

Dieser Beitrag ist in

**lernen  
&  
lehren**  
Lehrkräfte – Informationstechnik  
Metalltechnik – Fahrzeugtechnik

138, 2/2020 erschienen.



Mit freundlicher Empfehlung der

**BAG**

**Elektrometall**

**Interesse an mehr?**

[www.lernenundlehren.de](http://www.lernenundlehren.de)

[www.bag-elektrometall.de](http://www.bag-elektrometall.de)

[kontakt@bag-elektrometall.de](mailto:kontakt@bag-elektrometall.de)

# Schwerpunktthema Geflüchtete in der beruflichen Bildung

## **lernen & lehren**

Elektrotechnik – Informationstechnik  
Metalltechnik – Fahrzeugtechnik



Gesellschaftliche Integration durch berufliche Bildung

Geflüchtete im gewerblich-technischen Fachunterricht: Sichtweisen von Tiroler Berufsschullehrkräften

Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten durch niedrigschwellige Qualifizierungen

„Von Menschen wie ihm hätte ich gerne 20“

Berufliche Übergänge von Menschen mit Fluchthintergrund in gewerblich-technischen Berufen – eine Fallstudie

Geflüchtete in der betrieblichen Ausbildung: Ergebnisse einer qualitativen Unternehmensbefragung

Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung von Geflüchteten

# Inhalt

## SCHWERPUNKT: GEFLÜCHTETE IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

### EDITORIAL

- 46 Gesellschaftliche Integration durch berufliche Bildung  
*Volkmar Herkner*

### PRAXISBEITRÄGE

- 48 Geflüchtete im gewerblich-technischen Fachunterricht:  
Sichtweisen von Tiroler Berufsschullehrkräften  
*Ingrid Hotarek*
- 53 Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten  
durch niedrigschwellige Qualifizierungen  
*Laura Kehl/Ulrike Pingel/Laura Roser/Fabian Schunder*
- 57 „Von Menschen wie ihm hätte ich gerne 20“  
*Susanne Hoffmann*
- 59 Berufliche Übergänge von Menschen mit Fluchthintergrund in gewerblich-technischen Berufen –  
eine Fallstudie  
*Philipp Struck/Mathias Götzl/Henry Naumann/Max Bux*
- 64 Geflüchtete in der betrieblichen Ausbildung: Ergebnisse einer qualitativen Unternehmensbefragung  
*Gero Scheiermann*
- 70 Berufsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung von Geflüchteten durch die Handwerkskammer  
Flensburg – I & I-Interview  
*Björn Geertz/Reiner Schlausch*

### FORUM

- 72 Lehren und Lernen im Zeitalter der Digitalisierung  
*Peter Schuster/Tamara Riehle*
- 77 Ein konzeptuelles Modell zur Wissensvermittlung in der Mikrosystemtechnik  
*Christina Schabasser/Bert Bredeweg*

### REZENSIONEN

- 85 Übergänge aus der Perspektive der Berufsbildung. Akademisierung und Durchlässigkeit als  
Herausforderungen für gewerblich-technische Wissenschaften  
*Jörg-Peter Pahl*
- 86 Felix Rauner: Kreativität. Ein Merkmal der modernen Berufsbildung und wie  
sie gefördert werden kann  
*Volkmar Herkner*

### STÄNDIGE RUBRIKEN

- I–IV BAG aktuell 2/2020  
88 Verzeichnis der Autorinnen und Autoren  
U3 Impressum



# Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten durch niedrigschwellige Qualifizierungen



LAURA KEHL



ULRIKE PINGEL



LAURA ROSER



FABIAN SCHUNDER

Die berufliche Integration von Geflüchteten bringt einige Herausforderungen mit sich – besonders dann, wenn keine formalen Qualifikationen vorliegen, die für den deutschen Arbeitsmarkt anerkannt werden können. Im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wurden für diese Zielgruppe Formate niedrigschwelliger Qualifizierungen entwickelt, die auch ohne bzw. mit geringen fachlichen und sprachlichen Vorkenntnissen absolviert werden können und eine Brücke in den Arbeitsmarkt eröffnen. Das Modellprojekt „FlüQua Metall“ im IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, durchgeführt vom Projektpartner ProfeS – Gesellschaft für Bildung und Kommunikation mbH, bereitete auf Tätigkeiten im Metallbereich vor und ermöglichte durch enge Kooperation mit einem Personaldienstleister einen anschließenden Arbeitsvertrag für erfolgreiche Teilnehmende.

## INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG

In Deutschland lebten 2018 rund 13,5 Millionen Menschen, die selbst zugewandert sind – davon sind etwa 2 Millionen Geflüchtete (vgl. Destatis 2019, S. 36 sowie 498 ff.). Viele der Zugewanderten verfügen über berufliche Bildungsabschlüsse oder andere wertvolle Qualifikationen, welche allerdings auf dem deutschen Arbeitsmarkt oftmals nicht direkt anschlussfähig sind. Hier setzt das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ an, das neben einer bundesweiten Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse auch zielgruppenspezifische Qualifizierungen anbietet.

Formale Qualifikationen haben in Deutschland einen sehr hohen Stellenwert. In reglementierten Berufen – wie Ärztin/Arzt oder Lehrer/-in – ist eine Anerkennung der vollen Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses eine zwingende Voraussetzung, um hierzulande in diesem Beruf arbeiten zu dürfen. Aber auch in Berufen, in denen eine Anerkennung nicht vorausgesetzt wird – das sind zum Beispiel nicht reglementierte duale Berufe wie Fachkraft für

Metalltechnik – kann ein Gleichwertigkeitsbescheid zu höheren Arbeitsmarktchancen führen. Wird die volle Gleichwertigkeit nicht sofort erreicht, können bestehende Defizite beispielsweise durch Anpassungsqualifizierungen ausgeglichen werden.

Wenn allerdings kein formaler Abschluss nachgewiesen werden kann und damit kein Anerkennungsverfahren im herkömmlichen Sinne möglich ist, stellt die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar. Dies betrifft vor allem Geflüchtete: Laut der IAB-BAMF-SOEP-Befragung haben drei Viertel und damit ein Großteil der nach 2013 zugezogenen Geflüchteten (76 Prozent) keine formale Qualifikation (vgl. DIW 2018, S. 27). Grund dafür sind insbesondere die Bildungs- und Arbeitssysteme der Herkunftsländer, in denen formale Qualifikationen eine vergleichsweise geringe Bedeutung einnehmen. Als „Personen ohne formalen Abschluss“ werden Menschen bezeichnet, die keine duale oder schulische Berufsausbildung bzw. kein Fachhochschul- oder Hochschulstudium absolviert haben, d. h. die keine erfolgreich abgeschlossenen,

formalen (standardisierten, staatlich geregelten bzw. anerkannten) Bildungsgänge vorweisen können.

Aber auch Geflüchtete ohne formalen Abschluss besitzen häufig wertvolle arbeitsmarktrelevante Kompetenzen, die es nutzbar zu machen gilt. Einhergehend mit der hohen Zuwanderung von Schutzbedürftigen aus Kriegsgebieten ab 2015 wurde daher das Angebot des Förderprogramms IQ um niedrigschwellige Qualifizierungen erweitert, welche auch mit geringen bzw. ohne fachliche oder sprachliche Vorkenntnisse zugänglich sind.

### NIEDRIGSCHWELIGE QUALIFIZIERUNGEN: EIN ÜBERBLICK

Die bis 2018 im Förderprogramm IQ durchgeführten niedrigschwelligen Angebote zielten darauf ab, einerseits informelle bzw. non-formale Kompetenzen sicht- und verwertbar zu machen und andererseits die berufliche Orientierung der Teilnehmenden zu fördern. Zudem sollte eine Brücke in die regulären Unterstützungsstrukturen geschlagen werden.

Der Schwerpunkt der niedrigschwelligen Angebote lag also – im Unterschied zu den anerkennungsbezogenen Qualifizierungen – nicht vorrangig auf der Erreichung der vollen Gleichwertigkeit einer Berufsqualifikation, sondern auf der Begleitung der Teilnehmenden bei ihrem Weg in eine Beschäftigung. Die Unterstützung umfasste Aspekte wie Beratung, Kompetenzfeststellung und bedarfsorientierte Qualifizierung, aber auch interkulturelle und arbeitsmarktrelevante Inhalte sowie Sprachlernen. Für über

die Hälfte der Teilnehmenden konnte nach Angaben der Qualifizierungsanbieter zudem ein Kontakt zu einem Betrieb hergestellt werden, z. B. im Rahmen eines Praktikums (vgl. Abb. 1).

Die Umsetzung der niedrigschwelligen Angebote erfolgte im Wesentlichen auf zwei Arten. Bei manchen Projekten waren die Träger selbst für die Entwicklung und Vermittlung fachlicher Inhalte zuständig. Andere Projekte wiederum begleiteten Teilnehmende im Rahmen einer extern angesiedelten fachlichen Qualifizierung – beispielsweise durch Kompetenzfeststellungsverfahren oder Bewerbungstraining. In der Praxis haben sich kooperative Ansätze, bei denen Bildungsdienstleister und Unternehmen zusammenarbeiten, als besonders erfolgsversprechend erwiesen.

Im Förderprogramm IQ wurden im Zeitraum von 2016 bis 2018 insgesamt 3.555 Personen in niedrigschwelligen Angeboten qualifiziert. Von diesen waren im Jahr 2018 83 % mit Fluchthintergrund: Über die Hälfte davon waren anerkannte Geflüchtete aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26, 104a, 104b AufenthG), etwa zwei Fünftel hatten eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 Abs. 1 AsylVfG) und circa 4 Prozent eine Duldung (§ 60 Abs. 4 AufenthG). Während anerkannte Geflüchtete einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, benötigen Asylbewerberinnen bzw. -bewerber mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete zunächst eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung von der örtlich zuständigen Ausländerbehörde.

Die Teilnehmenden waren meist syrische, häufig auch afghanische und irakische Staatsangehörige und zum Großteil männlich. Knapp jeder zweite männliche Teilnehmer gab als deutsche Referenzqualifikation, die am ehesten mit der im Heimatland erworbenen formal oder non-formal erworbenen Berufsqualifikation vergleichbar ist, einen Beruf aus dem dualen Bereich an. Am häufigsten wurden dabei die Referenzberufe Elektroniker, Maler und Lackierer sowie Kraftfahrzeugmechatroniker genannt.

Insgesamt waren 49 % der Teilnehmenden ohne formalen Abschluss (vgl. Abb. 2).



Abb. 1: Leistungen der niedrigschwelligen Teilprojekte, die über die fachliche Qualifizierung hinausgehen (Mehrfachantworten möglich, n=1.602)





Abb. 2: Soziodemographische Daten der Teilnehmenden an niedrigschwelligen Angeboten

Von den Teilnehmenden, die ihre niedrigschwellige Qualifizierung beendet haben, war anschließend etwa ein Viertel beitragspflichtig beschäftigt. Von den Teilnehmenden, die vor der Qualifizierung nicht erwerbstätig waren, entschied sich wiederum etwa jede/-r Fünfte nach der Qualifizierung für eine Aus- oder Weiterbildung oder ein Praktikum. Dies verdeutlicht, wie wichtig das Aufzeigen von Berufswegen für Teilnehmende ist, die keinen formalen Abschluss vorweisen können. Eine Erstausbildung oder Umschulung, eine Kurzqualifizierung oder ein betriebliches Praktikum können für diese Zielgruppe die Weichen für eine spätere Beschäftigung stellen.

## EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS: „FLÜQUA METALL“

### Überblick über das Projekt

Im Herbst 2017 startete „FlüQua Metall“ im pfälzischen Landau als Modellprojekt des Förderprogramms IQ. Das Maßnahmenkonzept sah vor, mit Geflüchteten ohne formale Berufsqualifikation Deutschkenntnisse auf Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) für Sprachen zu erreichen und die Teilnehmenden fachlich für eine Anlern Tätigkeit im Metallbereich zu qualifizieren. Umgesetzt wurde die Maßnahme von „ProfeS – Gesellschaft für Bildung & Kommunikation“ in Kooperation mit der Leiharbeitsfirma „erste reserve“. Der Bildungsträger „ProfeS“ war im Projekt für den überwiegenden Teil der Unterrichtsstunden zuständig. Die Firma „erste reserve“, ein regional ansässiges Zeitarbeitsunternehmen mit überwiegender Kundschaft in der Metallbranche, war bereits bei den Auswahlgesprächen der Bewerber/-innen beteiligt, unterstützte bei der Akquise von Unternehmen für die Betriebsbesichtigungen und begleitete die Gruppe zu den Betrieben. Sie stellt erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen der Maßnahme unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Aussicht,

wodurch die Motivation der Teilnehmenden deutlich gesteigert werden konnte.

### Zielsetzung und Aufbau

Für die fachliche Qualifizierung durchliefen die Teilnehmenden eine Basisqualifizierung im Metallbereich mit den Schwerpunkten Metallbearbeitung und Maschinenführung. Die Inhalte orientierten sich an den praktischen Aufgabenfeldern einer HelferIn/eines Helfers Metallbearbeitung. Die fachspezifische Sprachkompetenz auf B1-Niveau wurde durch begleiteten Sprachunterricht aufgebaut. Zu den Inhalten gehörten beispielsweise Fachtermini und grammatikalische Strukturen für die grundlegende Verständigung im Berufsalltag.

Ebenfalls Teil der Maßnahme waren intensive Einheiten zur Vorbereitung auf Prüfungen, die parallel zur Maßnahme absolviert wurden, damit die Teilnehmenden über einfache Zertifikate ihre Kenntnisse nachweisen können. Konkret sollten die Teilnehmenden den Flurfördermittelschein („Staplerschein“) erwerben und die Sprach- und Fachprüfung absolvieren, um dann in ein Beschäftigungsverhältnis überzugehen.

Ergänzend wurden die Teilnehmenden von einer pädagogischen Kraft durch regelmäßige Einzelcoachings begleitet. Erfahrungen aus Vorgängerprojekten hatten bereits gezeigt, dass derartige Coachings besonders wichtig sind, um etwaigen Projektabbrüchen bei Motivationstiefs vorzubeugen, Hilfestellung bei weiteren Lebensthemen (z. B. Wohnung, Schule, Familie) zu geben und die beruflichen Ziele und Möglichkeiten – wie eine angelernte Tätigkeit, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder auch ein Studium – im Fokus zu behalten. Das Coaching beinhaltete Informations- und Beratungsgespräche zur Sicherstellung des Qualifizierungserfolges. Wesentliche Themen waren der Umgang mit transkulturellen Unterschieden sowie eine Aufklärung bezüglich der Unterschiede der Ausbildungssysteme im Herkunfts- und Aufnahmeland einschließlich der Kompetenzbereiche, Zuständigkeiten und Hierarchien in Behörden sowie der Lebens- und Arbeitswelten in Deutschland. In Einzelfällen stand zudem eine sozialpädagogische Betreuung und Hilfe bei Traumata aufgrund der Fluchterfahrungen zur Verfügung.

Insgesamt wurde der Unterricht nach dem Ansatz des Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL) umgesetzt. Mit dieser Methode des berufsfachlichen Lernens wird gleichzeitig der Aufbau von Sprach-

kompetenzen und berufsfachlichen Kompetenzen unterstützt. Dabei wird das Deutschlernen bedarfsgerecht und möglichst individuell mit berufsfachlichen Inhalten und Lernzielen verbunden, was zu einer hohen Lernmotivation beiträgt und die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in die Aus- und Weiterbildung erleichtert.

### Die Teilnehmenden

Die Maßnahme richtete sich an Geflüchtete mit einer Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchende (BÜMA) bzw. einer Aufenthaltsgestattung, die aus Herkunftsländern mit guter Bleibeperspektive stammten, sowie Personen mit Aufenthaltserlaubnis oder Duldung ohne konkrete Abschiebebedrohung. Die Personen sollten zudem ohne nachweisliche Berufsqualifikation und mit Interesse an einer Arbeit in der Metallverarbeitung sein. In der Gruppe der 16 Teilnehmenden befanden sich ausschließlich Männer im Alter von 21 bis 52 Jahren. Ihre Herkunftsländer sind Afghanistan, Syrien, Eritrea und Ägypten. Sie befanden sich zu Beginn der Maßnahme im Schnitt seit zwei Jahren in Deutschland und hatten einen Integrationskurs absolviert.

Von den 16 Personen, die die Maßnahme begonnen haben, absolvierten 14 die interne Prüfung, sieben mündeten direkt in den Arbeitsmarkt. Von Letzteren sind vier Personen bei „erste reserve“ angestellt, eine Person ist direkt bei einem der Partnerbetriebe beschäftigt. Bei sieben Personen fiel die Entscheidung dahingehend, noch weiterführende Qualifizierungen – insbesondere zum Spracherwerb – aufzunehmen.

### Transfer

Die ganzheitliche Angebotsstruktur (Fach- und Sprachqualifizierung sowie Begleitung von Person und Betrieb) erfolgte im Dreieck Betrieb, Personal und Bildungsträger im Rahmen einer Projektförderung. Die niedrigschwellige Maßnahme ist als Wegbereitung zur Arbeitsaufnahme mit der Perspektive einer Ausbildungsaufnahme gedacht. Es wird langfristig anvisiert, qualifizierte Arbeit mit einem Berufsabschluss in Metallberufen zu erreichen. Die Qualifizierung greift bereits die duale Struktur des Ausbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland auf. Das Konzept profitiert, wie das duale System, von den Vorteilen der Verknüpfung von Betriebspraxis und theoretischer Schulung. Die Zertifizierung dieser Hinführungsmaßnahme nach AZAV ist denkbar – damit ist eine Finanzierung über die Arbeitsverwaltung (beispielsweise Agentur für Ar-

beit) möglich. Ebenso wären Finanzierungsmodelle über ländergeförderte Programme im Arbeitsmarkt-bereich mit der Beteiligung des Europäischen Sozialfonds für die Durchführung vor Ort denkbar.

### Erfahrungen aus dem Modellprojekt

Information und Begleitung von Betrieb und Mitarbeitenden im Alltag sowie bei der Bewältigung von Hürden im Umgang mit Behörden sind Teile der pädagogischen Begleitarbeit des Bildungsträgers. Dies bedeutet zwar einen hohen Kommunikationsaufwand und gelegentlich auch Rückschläge (die Erwartungen sind auf beiden Seiten sehr hoch) – doch es lohnt sich mit dem Ziel, Motivation zu erhalten und Abbrüche zu vermeiden.

Ein klarer Erfolgsfaktor des Modellprojekts war die finanzielle Ermöglichung seitens der Mittelgeber gepaart mit der Fähigkeit der Bildungsträger, den Unterricht an die Bedarfe der Gruppenmitglieder anzupassen. Das betrifft das integrierte Fach- und Sprachlernen und die flexible Aufnahme von Themen, die unter Umständen sogar der allgemeinen Schulbildung zugeordnet sind. Grundbildungselemente wurden bei FlüQua Metall bedarfsgerecht in das Unterrichtskonzept eingefügt und wenn nötig wiederholt. Dazu gehörten im vorgestellten Fall u. a. Übungen zu den in Europa üblichen metrischen Maßeinheiten. Hierzu wurde in der Maßnahme der erforderliche Rahmen geschaffen.

Die Modellprojektteilnehmenden waren zudem eher bildungsungewohnte Personen, die aus dem Heimatland kein Studium und keine Berufsausbildung vorweisen konnten. Die Aussicht auf Beschäftigung in einem konkret vor Ort besuchten Betrieb und praxisnahe Fachinhalte zeigten sich als hoher Motivationsfaktor. Im mündlichen Ausdruck haben alle Teilnehmenden das B1-Niveau erreicht und sind in der Lage, problemlos im Arbeitsalltag mündlich zu kommunizieren. Der schriftliche Ausdruck ist nahezu durchgehend eine Herausforderung für die Teilnehmenden und die Durchfallquote im schriftlichen Teil der B1-Prüfung erwies sich als hoch. Vor der Aufnahme von weiteren berufsfachlichen Qualifizierungen, die Berufsschul- oder Studienteilnahme beinhalten, ist noch einige Lernzeit in die Schriftsprache zu investieren. Dennoch ist über die Vermittlung niedrigschwelliger Elemente eine Arbeitsaufnahme in einem metallverarbeitenden Unternehmen möglich, um von dort aus weitere Schritte gehen zu können.

Die Ansprüche an das fachliche und das sprachliche Lerntempo sind durchgehend ehrgeiziger als in der Realität umsetzbar. Das betrifft sowohl die Erwartungen der Teilnehmenden als auch der Arbeitgeberseite. Die Erfahrungen in Arbeitsmarktprojekten für Geflüchtete seit 2015 zeigen, dass eine zu frühe Mündung in Ausbildung ohne gute Kenntnisse in der Schrift- und Fachsprache zu Frustration und Abbrüchen führt. Im Modellprojekt konnten, einfache Qualifizierungsbausteine mit Sprachelementen nah an der Betriebspraxis Schritt für Schritt in die Erwerbstätigkeit führen.

## FAZIT

Niedrigschwellige Qualifizierungen zielen darauf ab, non-formal und informell erworbene Kompetenzen sicht- und verwertbar zu machen. Für Geflüchtete ohne formale Qualifikation ermöglichen sie sowohl eine berufliche Orientierung als auch eine Brücke in den deutschen Arbeitsmarkt bzw. in hiesige Regelstrukturen. Das Praxisbeispiel FlüQua Metall des Förderprogramms IQ zeigt: Menschen sind Motoren für gelingendes Zusammenleben und einen dynamischen Arbeitsmarkt. Eine offene Gesellschaft, die diese Chancen nutzt, braucht offene Betriebe, offene Behörden und offene Institutionen als Bedingung gelungener Integration. Die Wege internationaler Fachkräfte und jener Menschen, die aus humanitären Gründen in unser Land kommen, sind oft steinig. Neben büro-

kratischen Hürden, die zu überwinden sind, müssen Sprachkenntnisse erworben, Fachkurse absolviert und Prüfungen abgelegt werden. Manchmal muss sogar das Lernen neu gelernt werden. Betriebe, die sich für die Integration internationaler Arbeitskräfte entscheiden, gehen die eine oder andere Extrameile mit der Anleitung und Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden. Nicht selten werden aus diesem Anlass Kommunikations- und Betriebsabläufe insgesamt für alle neu gestaltet und optimiert. Ist dies geschafft, eröffnen sich gute Aussichten für eine Zukunft, in der sowohl Menschen ihre berufliche Expertise an neuen Lebensorten aussichtsreich und gewinnbringend einsetzen können, als auch Betriebe über verlässliche Fachkräfte verfügen.

## QUELLEN

Destatis (2019): Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2017.

DIW Berlin (2018): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen (Korrigierte Fassung vom 20. Februar 2018), S. 27. Online verfügbar: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.563710.de/diwkompakt\\_2017-123.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563710.de/diwkompakt_2017-123.pdf), abgerufen am 28.11.2018.

## „Von Menschen wie ihm hätte ich gerne 20“

Farhad Muhammad ist angekommen! Seit 1. September 2019 ist er angestellt bei der Firma Braun in Landau.

Das mittelständische Unternehmen mit knapp 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt landwirtschaftliche Geräte zum Bearbeiten von Weinbergen her und beliefert die ganze Welt. Der 41-jährige arbeitet hier als Verputzer. Mit Meißel, Schleifmaschine, Fräse und Druckluftnagler bearbeitet er geschweißte Bauteile und bereitet sie zum Lackieren vor. „Herr Muhammad ist ein ruhiger Mitarbeiter, der sehr zuverlässig mit hohem Augenmerk auf Qualität arbeitet. Er ist sehr flexibel und hilfsbereit. Von Menschen wie ihm hätte ich gerne 20“ berichtet sein Vorgesetzter.



Farhad Muhammad (re.) mit seinem Ausbilder

Der Weg von Farhad Muhammad in Deutschland beginnt im Jahre 2015. Damals kam er gemeinsam mit seiner Frau und den vier Kindern aus Syrien nach Landau und besuchte kurz nach der Ankunft beim Bildungsträger



ProfeS einen zweimonatigen Einstiegskurs Deutsch. 2016 nahm er acht Monate an einem Integrationskurs teil: vormittags fand Sprachunterricht mit Zielniveau B1 statt, den das Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge finanzierte; nachmittags folgte der berufsbezogene Unterricht, eine Maßnahme des Jobcenters. Auch ein sechswöchiges Praktikum in einem Metallbaubetrieb absolvierte der Familienvater, der neun Jahre lang in Syrien und im Libanon als Schweißer gearbeitet hatte. Stets stand er im Kontakt mit den Beraterinnen und Beratern von ProfeS, die ihn – nach einem dreitägigen Kompetenzcheck der IHK – im September 2017 in die Qualifizierung „FlüQua Metall“ aufnahmen. Finanziert wurde die ProfeS-Maßnahme vom IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

### MOTIVATIONSAKTOR ARBEITSVERTRAG

Gemeinsam mit 15 anderen Geflüchteten ohne formale Berufsqualifikation erhielt er sieben Monate lang eine Basisqualifizierung als Einführung zu Berufsbildern im Metallbereich. Die Qualifizierung bestand aus sprachlichen und fachlichen Anteilen sowie einer sozialpädagogischen Begleitung. Das Besondere war, dass ProfeS mit dem Personaldienstleister erste reserve kooperierte. Der versprach: Wer die IQ Qualifizierung sowohl mit bestandener Sprach- als auch Fachprüfung abschließt, erhält einen Arbeitsvertrag für eine angelernte Tätigkeit im Metallbereich. Der Pädagoge von ProfeS, der die 16 Teilnehmer sozialpädagogisch begleitete, ihnen z. B. im Kontakt mit erste reserve, bei Ämtergängen oder bei Wohnungsangelegenheiten half, bescheinigte Farhad Muhammad nicht nur fachliche Kompetenz, sondern eine hohe Motivation. So war es kein Wunder, dass er die fachliche Prüfung ohne Probleme bestand und von erste reserve übernommen wurde, obwohl er bei der B1-Sprachprüfung durchfiel. Die Berufserfahrung und das Engagement überzeugten den

Personaldienstleister, um Farhad Muhammad eine Chance zu geben. Direkt nach Ende der Qualifizierung setzten sie ihn beim Landauer Mittelständler, der Firma Braun, ein, die sich als Spezialist für Maschinen wie Rollhacke, Scheibenpflug oder Rebstammputzer einen Namen gemacht hat.

### JOB MIT AUFSTIEGSCHANCEN

Farhad Muhammad fühlte sich von Beginn an wohl in der Firma, die er in wenigen Autominuten von seinem Wohnsitz erreicht. Die Kolleginnen und Kollegen seien sehr nett und hilfsbereit, zudem sei das Team interkulturell besetzt und Integration selbstverständlich gelebte Realität. Dass er seit Herbst 2019 eine Festanstellung bei Braun hat, habe sich länger abgezeichnet und auf allen Seiten für Freude gesorgt. Sein Vorgesetzter, sieht viel Potenzial bei Herrn Muhammad, der leidenschaftlich gern Auto fährt und Fußball spielt. „Er ist lernbereit und leistungsfähig. Ich glaube, dass er deutlich mehr kann, als das, was wir heute von ihm abverlangen.“ Daher überrascht es nicht, dass sein Arbeitgeber weitere Pläne hat und sich mittelfristig vorstellen kann, ihn zum Schweißer weiter zu qualifizieren.



Farhad Muhammad

### SUSANNE HOFFMANN

ism e. V., Koordination IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz, [www.iq-rlp.de](http://www.iq-rlp.de)

# Impressum

„lernen & lehren“ erscheint in Zusammenarbeit mit den Bundesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung in den Fachrichtungen Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik e. V.

[www.lernenundlehren.de](http://www.lernenundlehren.de)

Herausgeber

Axel Grimm (Flensburg), Volkmar Herkner (Flensburg), Klaus Jenewein (Magdeburg),  
Georg Spöttl (Bremen)

Beirat

Matthias Becker (Hannover), Thomas Berben (Hamburg), Ralph Dreher (Siegen), Peter Hoffmann (Dillingen), Claudia Kalisch (Rostock), Andreas Lindner (München), Tamara Riehle (Siegen), Reiner Schlausch (Flensburg), Friedhelm Schütte (Berlin), Ulrich Schwenger (Heidelberg), Nikolaus Steffen (Freiburg), Thomas Vollmer (Hamburg), Lars Windelband (Schwäbisch-Gmünd)

Heftbetreuer: Volkmar Herkner

Titelbild: Corrine van den Broek, Bildnachweis: iqrlp-vandenBroek

## Schriftleitung (V. i. S. d. P.) lernen & lehren

c/o **StD Dr. Michael Tärre**, Rehbockstr. 7, 30167 Hannover, [taerre\\_michael@hotmail.com](mailto:taerre_michael@hotmail.com)

c/o **Dr. Britta Schlömer**, BBS Ammerland, Elmendorfer Str. 59, 26160 Bad Zwischenahn, [britta.schloemer@freenet.de](mailto:britta.schloemer@freenet.de)

c/o **Dr. Torben Karges**, Europa-Universität Flensburg, Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat), Auf dem Campus 1, 24943 Flensburg, [torben.karges@uni-flensburg.de](mailto:torben.karges@uni-flensburg.de)

c/o **StR Dr. des. Tim Richter**, Nordstr. 6, 31515 Wunstorf, [tim.richter82@web.de](mailto:tim.richter82@web.de)

Alle schriftlichen Beiträge und Leserbriefe bitte an eine der obenstehenden Adressen senden. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Schriftleitung als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber dar. Theorie-Beiträge des Schwerpunktes werden einem Review-Verfahren ausgesetzt.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden mitunter nicht immer geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen genutzt, obgleich weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint sein sollen.

Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

Layout/Gestaltung

Brigitte Schweckendieck/Winnie Mahrin

Verlag, Vertrieb und Gesamtherstellung

Roco Druck GmbH, Neuer Weg 48a, 38302 Wolfenbüttel, Telefon: (0 53 31) 97 01-0

Als Mitglied einer BAG wenden Sie sich bei Vertriebsfragen (z. B. Adressänderungen) bitte stets an die Geschäftsstelle, alle anderen wenden sich bitte direkt an den Verlag.

Geschäftsstelle der BAG Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik

c/o ITB – Institut Technik und Bildung der Universität Bremen, Am Fallturm 1 – 28359 Bremen  
[kontakt@bag-elektrometall.de](mailto:kontakt@bag-elektrometall.de)

ISSN 0940-7340

ADRESSAUFKLEBER

**BAG**

[WWW.BAG-ELEKTROMETALL.DE](http://WWW.BAG-ELEKTROMETALL.DE)  
[KONTAKT@BAG-ELEKTROMETALL.DE](mailto:KONTAKT@BAG-ELEKTROMETALL.DE)