

## Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2015 kamen 42987 Flüchtlinge nach Rheinland-Pfalz. Bis zum 24. Juni 2016 wurden insgesamt 11155 Neuzugänge registriert. Die meisten sind unter 35 Jahre alt. Damit verbunden stellen sich große gesellschaftspolitische Herausforderungen. Gleichzeitig beklagt die Wirtschaft einen zunehmenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel in vielen Branchen und Regionen. Gerade Jugendliche, die über das duale Ausbildungssystem zur Fachkraft ausgebildet werden, sind von den Betrieben händierend gesucht. Die Vermittlung junger Flüchtlinge in Ausbildungsverhältnisse stellt damit eine Win-Win-Situation dar: Die jungen Flüchtlinge erhalten eine berufliche Perspektive, ein Umfeld, in dem sie schnell Deutsch lernen können und damit den Grundstein für gesellschaftliche Integration. Die Wirtschaft bekommt die Chance, hoch motivierte, junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Die Chance auf einen gesellschaftspolitischen Mehrwert ist offensichtlich.

Allerdings klappt das „Matching“ von Zuwandernden und Betrieben noch nicht wie gewünscht. Um die Integration von jungen Flüchtlingen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen, wurden bereits vielfältige politische Maßnahmen und Instrumente entwickelt. Auf der Basis bisheriger Erfahrungen müssen diese allerdings weiter ausgebaut und angepasst werden. In einem ersten Schritt will die qualitative Studie daher Hürden und Hemmnisse im Vermittlungsprozess identifizieren und in einem zweiten weitere Handlungsempfehlungen für die berufliche Integration junger Flüchtlinge erarbeiten.

In persönlich geführten Leitfadeninterviews wurden zum einen Flüchtlinge zu ihrem beruflichen Werdegang im Herkunftsland befragt sowie zu beruflichen Zielen und Schwierigkeiten im Ankunftsland. Zum anderen wurden kleine und mittelständische UnternehmerInnen bzw. Mitarbeitende zu ihren Erfahrungen mit der Ausbildung oder der Beschäftigung von Flüchtlingen interviewt. Expertengespräche mit BeraterInnen, MitarbeiterInnen sowie EntscheidungsträgerInnen in Institutionen, die zwischen Flüchtlingen und Unternehmen vermitteln, zielten insbesondere darauf ab, Hürden und Probleme bei der Suche nach passenden Ausbildungsplätzen und Praktika zu beleuchten.

Auf Basis dieser Interviews wurden folgende, pointiert dargestellte, zentrale Ergebnisse herausgearbeitet:

- ❖ „In Syrien wäre ich Augenarzt geworden“: Berufs- und Lebensziele im Herkunftsland müssen mit der „Ausbildungs-Realität“ in Deutschland, den Anforderungen einer Berufsausbildung in einem Industriestaat, abgeglichen werden. Es bestehen häufig völlig unrealistische berufliche Vorstellungen und Wünsche.

- ❖ Das familiäre Umfeld, städtisch oder ländliche Herkunft sowie die kulturelle Verwurzelung beeinflussen die Berufswahl in hohem Maße. Vorbilder haben einen großen Stellenwert. Ihnen wird nachgeeifert. Das stark kulturell geprägte berufliche Aspirationsfeld der Flüchtlinge kann durch Aufklärung über Berufsfelder und Teilnahme an Betriebspraktika „geöffnet“ werden.
- ❖ Die Anbindung an Institutionen und BetreuerInnen gibt Sicherheit und Halt und beschleunigt den Einstieg ins Berufsleben. Betreuungssituationen üben großen Einfluss auf die berufliche Orientierung aus. Eine intensive, professionelle und individuelle Betreuung sind daher das A und O für die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
- ❖ Schwierigkeiten bei der Kompetenzerfassung junger Flüchtlinge erschweren die Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis. Eine enge Vernetzung aller Institutionen und Akteure mit dem Ziel der Berufsorientierung und Erstellung von Potenzialanalysen verbessert eine effiziente Integration. Auch bürokratische Hürden erschweren die Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis und schrecken Betriebe ab, obwohl die Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung junger Flüchtlinge prinzipiell hoch scheint.
- ❖ „Im Betrieb kann man vielleicht noch praktisch mit den Augen lernen, in der Schule braucht man dann aber die sprachlichen Kenntnisse“: Mangelnde Deutschkenntnisse hemmen den Start in die Ausbildung, denn bei vielen Betrieben gelten Deutschkenntnisse als wichtige Einstellungsvoraussetzung. Gleichzeitig findet Spracherwerb besonders schnell im beruflichen Kontext statt. Notwendiges Vokabular kann am besten durch „training on the job“ angeeignet werden. Daher sollte der beruflicher Einstieg und der Sprachkurs Deutsch idealerweise parallel erfolgen.
- ❖ Das Praktikum: Erfolgsfaktor für den Berufseinstieg. Berufliche Orientierung ist ein zentrales Element für einen gelungenen, nachhaltigen Übergang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt junger Flüchtlinge. Durch praktisches Tun können die jungen Menschen bislang völlig unbekannte Berufsbilder hautnah erleben. Besonders geeignet erscheinen dabei Praktika in überbetrieblichen Lehrwerkstätten (z.B. der Handwerkskammer). So können in einem kurzen Zeitraum viele Berufe erprobt werden.
- ❖ „Und wie erreiche ich meinen Betrieb?“ – Mangelnde Mobilität ist ein Hemmnis! Gerade im ländlichen Raum kann ohne Auto oftmals der Ausbildungsbetrieb nur mühsam erreicht werden oder die Anfahrt ist mit erheblichen Kosten und Zeitaufwand verbunden. Der Ausbau des ÖPNV, die Unterstützung beim Führerscheinwerb oder die Einrichtung von Bus-Shuttles können hier Abhilfe schaffen.