender Sprachkenntnisse und das Entwickeln einer persönlichen Perspektive für und in der dualen Ausbildung dauern ihre Zeit.

Ein Aspekt ist besonders positiv hervorzuheben: Die Projektpartner berichten ebenso wie die Handwerksbetriebe durchweg von einer sehr hohen Motivation der Teilnehmer. Dies wurde durch persönliche Eindrücke und Gespräche mit Flüchtlingen sehr eindrücklich bestätigt.

---

<sup>13</sup> Bortz, J. und Döring, N. (2006).

### 3.2.2 Beteiligte Handwerksbetriebe

Die Unternehmen stehen bei der Ausbildung von Flüchtlingen besonderen Herausforderungen gegenüber (vgl. Abschnitt 3.3). Allerdings ist anzumerken, dass die große Mehrzahl der Ausbildungsbetriebe bereits umfassende Erfahrungen im Umgang mit benachteiligten Zielgruppen besaß. Es scheint zulässig zu konstatieren, dass hier eine gewisse Positivauswahl von engagierten, interkulturell kompetenten und ausbildungserfahrenen Betrieben vorlag.

Dennoch berichten die Unternehmen von Unterschieden im Vergleich etwa zur Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen, die in Deutschland aufgewachsen oder zumindest deutlich länger sozialisiert sind. Zeigen die Flüchtlinge einerseits deutlich mehr Engagement, Verlässlichkeit und nicht selten auch Geschick und Flexibilität, kommt es bei Ihnen andererseits doch deutlich häufiger zu sprachlichen oder interkulturellen Missverständnissen und die Betriebe sind mit biografischen oder durch die Lebenssituation bedingten Problemen (z.B. Unterbringung in Massenunterkünften) konfrontiert. Nichtsdestotrotz existierte bei den Handwerksbetrieben eine hohe Zufriedenheit mit dem Projekt. Dies gilt für die motivierten Auszubildenden, aber auch für die aus ihrer Sicht unverzichtbare Unterstützung durch die Handwerksorganisationen sowie die Betreuung durch die sozialpädagogischen „Kümmerer“.

### 3.3 Projektpartner

Die beteiligten Projektträger waren in der Regel Handwerkskammern oder deren Tochtergesellschaften; dazu kamen eine Innung sowie eine Kreishandwerkerschaft. Kennzeichen aller Projektpartner war einerseits eine große Expertise im Projektmanagement. Im Falle gerade der Partner aus den Agglomerationsräumen kam eine ausgesprochene Kompetenz im Umgang mit Migrantinnen und Migranten, speziell beim Thema Ausbildung, dazu. Einige Handwerksorganisationen können hier auf inzwischen jahrzehntelange Erfahrungen zurückgreifen. Dies betrifft nicht nur die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Handwerkskammern als Spezialisten, sondern auch viele andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Handwerkskammern, die einen wichtigen Beitrag zum Ausbildungserfolg leisten, angefangen von den Ausbildern, über die Ausbildungsberaterinnen und -berater bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit.

In der Befragung der Projektverantwortlichen manifestierte sich mit Blick auf den Ausbildungserfolg der Vorteil von Handwerksorganisationen, die ein breites Spektrum von Dienstleistungen anbieten und deshalb in der Lage sind, auf mannigfaltige Ressourcen zurückzugreifen. Faktisch führte dies dazu, dass sämtliche Projektpartner, insbesondere in der Initialphase, erhebliche Eigenleistungen in das Projekt einbrachten. So konnten beispielsweise Werkstätten, Ausbilderkapazitäten, Kantinen, Pressestellen oder weitere Mitarbeiterressourcen aus verschiedenen Abteilungen der Handwerksorganisationen genutzt werden, und zwar in der Regel auf Basis zusätzlichen Engagements der jeweiligen Personen, d.h. ohne dass dies über Projektmittel oder anderweitig abrechnungsfähig gewesen wäre.

Die Handwerksorganisationen verfügen zudem über umfassende und langfristig etablierte Netzwerke. Für die schnelle Akquise von interessierten und geeigneten Flüchtlingen konnten Netzwerkpartner vor Ort wertvolle Unterstützung bieten, viele inhaltliche oder teilnehmerbezogene Probleme wurden rasch und „unbürokratisch“ im Verbund gelöst. In diesem Zusammenhang sind nicht nur die Agentur für Arbeit, Jobcenter, Flüchtlings-

organisationen, Berufsschulen oder die Fachdienste der Kommunen zu nennen, sondern auch viele Ehrenamtliche.

In einer Beziehung können die Handwerksorganisationen nach Auskunft der Projektpartner in besonderer Weise von ihrem Status als Träger hoheitlicher Aufgaben profitieren: im Austausch insbesondere mit den Ausländerbehörden agieren Handwerkskammern - quasi „von Behörde zu Behörde“ (O-Ton Interviewpartner) - auf Augenhöhe und erreichen deshalb im Vergleich zu anderen Akteuren „schnellere und zweckmäßigere Lösungen“ (O-Ton Interview).

### **3.4 Spezielle zielgruppenbedingte Herausforderungen in der Ausbildung**

Ohne Zweifel ist die Ausbildung von Flüchtlingen mit besonderen Herausforderungen behaftet. Dazu gehören die Sprachprobleme, aber auch weitere Aspekte, die mit der speziellen Lebenssituation und der Unkenntnis in vielen Bereichen verbunden sind.

#### **Sprache**

In der öffentlichen Diskussion wird gelegentlich vermutet, das Handwerk sei aufgrund vermeintlich geringerer sprachlicher Anforderungen besonders für die Arbeitsmarktintegration geeignet. Tatsächlich erbringt das Handwerk eine besondere Integrationsleistung, indem hier überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz oder ein Beschäftigungsverhältnis finden.<sup>14</sup> Jedoch bedeutet dies gerade im Falle von Flüchtlingen mit zum Teil sehr eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten keineswegs, dass hier nicht erhebliche Herausforderungen bestünden. Dies beginnt im Betrieb selbst, denn in den zumeist kleinen und familiengeführten Handwerksbetrieben ist intensive Kommunikation elementar. Handwerksleistungen sind in der Regel mehr oder weniger individuell, d.h. erklärungsbedürftig. Um Arbeitsanweisungen und Besprechungen folgen zu können und Missverständnisse (gerade in den gefahren geneigten Gewerken) zu vermeiden, ist neben dem allgemeinen Verständnis und einer hinreichenden Ausdrucksfähigkeit das Fachvokabular unverzichtbar. Hier gibt es Defizite in der Standardausbildung, d.h. besondere Kurse müssen das klassische Sprachlernangebot ergänzen.

#### **Notwendigkeit von „Biografiearbeit“**

Gerade von den direkt begleitenden Fachkräften im Projekt, den „Kümmerern“, wurden in den Interviews die Notwendigkeit und der erhebliche Umfang der sogenannten „biografischen Arbeit“ hervorgehoben. Da die Teilnehmer nicht selten durch ihre Erlebnisse aus Krieg und Unterdrückung traumatisiert oder zumindest stark geprägt sind, war mit gewissen Einschränkungen, aber auch mit plötzlichen Rück- und Ausfällen zu rechnen. Zudem ergaben sich weitere unerwartete Herausforderungen, die aus dieser biografischen Problematik erwachsen. So zeigte sich konkret die Schwierigkeit, Lebensläufe für Bewerbungen zu erstellen, nicht nur wegen der sprachlichen Hürden, sondern vor allem wegen der Unmöglichkeit, mit der eigenen Vergangenheit unbelastet und rein faktenorientiert umgehen zu können.

---

<sup>14</sup> Vgl. Runst, P. (2016) sowie Thomä, J. (2016), S. 5ff.

## **Interkulturelle Kompetenzen**

Zweifellos zeigen die guten Beispiele aus dem Projekt, wie durch höchstes Engagement seitens der Betriebe und der begleitenden Expertinnen und Experten Integration am Ausbildungsplatz gelingen kann. Dennoch unterstreichen einzelne Krisen und Konflikte die große Bedeutung interkultureller Kompetenz, und zwar auf allen Seiten. Viele Betriebe haben sich diese durch Erfahrung, etwa in früheren Projekten mit Migrantinnen und Migranten, infolge der eigenen Lebensgeschichte oder durch gezielte Fortbildung angeeignet. Andere wiesen an dieser Stelle noch Bedarfe auf. Doch auch die Teilnehmer selbst mussten im Bereich der interkulturellen Kompetenz geschult werden. Auf diese Weise wurde versucht, Missverständnissen im Betrieb vorzubeugen, die von vermeintlichen Beleidigungen über Probleme bei der Pünktlichkeit bis hin zu generellem Misstrauen reichen konnten. Nicht zuletzt fehlte es den Flüchtlingen naturgemäß über Kenntnisse hinsichtlich des dualen Systems in Deutschland. Dieses ist den meisten zunächst fremd. Auch die Wertschätzung für Handwerksberufe im familiären sozialen Umfeld, und überhaupt in ihren Herkunftsländern, ist sehr wenig ausgeprägt.

## **Berufsschulen**

Grundsätzlich stellte der Berufsschulunterricht eine besondere Hürde für die Flüchtlinge dar. Hier waren die Flüchtlinge sprachlich sehr gefordert, viele stießen jedoch auch inhaltlich an ihre Grenzen. Oft fehlt es an den passenden Lerntechniken. Für die Mehrheit der Flüchtlinge sind Methodik und Organisation der Berufsschule sowie das deutsche Schulsystem generell völlig fremd.

Nicht alle Berufsschulen sind auf diese Herausforderungen eingestellt. So zeigten sich gerade in diesem Feld erhebliche Unterschiede zwischen den Standorten der Teilprojekte. Gibt es gerade in Ballungszentren häufig spezielle Angebote oder Klassen, zumindest ein ausgeprägtes Bewusstsein und Bemühen, steht die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen beim Thema Flüchtlinge und Integration in einigen Regionen erst am Anfang. Dort fehlt es in den Berufsschulen zum Teil sowohl an Kapazitäten als auch an Kompetenzen, um den besonderen Anforderungen gerecht zu werden.

Weitere spezielle Herausforderungen erwachsen aus der spezifischen Lebenssituation der Flüchtlinge:

## **Unterkunft und Lernorte**

Verschärfend wirkte sich in zahlreichen Fällen die Wohnsituation der Flüchtlinge aus. Die häufige Unterbringung in großen Gemeinschaftsunterkünften erwies sich als schwere zusätzliche Belastung für die Teilnehmer. Der frühe Arbeitsbeginn kollidierte hier mit einer späten und dann immer wieder gestörten Bettruhe. Teilnehmer, die in solchen Großunterkünften untergebracht waren, hatten im Betrieb oder in der Berufsschule mit ihrer Müdigkeit zu kämpfen, fanden außerdem auch zu Tagzeiten kaum eine Möglichkeit zur Erholung oder zum ungestörten Lernen.

## **Fahrtkosten**

Gerade in ländlichen Räumen spielen die Fahrtkosten eine bedeutende Rolle. Dies gilt ähnlich für alle Auszubildenden, jedoch können die Flüchtlinge weder auf Zuwendungen der Familie hoffen, noch verfügen sie über Mitfahrgelegenheiten o.ä. Vielmehr haben die



Fahrtkosten für die Flüchtlinge eine noch größere Bedeutung, da sie fast immer auch eine Familie (mit) zu versorgen haben, ob in Deutschland oder im Heimatland. Ohne finanzielle Unterstützung beim Thema Mobilität, z.T. dank der Projektmittel, wären zahlreiche Teilnehmer nicht zu gewinnen gewesen.

### **Alternative Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten**

Die bereits genannte Versorgungsaufgabe von Familienangehörigen erhöht generell die Opportunitätskosten einer Ausbildung. Selbst wenn der Flüchtling die langfristigen Chancen einer dualen Ausbildung in Deutschland vollständig erfasst und den langen Weg zur guten Arbeitsmarktperspektive als Fachkraft akzeptiert, sind alternative Optionen, etwa Helfertätigkeiten in Industrie oder im Dienstleistungsbereich häufig sehr verlockend. Bieten sie doch die Möglichkeit, kurzfristig ein deutlich höheres Einkommen zu generieren, welches die Erfüllung gewisser Konsumwünsche, vor allem aber die Verbesserung der Wohnsituation sowie die Versorgung der Familie erlaubt.

### **Unkenntnis der Teilnehmer und der sie unterstützenden Ehrenamtlichen in Hinblick auf die duale Ausbildung**

Wie bereits angedeutet, sind die Kenntnisse über Geschichte, Sinn und Nutzen der dualen Ausbildung in der Regel nicht vorhanden. Viele Handwerksberufe werden zudem in den Heimatländern ohne echte Ausbildung ausgeführt, schlecht bezahlt und genießen in der Folge wenig Sozialprestige. Erschwerend kommt vor allem im Falle von eigentlich handwerklich sehr talentierten und interessierten Flüchtlingen hinzu, dass die ehrenamtlichen Betreuer keineswegs zur Aufklärung oder Orientierung beitragen. Die befragten Expertinnen und Experten berichten von Fällen, bei denen Flüchtlingen eher von einer Ausbildung im Handwerk abgeraten wurde, nicht zuletzt, weil auch bei diesen ehrenamtlichen Helfern falsche Vorstellungen über Inhalte und Chancen der dualen Ausbildung einerseits und die Potenziale, wie beispielsweise die Studierfähigkeit der Flüchtlinge andererseits, herrschen. Somit muss die Rolle der Ehrenamtlichen durchaus ambivalent bewertet werden: Einerseits sind sie unverzichtbare Helfer im Alltag, etwa als Fahrdienst, Vermittler, Übersetzer, Lehrer oder sogar als vielfältiger Familienersatz. Andererseits sind Ehrenamtliche offenbar nur selten hinreichend über die beruflichen Realitäten und Chancen im Handwerk informiert.

## **3.5 Allgemeine Zielerreichung**

Die Zielerreichung bzw. Effektivität des Pilotprojektes bis Ende 2015 ist insgesamt sehr positiv zu beurteilen. Zwar waren nach 2 Monaten immerhin 12,4 % der Gesamtteilnehmer aus den Maßnahmen ausgeschieden. Allerdings speiste sich diese Quote maßgeblich aus zwei Teilprojekten, bei denen die Träger erstmalig mit Flüchtlingen arbeiteten und zudem der Auswahlprozess quasi ex post realisiert wurde. D.h. Teilnehmer mit mangelnder Motivation bzw. fehlendem Interesse am Ausbildungsberuf und/oder völlig unzureichenden Sprachkenntnissen konnten dort erst während der Maßnahme identifiziert werden.

Ohne diese beiden Teilprojekte kam es bis Ende Oktober lediglich zu vier Ausbildungslösungen, welches einer Quote von unter 2 % entsprach. Auch wenn die Bestandsaufnahme nach zwei Monaten zu einem sehr frühen Zeitpunkt geschah, erscheint dem Autor eine positive Beurteilung angemessen. Zum einen waren im folgenden Projektverlauf bis Mitte Dezember praktisch keinerlei weitere Abbrüche gemeldet worden,

zum anderen zeigt der Blick auf die allgemeine Statistik der vorzeitigen Vertragsauflösungen des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dass generell ein Drittel der Auflösungen im Handwerk bereits in der Probephase (ein bis vier Monate) erfolgt.<sup>15</sup>

Viele der Teilnehmer aus dem intensiv analysierten Pilotprojekt wurden direkt in das Anfang 2016 anschließende Folgeprojekt übernommen. Allerdings: Nicht alle im Pilotprojekt engagierten Handwerkskammern blieben beteiligt und auch die Teilnehmergruppe war nicht identisch.<sup>16</sup> Dennoch konnte zum Berichtsstand 30.06.2016 der Verbleib der bereits im Pilotprojekt in Ausbildung befindlichen Flüchtlinge festgestellt werden. Dabei ergab sich eine Lösungsquote von etwas über 11 %. Auch wenn die Zahl der Abbrüche bei denjenigen, die sich noch in vorbereitenden Maßnahmen befunden haben, größer war, darf dies als großer Erfolg bezeichnet werden.

Der Blick auf andere, ähnlich gelagerte Projekte unterstützt diese positive Einschätzung. Mit der Maßnahme "*Early Intervention*" versucht die Bundesagentur für Arbeit seit Anfang 2014 bundesweit 800 Asylbewerber in Ausbildung und Arbeit zu bringen. Bis September 2015 waren nach Berichten eines Vertreters der BA<sup>17</sup> gerade einmal 46 Personen in Arbeit und lediglich 13 (!) Flüchtlinge erfolgreich in Ausbildung gebracht worden. Entsprechend differenziert fällt hier auch der Abschlussbericht des BA eigenen Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus.<sup>18</sup>

Noch eindrücklicher wird der Erfolg, wenn das Pilotprojekt in Vergleich zu bisherigen Erfahrungen mit dieser speziellen Zielgruppe im Handwerk gesetzt wird. Der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer München und Oberbayern, Dr. Lothar Semper, berichtete am 14.10.2015 in einem Interview mit der Tageszeitung *Die Welt*, dass etwa 70 % der Azubis, die aus Syrien, Afghanistan und dem Irak geflohen waren und im September 2013 ihre Lehre in seinem Handwerkskammerbezirk begonnen hatten, inzwischen (also nach gut einem Jahr) ihre Ausbildung abgebrochen hatten.<sup>19</sup>

Im Vergleich dazu zeichnen sich für die begleitete Ausbildung im Rahmen des hier untersuchten Pilotprojektes bereits heute deutlich andere, nämlich weit bessere Ergebnisse ab. Und mit den wesentlichen Unterschieden zu den eben genannten Projekten wird zugleich den wesentlichen Erfolgsfaktoren (siehe Abschnitt 4.2.) vorgegriffen: gezielte ex-ante-Selektion und damit Positivauswahl sowie eine umfassende Betreuung weit über die Sprachbeschulung und Vermittlung hinaus.

---

<sup>15</sup> BIBB (2016), S. 179.

<sup>16</sup> Einige Teilnehmer wechselten in andere, ähnliche Projekte, vor allem aber wurde die Zahl der der Flüchtlinge in Ausbildung ausgeweitet. Zugleich konnten zahlreiche Kandidaten, die im Pilotprojekt aus zeitlichen oder sprachbedingten Gründen zunächst in Vorbereitungsmaßnahmen untergebracht wurden, nun im Laufe des Jahres in Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden.

<sup>17</sup> Im Rahmen des Erfahrungsaustausches "Wege zur Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen im Handwerk" am 14. Oktober 2015 im Haus des Deutschen Handwerks.

<sup>18</sup> Büschel, U. u. a. (2015). Hier zeigt sich möglicherweise auch die Vorteilhaftigkeit der Fokussierung auf das Thema Ausbildung wie im vorliegenden Pilotvorhaben.

<sup>19</sup> Vgl. Vetter, P. (2015).

## 4. Diskussion

### 4.1 Zusammenfassende Betrachtung des Projektes

Das untersuchte Pilotprojekt kann insgesamt als Erfolg bezeichnet werden und gibt wichtige Hinweise auf die Potenziale und Herausforderungen einer Ausbildung von Flüchtlingen im Handwerk. Selbst wenn angesichts der sorgfältigen Positivauswahl geeigneter Kandidaten vor zu hohen Erwartungen mit Blick auf eine Skalierung gewarnt werden muss, können Flüchtlinge zu einer Milderung der Nachwuchsnot beitragen.<sup>20</sup> Die Reaktionen der Handwerksbetriebe auf das Projekt belegen dies sehr eindrücklich. In keinem der beteiligten Teilprojekte kam es zu Engpässen auf Seiten der Betriebe. Gerade in Ballungszentren bzw. prosperierenden Regionen sahen sich die Teilprojekte einem großen Interesse von Handwerksunternehmen gegenüber. Dies lag zum einen an dem engen Kontakt der Handwerksorganisationen zu potenziellen Ausbildungsbetrieben mit besonderer Affinität und Eignung für die Zielgruppe der Flüchtlinge. Zum anderen aber kann festgestellt werden, dass die langjährige erfolglose Suche nach (motivierten) Auszubildenden generell die Bereitschaft zur eigenen Öffnung für neue Zielgruppen erhöht hat. Mitarbeiter der Kammern berichten von zum Teil überwältigender Resonanz auf Anfragen in der Mitgliedschaft. Einige Handwerkskammern verzichteten sogar gänzlich auf Öffentlichkeitsarbeit, um ein dann befürchtetes massives Überangebot auf betrieblicher Seite und damit Enttäuschungen bei den Mitgliedsbetrieben zu vermeiden. Die teilnehmenden Flüchtlinge zeigten sich durchweg hoch motiviert.

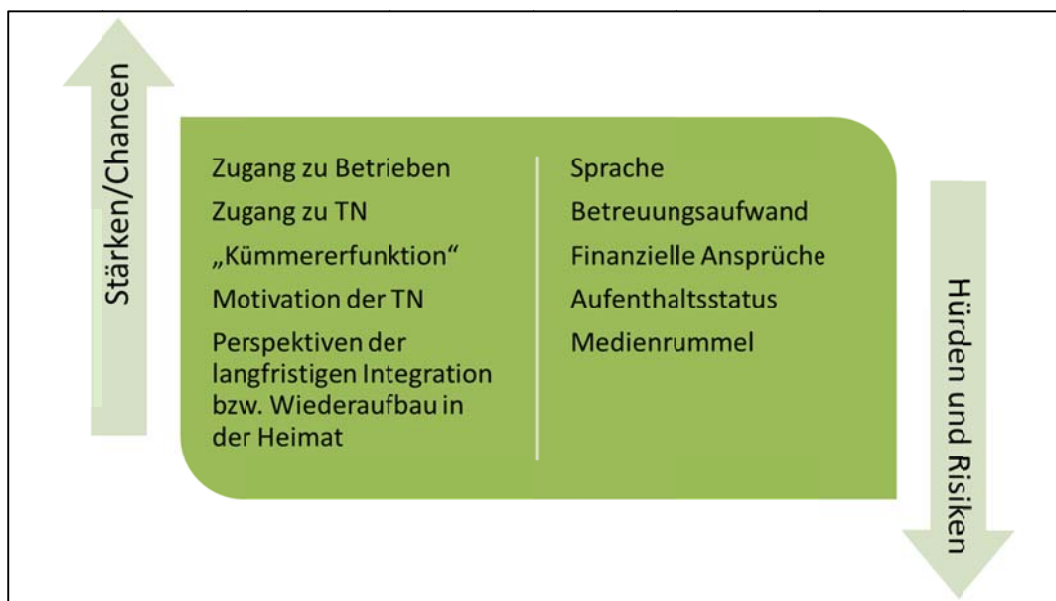
Die in den vorangegangenen Abschnitten dargestellten besonderen Herausforderungen und Lernerfahrungen des Projektes können zu einer Stärken-Chancen-Hürden-Risiken-Betrachtung verdichtet werden. Stärken des Projektes und der beteiligten Partner sind vor allem der besondere Zugang zu Betrieben und Teilnehmern sowie das erhebliche Engagement inklusive wichtiger Eigenbeiträge. Weiterhin ist die in dem Pilotprojekt zu Recht betonte „Kümmererfunktion“ als zentraler Erfolgsfaktor und damit Stärke des Projektes auszumachen. Nicht zuletzt ist es gelungen, hoch motivierte Teilnehmer zu werben.

In letzterem liegt auch die zentrale Chance für den weiteren Ausbildungsverlauf, insbesondere basierend auf den attraktiven langfristigen beruflichen Perspektiven.

---

<sup>20</sup> Nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten kann potenziell durchaus ein großer Teil der Flüchtlinge an eine Ausbildung im Handwerk herangeführt werden. Zugleich ist im Sinne von Runst weiter davon auszugehen, dass Wünsche und Erwartungen, durch die Integration von Flüchtlingen könne die Fachkräfteproblematik im Handwerk gänzlich behoben werden, wohl kaum in Erfüllung gehen werden, vgl. Runst, P. (2016), S. 27 sowie Abschnitt 4.3.

Abbildung 3: Stärken-Chancen-Hürden-Risiken-Übersicht



ifh Göttingen

Quelle: Eigene Darstellung<sup>21</sup>

Hürden und Herausforderungen liegen zuvorderst bei den Sprachkompetenzen, dem insgesamt erheblichen Betreuungsaufwand und den finanziellen Ansprüchen, die von außen, vor allem der Familie, an die Flüchtlinge gestellt werden. In nicht wenigen Fällen stellt immer noch der tatsächlich oder vermeintlich ungeklärte Aufenthaltsstatus ein Risiko dar, ebenso die stete Verlockung, den langen Weg der Ausbildung und eventuell vorgeschalteten Maßnahmen für alternative Verdienstmöglichkeiten kurzfristiger Art aufzugeben.

## 4.2 Abgeleitete Erfolgsfaktoren

Im Einzelnen können die Ergebnisse des Pilotprojektes zu folgenden Erfolgsfaktoren verdichtet werden:

### Ex-ante-Selektion

Trotz der sehr kurzen Vorbereitungszeit wurden die teilnehmenden Flüchtlinge sehr sorgfältig ausgewählt. Hilfreich waren hier die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sowie die Möglichkeit, auf Kandidaten früherer vorbereitender Maßnahmen bzw. etablierte Verfahren zurückgreifen zu können. Aus Sicht des Fördermittelgebers und der Perspektive der Qualitätssicherung ist ein Gunstfaktor besonders hervorzuheben: Im Gegensatz zu manch anderem Projektträger haben Handwerksorganisationen allerhöchstes Eigeninteresse an einer gelungenen Ex-ante-Selektion. Im Innenverhältnis zum Mitglied steht die Reputation als verlässlicher und hilfreicher Partner auf dem Spiel. Dies setzt die richtigen Anreize für Qualität und ist letztlich für alle Beteiligten positiv: für die Betriebe, die Auszubildenden, die Handwerksorganisationen selbst, aber auch die Fördermittelgeber, denn so wird Enttäuschungen und Ressourcenverschwendung effektiv vorgebeugt.

<sup>21</sup> TN = Teilnehmer.

## **Kümmererfunktion**

Das Pilotprojekt setzte unmittelbar an einem zentralen Engpassfaktor („Kümmererfunktion“) an. Der „Kümmerer“ leistet für Teilnehmer und Ausbildungsbetrieb unverzichtbare Unterstützungsarbeit und ermöglicht die betriebliche Integration, indem private und kommunikative Anliegen und Herausforderungen angenommen und überwunden werden. Aktuelle Projekte haben diesen zentralen Erfolgsfaktor aufgegriffen, so beispielsweise das deutlich breiter ausgelegte Projekt „Willkommenslotsen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) in einer sehr ähnlichen Akteurskonstellation.<sup>22</sup> Nur mit einer „begleiteten“ oder „assistierten“ Ausbildung<sup>23</sup> scheint der Ausbildungserfolg in der Breite möglich zu sein.

## **Kenntnisse der (Fach)Sprache**

Vorbereitende und begleitende Sprachkurse sind in der Regel unverzichtbar, denn hinreichende Sprachkompetenzen sind wesentliche Voraussetzung, auch und gerade für eine Ausbildung im Handwerk. Zusätzlich ist hier aber die Fachsprache von besonderer Bedeutung. Jedes Gewerk hat dabei eine Vielzahl an spezifischen Begrifflichkeiten, die kaum Gegenstand der „üblichen“ Sprachvermittlung sind.

## **Kompetenzen und Ressourcen des Projektträgers**

Ebenfalls ein wichtiger Erfolgsfaktor sind die Kompetenzen und Ressourcen der Handwerksorganisationen. Durch die Berufsbildungszentren, zahlreiche weitere Einrichtungen und Abteilungen sowie die verschiedenen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem aber die Verankerung im Wirtschaftsbereich Handwerk kann von einer Alleinstellung gesprochen werden. Angefangen von der Unterbringung (oft in den Internaten der eigenen Bildungsstätten) und Verpflegung, über Schulungen, Orientierungsmaßnahmen, speziellen Informationen bis hin zur Öffentlichkeitsarbeit und Interessenvertretung können viele vermeintlich kleinere Hürden im Alltag schnell gemeistert werden.

## **Zugänge und Netzwerke des Projektträgers**

Handwerksorganisationen haben durch ihre besonders enge Vernetzung im Aus- und Weiterbildungsbereich auch Vorteile bei der Lösung von Fragen, die weitere Akteure benötigen. Seien es die Agentur für Arbeit, Jobcenter oder öffentliche Verwaltungen inklusive Ausländerbehörden: Langjährige Kooperation und der „kurze Draht“ sind gerade für komplexere Vorhaben wie die Ausbildung von Flüchtlingen vorteilhaft.

## **4.3 Abgeleitete Erkenntnisse und Empfehlungen**

Neben den identifizierten Erfolgsfaktoren können weitere Erkenntnisse und Empfehlungen festgehalten werden, welche die Rolle des Handwerks bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen durch Ausbildung betreffen.

---

<sup>22</sup> BMWi (2016).

<sup>23</sup> Vgl. Weiss, P. (2016), S. 15.

Eine wesentliche Erkenntnis von größter politischer Bedeutung liegt darin, dass das Handwerk deutlich mehr Flüchtlinge in Ausbildung aufnehmen kann, ohne dass Qualitätseinbußen befürchtet werden müssen. Ein **Upscaling scheint also möglich**, wenngleich die Erfolgsfaktoren unbedingt zu berücksichtigen sind und damit die weitere Erkenntnis, dass Ausbildung von Flüchtlingen eine umfassende und kompetente Begleitung erfordert. Auch wenn dies im Rahmen des untersuchten Projektes nicht erkennbar war: Sowohl den Kapazitäten in den Handwerksorganisationen als auch der Zahl geeigneter Ausbildungsbetriebe sind sicherlich irgendwann Grenzen gesetzt. Gleiches gilt für das derzeit überall stark nachgefragte qualifizierte Personal in der Ausbildungsbegleitung.

In einigen Bundesländern haben sich **spezielle vorbereitende Maßnahmen mit intensiver Sprachförderung und gleichzeitig starker praktischer Orientierung** sehr bewährt. Exemplarisch zu nennen ist das BIJ (Berufsintegrationsjahr) in Bayern.<sup>24</sup> Dieses ESF-geförderte Programm umfasst neben der sozialpädagogischen Betreuung sowie der zusätzlichen Sprachförderung vor allem umfangreiche (Betriebs-)Praktika und ist nach Ansicht der befragten bayerischen Expertinnen und Experten sehr gut geeignet, die Voraussetzungen für einen gelungenen Einstieg der Zielgruppe in die Ausbildung zu schaffen. Eventuell liegt hier ein *best practice* vor, dessen Übertragung auf andere Bundesländer ohne ein solches Programm sinnvoll erscheint.

Ferner bringt das Engagement in der Ausbildung von Flüchtlingen aufgrund der großen Öffentlichkeitswirkung das **Handwerk positiv ins Gespräch**: als integrativer Wirtschaftsakteur sowie als lokal verankerter und auch sozial engagierter Wirtschaftsbereich. Dabei sind die Handwerksbetriebe und die vielen engagierten Unternehmerinnen und Unternehmer zugleich Profiteure als auch Botschafter einer erfolgreichen Integrationsleistung. Insgesamt wird auf diese Weise auch der generelle Flüchtlingsdiskurs durch einen konstruktiven, lösungsorientierten und vorwärtsgewandten Beitrag bereichert.

Nicht zuletzt ist eine Erkenntnis aus wissenschaftlicher Perspektive festzuhalten. Für eine methodisch höheren Ansprüchen genügende Analyse im Sinne einer echten Evaluation wären für zukünftige Studien folgende Voraussetzungen wünschenswert: eine klarer definierte Untersuchungsgruppe, präzise Kostenzuweisungen und eine vergleichbare Kontrollgruppe außerhalb des untersuchten Projektes.

---

<sup>24</sup> Bayerischer Landtag (2016).

## 5. Fazit

Das Handwerk kann über die Ausbildung von Flüchtlingen einen bedeutenden Beitrag zur Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft leisten. Es verfügt über sehr gut ausgestattete, im Bildungsbereich hoch kompetente und bestens vernetzte Organisationen, sowie viele interessierte und engagierte Betriebe. Kurzfristig bietet das Handwerk zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten, langfristig sehr gute Berufsperspektiven für Flüchtlinge.

Zu beachten sind jedoch die vielfältigen Herausforderungen rechtlicher, sprachlicher, finanzieller, interkultureller und auch ganz persönlicher Art. Zugleich können verschiedene Erfolgsfaktoren identifiziert werden, die ein Gelingen dennoch realistisch erscheinen lassen. Es bedarf kompetenter Akteure, einer intensiven Begleitung und viel guten Willen bei allen Beteiligten.

Kurz: Erfolgreiche Ausbildung von Flüchtlingen ist möglich, erfordert aber eine sorgfältige Vorbereitung, die Zusammenarbeit der richtigen Menschen und Institutionen, umfassende Unterstützung und nicht zuletzt die Einsicht, dass auch Arbeitsmarktintegration im Handwerk zunächst Geduld und Geld erfordert.

## 6. Literatur

- Baurmann, Jana Gioia; Depenbrock, Moritz und Lobenstein, Caterina (2016): Flüchtlinge - Wo sind sie denn?. In: Die Zeit (18.09.2016), Nr. 35.
- Bayerischer Landtag (2016): Antwort des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration vom 29.03.2016 auf eine Anfrage der Abgeordneten Christine Kamm BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 29.01.2016. Drucksache 17/10743, München.
- Bortz, Jürgen und Döring, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler: Limitierte Sonderausgabe: Für Human- Und Sozialwissenschaftler. Berlin, Heidelberg.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (2016): Aktuelle Zahlen zum Asyl. Ausgabe November 2016.
- Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2016): Erleichterter Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge, [http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html?cms\\_et\\_cid=2&cms\\_et\\_lid=21&cms\\_et\\_sub=25.08.2016\\_resse/Pressemitteilungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html](http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html?cms_et_cid=2&cms_et_lid=21&cms_et_sub=25.08.2016_resse/Pressemitteilungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html), letzter Zugriff: 14.11.2016.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi] (2016): Gabriel: Willkommenslotsen leisten wichtigen Beitrag bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Pressemitteilung vom 21.10.2016, <http://www.bmwi.de/DE/Presse/pressemitteilungen,did=786352.html>, letzter Zugriff: 14.11.2016.
- Büschel, Ulrike, Daumann, Volker, Dietz, Martin, Dony, Elke, Knapp, Barbara und Strien, Karsten (2015): Abschlussbericht Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. IAB Forschungsbericht 10/2015.
- Deutscher Bundestag (2016): Entwurf eines Integrationsgesetzes. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Drucksache 18/8829, 18. Wahlperiode.
- Garloff, Alfred (2016): Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Wirtschaftsdienst, September 2016, Volume 96, Issue 9, S. 690-695.
- Lehmann, Julian (2015): Ein Rückblick auf die EU-„Flüchtlingskrise“ 2015. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 65: 52, S. 7-11.
- Runst, Petrik (2016): Bedeutung von Migranten als Auszubildende, Fachkräfte, Meister und Selbstständige im Handwerk. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 12, Göttingen.
- Schlagbauer, Georg (2015): Zuwanderung und Fachkräftesicherung im Handwerk - Potenziale und Handlungsbedarf. In: ifo Schnelldienst 21/2015, 68. Jahrgang, 12. November 2015, S. 5-8.
- Thomä, Jörg (2016): Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 11, Göttingen.



- United Nations [UN] (2015): Zahlen und Statistiken. Von: <http://www.unhcr.de/service/zahlen-und-statistiken.html>, letzter Zugriff: 15.12.2015.
- Vetter, Philipp (2015): Sieben von zehn Flüchtlingen brechen Ausbildung ab. <http://www.welt.de/147608982>, letzter Zugriff: 07.12.2016.
- Weiss, Peter (2016): Flüchtlingsintegration im Handwerk. Vortrag im Rahmen des Round Table Mittelstand in Berlin, 06.04.2016.
- Wiarda, Jan-Martin (2015): "Zwei Drittel können kaum lesen und schreiben". Die Zeit, 19. November 2015, Nr. 47, S. 81.
- Wollnik, C. (2015): Grundlegende Informationen zu Asylverfahren und Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge in Deutschland. Bonn: Internes Papier BMZ.

## Veröffentlichungsverzeichnis

(Auswahl)\*

### Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung

- Heft 13: **Ausgewählte Literatur mit Handwerksrelevanz - Ein kommentierter Überblick**, hrsg. vom Volkswirtschaftlichen Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen, Göttingen 2016, 36 Seiten
- Heft 12: **Bedeutung von Migranten als Auszubildende, Fachkräfte, Meister und Selbstständige im Handwerk**, von Petrik Runst, Göttingen 2016, 44 Seiten
- Heft 11: **Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands**, von Jörg Thomä, Göttingen 2016, 38 Seiten
- Heft 10: **Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften**, von Katarzyna Haverkamp und Anja Gelzer, 52 Seiten, Göttingen 2016
- Heft 9: **Frauen gehen in Führung - Frauen als Unternehmerinnen im Handwerk**, von Klaus Müller und Alexander Erlei, Göttingen 2016, 36 Seiten

### ifh Working Papers

- No. 6: The Effect of Occupational Licensing Deregulation on Migrants in the German Skilled Crafts Sector, von Petrik Runst, Göttingen 2016, 23 Seiten
- No. 5: Economic Effects of Deregulation - Using the Example of the Revised Trade and Crafts Code 2004, von Klaus Müller, Göttingen 2016, 28 Seiten
- No. 4: A comment on the adoption of energy-efficiency-measures within firms - Energy costs and firm heterogeneity, von Petrik Runst, Göttingen 2016, 14 Seiten
- No. 3: Masterful Meisters? Quality Effects of the Deregulation of the German Crafts Sector, von Kaja Fredriksen und Petrik Runst, Göttingen 2016, 22 Seiten

**Bezug dieser Publikationen:**

Download unter: <http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/de/content/veroeffentlichungen>

### Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien

- Band 98: **Strukturentwicklungen im Handwerk**, von Klaus Müller, 228 Seiten, Duderstadt 2015, kart., € 25,-  
ISBN: 978-3-86944-159-7
- Band 97: **Frauen im Handwerk - Status Quo und Herausforderungen**, von Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst und Anja Gelzer unter Mitarbeit von Katharina Dundler und Sören Brandt, 192 Seiten, Duderstadt 2015, kart., € 24,-  
ISBN: 978-3-86944-158-0
- Band 96: **Geschichte des Handwerks - Handwerk im Geschichtsbild**, von Titus Kockel und Klaus Müller (Hrsg.), Duderstadt 2014, 120 Seiten, kart., € 18,-  
ISBN: 978-3-86944-135-1
- Band 95: **Soloselbstständigkeit im Handwerk – Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen**, von Klaus Müller und Nora Vogt, Duderstadt 2014, 194 Seiten, kart., € 24,-  
ISBN: 978-3-86944-134-4

**Bezug der Studien:**

Mecke Druck und Verlag, Christian-Blank-Straße 3, 37115 Duderstadt,  
Fon: 05527- 98 19 22, Fax: 05527- 98 19 39, E-Mail: [verlag@meckedruck.de](mailto:verlag@meckedruck.de)

---

\* Das Gesamtverzeichnis der Veröffentlichungen findet sich unter [www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de](http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de)  
Das aktuelle Buchprogramm des ifh im Internet: „[www.meckedruck.de/ifh](http://www.meckedruck.de/ifh)“