



Die Einführung des Job-Turbos soll die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beschleunigen. Unternehmen, beschäftigte Geflüchtete und Träger müssen dafür Qualifizierung vermehrt beschäftigungsbegleitend realisieren. Die Autor:innen zeigen erste Erfahrungen und Empfehlungen aus aktuellen Projekten auf.

Schlagworte: Weiterbildung; Qualifizierung; Flüchtling; Berufstätigkeit; berufliche Bildung; Arbeitsmarkt; Digitalisierung; Fachkraft; Betrieb; Weiterbildungsberatung  
 Zitiervorschlag: Bock, K.; Künzel, T.; Pronitschew, O. & Roser, L. (2024). Geflüchtete beschäftigungsbegleitend qualifizieren. *weiter bilden*, 31(3), 49-52. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2403W18>

E-Journal Einzelbeitrag  
 von: Katharina Bock, Laura Roser, Oleg Pronitschew, Torsten Künzel

## Geflüchtete beschäftigungsbegleitend qualifizieren

### Empfehlungen für ein komplexes Unterfangen

aus: *Bilden für die Demokratie* (WBDIE2403W)  
 Erscheinungsjahr: 2024  
 Seiten: 49 - 52  
 DOI: 10.3278/WBDIE2403W18

Empfehlungen für ein komplexes Unterfangen

# Geflüchtete beschäftigungs- begleitend qualifizieren

KATHARINA BOCK · LAURA ROSER · OLEG PRONITSCHEW · TORSTEN KÜNZEL

Die Einführung des Job-Turbos soll die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beschleunigen. Unternehmen, beschäftigte Geflüchtete und Träger müssen dafür Qualifizierung vermehrt beschäftigungsbegleitend realisieren. Die Autor\*innen zeigen erste Erfahrungen und Empfehlungen aus aktuellen Projekten auf.

Durch eine veränderte Arbeitsmarktlage sowie den demografischen und den Strukturwandel steigt die Bedeutung von lebenslangem und beschäftigungsbegleitendem Lernen (Schmidt-Hertha et al., 2020). Mit dem Job-Turbo gewinnt eine potenzielle Teilnehmendengruppe hier an Bedeutung: Geflüchtete<sup>1</sup> sollen möglichst früh eine Arbeit aufnehmen und parallel potenzial- und bedarfsorientiert weiterqualifiziert werden – z.B. durch Berufssprachkurse, abschlussorientierte Weiterbildungen oder Ausgleichsmaßnahmen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen (BMAS, 2023). Dies markiert einen Wendepunkt in der Ausrichtung der Arbeitsmarktintegration. Denn das, was bislang Voraussetzung für den Berufseintritt war, soll nun während der beruflichen Tätigkeit geschehen: Qualifizierungsbedarfe, insbesondere im sprachlichen Bereich, rücken aus dem Zeitraum der Beschäftigungsvorbereitung in die Berufstätigkeit. Für Geflüchtete hat beschäftigungsbegleitende Qualifizierung unmittelbar nach dem Arbeitsmarkteintritt und zumeist unabhängig vom Qualifizierungsniveau besondere Relevanz: Die sprachliche und fachliche Qualifizierung ist häufig Voraussetzung für die Arbeits- und Einsatzfähigkeit sowie die berufliche Weiterent-

wicklung. In den Betrieben kann sich (sprachliche) Qualifizierung unmittelbar auf die betriebliche Kommunikation und Arbeitssicherheit sowie auf die Qualität der Arbeit auswirken; mittelbar trägt sie zur Bindung von Arbeits- und Fachkräften bei. Doch wie kann Qualifizierung von Geflüchteten in Betrieben passgenau geplant und umgesetzt werden? Eine heterogene, vulnerable Gruppe mit tendenziell hohen Qualifizierungsbedarfen trifft hier auf Unerfahrenheit bzgl. der Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten sowie auf den Koordinierungsaufwand auf Seiten der Arbeitgebenden und Bildungsträger. Basierend auf einschlägigen Projekten des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (F-BB) werden im Folgenden Erfahrungen bei der beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung Geflüchteter beleuchtet und Empfehlungen für die Umsetzung gegeben.

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (F-BB) setzt verschiedene Projekte um, die sich mit Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationserfahrung beschäftigen. So erhalten zum Beispiel Brandenburger Betriebe durch die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg geförderte Betriebliche Begleitagentur BEA-Brandenburg<sup>2</sup> Unterstützung bei der nachhaltigen Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Bei der Beratung der Betriebe und der modellhaften

<sup>1</sup> Mit geflüchteten Menschen sind hier alle Menschen gemeint, die vor Verfolgung, Krieg oder sonstiger Bedrohung ihres Lebens nach Deutschland geflohen sind, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

<sup>2</sup> [www.f-bb.de/unsere-arbeit/projekte/betriebliche-begleitagentur-bea-brandenburg/](http://www.f-bb.de/unsere-arbeit/projekte/betriebliche-begleitagentur-bea-brandenburg/)

Erprobung beschäftigungsbegleitender Qualifizierungen im Gastgewerbe sowie fachlicher Sprachförderung wurden Erfahrungen mit der konkreten Umsetzung betriebsnaher Qualifizierungen am Lernort Betrieb gemacht. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und ESF Plus geförderte IQ Fachstelle Anerkennung und Qualifizierung<sup>3</sup> unterstützt wiederum Projekte, die im Rahmen des Förderprogramms IQ – Integration durch Qualifizierung Beratung und Qualifizierung für Menschen mit ausländischen beruflichen Qualifikationen anbieten, mit fachlicher Expertise und bündelt die im Programm gesammelten Erfahrungen. Hier konnten 2024 erste Erkenntnisse zu Gelingensfaktoren beschäftigungsbegleitender Qualifizierung identifiziert werden.<sup>4</sup>

## Spezifische Herausforderungen

Geflüchtete haben heterogene schulische und berufliche Abschlüsse und Kompetenzen mit unterschiedlicher Anschlussfähigkeit. Wenn formale Qualifikationen vorliegen, müssen diese oft zunächst für den deutschen Arbeitsmarkt anerkannt werden. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildungen steigt nach statistischen Erkenntnissen mit höheren Abschlüssen, allerdings verfügen Eingewanderte in Deutschland im internationalen Vergleich über ein relativ niedriges Bildungsniveau (OECD, 2024; Öztürk & Humt, 2020). Fehlendes Systemwissen und begrenzte Deutschkenntnisse erschweren die Orientierung im hiesigen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem (Hecker et al., 2019) und machen proaktive Qualifizierungsplanung für neu eingereiste Personen schwieriger als für in Deutschland sozialisierte Personen. In der Praxis schlagen sich diese und andere Herausforderungen in einer seit Jahrzehnten – trotz Steigerung in den späten 2010er Jahren – unterdurchschnittlichen Teilhabe von Einwander\*innen an Weiterbildung nieder (BMBF, 2024; BIBB, 2020; Brüning, 2006). Hinzu kommt, dass Geflüchtete häufig erst »ankommen« und ihre Lebenslage stabilisieren müssen. Die Mehrfachbelastung aus Arbeit, fachlicher Qualifizierung und Spracherwerb im Rahmen der beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung kann zu starker (Über-)Forderung der Qualifizierungswilligen und somit zu Teilnahmeabbrüchen führen. Auch müssen die Lebensumstände der Geflüchteten – z. B. die Verfügbarkeit von Wohnraum, Kinderbetreuung und Mobilität – bei der Qualifizierungsplanung berücksichtigt und die Anforderungen einer Qualifizierung transparent kommuniziert werden.

Unternehmen wie Bildungsträger müssen sich auf diese Anforderungen einstellen und passende Formate zu beschäftigungsbegleitender Qualifizierung finden. Rückmeldungen aus der Praxis weisen darauf hin, dass Betriebe zwar großes Interesse am Einsatz von qualifizierten Arbeits-/Fachkräften und berufsbezogener Sprachförderung haben, jedoch zögern,

sich auf die Umsetzung einer solchen Qualifizierung einzulassen. Dies liegt u. a. an den Kosten, die durch die Bindung personeller Ressourcen für die Vorbereitung der Qualifizierung und bei den zu Qualifizierenden entstehen, die ggf. für den Arbeitseinsatz nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, sowie

**»In vielen Fällen kann bei einer Qualifizierung für Geflüchtete nicht auf standardisierte, im deutschen Ausbildungscurriculum verankerte Angebote zurückgegriffen werden.«**

den Maßnahmekosten. Bei Nutzung des Betriebs als Lernort ist eine entsprechende Infrastruktur nötig. Im Fall von Geflüchteten lässt sich außerdem ein erhöhter Koordinierungsaufwand beobachten, bedingt u. a. durch Klärungsbedarfe in Bezug auf die aufenthaltsrechtliche Lage. Die Voraussetzungen für all diese Aspekte variieren stark nach Branche, Firmengröße und Standort. Auch ist das regional bestehende Qualifizierungsangebot nicht immer passend: So gibt es z. B. kaum Sprachkursangebote in Teilzeit (Baderschneider et al., 2024), ländliche Regionen haben häufig eine unzureichende Anzahl an Kursträgern oder oft eine mangelhafte Verkehrsanbindung.<sup>5</sup>

## Individuelle und kooperative Qualifizierungsplanung

In vielen Fällen kann bei einer Qualifizierung für Geflüchtete nicht auf standardisierte, im deutschen Ausbildungscurriculum verankerte Angebote zurückgegriffen werden, sondern es bedarf zielgruppenspezifischer Lösungen, die auf den mitgebrachten Kompetenzen aufbauen und häufig eine Zusammenarbeit aus fachlichen und sprachlichen, digitalen und analogen, betrieblichen und bildungsinstitutionellen Anteilen sind. Um diese zeitlich und organisatorisch mit einer Erwerbstätigkeit vereinbar zu machen, ist eine flexible, auf die Arbeitsre-

<sup>3</sup> [www.f-bb.de/unsere-arbeit/projekte/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/](https://www.f-bb.de/unsere-arbeit/projekte/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/)

<sup>4</sup> [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ\\_Gelingensfaktoren\\_Berufsbegl.QTV\\_bf.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ_Gelingensfaktoren_Berufsbegl.QTV_bf.pdf)

<sup>5</sup> Zum unzureichenden Angebot sowie bewährten Formaten von Qualifizierungen im Kontext der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen s. die berufsspezifischen Situationsanalysen der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-erkennung-und-qualifizierung/publikationen/situationsanalysen>

alität abgestimmte Gestaltung von Kursen und begleitenden Sprechzeiten ein Erfolgsfaktor, etwa durch (teil-)virtuelle Lernangebote, Blockseminare oder Sprechzeiten zu am Abend oder am Wochenende (Adacker et al., i. E.). Gerade die Verzahnung von Arbeit und Qualifizierung begünstigt sowohl die Motivation der Teilnehmenden als auch den Lernerfolg. Dies kann z. B. über die Nutzung des Betriebes als Schulungsstätte, eine Kombination von Qualifizierungsorten bzw. -anbietern und die Abstimmung von Qualifizierungs- und Arbeitsinhalten geschehen. Digitale Formate bieten mehr Flexibilität, bedürfen aber einer technischen Ausstattung und digitaler Literalität. Besondere Beachtung sollte gerade in saisonabhängigen Branchen wie dem Baugewerbe oder der Gastronomie der zeitlichen Planung der Qualifizierung zukommen.

Um eine individuell geplante beschäftigungsbegleitende Qualifizierung umzusetzen, müssen häufig verschiedene Akteure zusammenarbeiten. Hierzu zählen neben Arbeitgebenden und -nehmenden die Arbeitsverwaltung (Arbeitsagenturen und Jobcenter), Bildungsträger, Kammern oder die Stammebelegschaft. Auch das lokale Unternehmensumfeld spielt eine Rolle, wenn es z. B. zur betriebsübergreifenden Erreichung kritischer Gruppengrößen und somit zu wirtschaftlich tragfähigen Qualifizierungsangeboten beiträgt. Um den hohen Aufwand bei der Planung und Umsetzung der Qualifizierung (insbesondere in KMU) zu kompensieren, ist eine Unterstützung durch Beratungs- und Bildungsdienstleister\*innen und/oder die Arbeitsverwaltung empfehlenswert. Dabei bietet sich eine individuelle Qualifizierungsbegleitung an, die sowohl Geflüchtete als auch Betriebe entlastet und ein breites Spektrum umfassen kann: von der Erstellung des Qualifizierungsplans über den Verweis an passende Angebote bis zur Vermittlung zwischen Bildungsanbietern, Betrieb und Teilnehmer\*in sowie ggf. begleitendem Coaching oder Mentoring. Eine systematische Weiterbildungsplanung im Rahmen der Personalentwicklung in Unternehmen kommt nachweislich der Weiterbildungsbeteiligung von Geflüchteten zugute (Reiter, 2021; dies. 2019); die Sensibilisierung für die Potenziale einer solchen Qualifizierungsplanung ist – gerade in Branchen mit vielen niedrigqualifizierten Arbeitskräften – eine wichtige Aufgabe.

### Ausblick

Der durch den Job-Turbo forcierte schnellere Eintritt von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt bietet Chancen und Risiken. Beschäftigung kann sich positiv auf die Integration und Akzeptanz von Geflüchteten auswirken, aber auch zur Überforderung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeber\*innen führen. Der beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung kommt hierbei eine Schlüsselfunktion zu, sie ermöglicht eine perspekti-

vische Fachkräfteentwicklung und eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration. Flexibilität in der betrieblichen Umsetzung sowie bedarfs- und zielgruppenorientierte Anwendung von Qualifizierungsmaßnahmen können die Arbeitsmarktintegration auch für andere Personengruppen fördern. Es ist jedoch immer zu beachten, dass die Potenziale einer frühzeitigen Arbeitsmarktintegration nicht in allen Fällen sinnvoll zur Entfaltung kommen können. Wann der beste Zeitpunkt für einen Arbeitsmarkteinstieg ist und welche Qualifizierungs- und ggf. Anerkennungsschritte vorher gegangen werden sollten, muss immer auch am Einzelfall entschieden werden: Reichen die sprachlichen Voraussetzungen für die vorgesehene Tätigkeit? Ist das Lebensumfeld – z. B. Wohnsituation, Kinderbetreuung, psychische Gesundheit – der geflüchteten Person so stabil, dass sie in der Lage ist, einer Beschäftigung nachzugehen? Kann eine Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen beschäftigungsbegleitend durchgeführt werden oder gibt es z. B. notwendige Ausgleichsmaßnahmen nur im Vollzeitformat? Ist der fragliche Betrieb auf eine entsprechende beschäftigungsbegleitende Förderung der Qualifizierung und/oder Anerkennung eingestellt?

## »Eine systematische Weiterbildungsplanung kommt der Weiterbildungsbeteiligung zugute.«

Eine reibungslose Qualifizierung von Geflüchteten ist abhängig von fachkundiger Beratung und funktionierenden Schnittstellen zwischen Arbeitsverwaltung, Bildungsträgern, Betrieb und Teilnehmenden. Allerdings steht die Konzeption bedarfsorientierter Formate häufig begrenzten personellen und zeitlichen Kapazitäten der Akteure gegenüber. Daher sollte insbesondere an drei Stellschrauben angesetzt werden:

- 1) Das bestehende Qualifizierungsangebot hinsichtlich beschäftigungsbegleitender Ansätze sollte unter Berücksichtigung der vorliegenden Erkenntnisse weiterentwickelt und ausgebaut werden. Im berufssprachlichen Bereich sind die neuen Job- und Azubi-Berufssprachkurse ein vielversprechender Ansatz.
- 2) Regionale Kooperationen und Synergien sollten weiter gestärkt werden, anschließend z. B. an Ansätze der überbetrieblichen Qualifizierungsplanung im Rahmen von Weiterbildungsverbünden.



- 3) Eine flächendeckende Begleitstruktur zur bedarfsgerechten Umsetzung beschäftigungsbegleitender Qualifizierung sollte etabliert werden. Hier kann etwa an Begleitstrukturen wie das Förderprogramm IQ und die Betriebliche Begleitagentur BEA-Brandenburg angeschlossen werden.

Viele dieser Erkenntnisse treffen auch im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung zu. Die langfristige Weiterentwicklung der Ansätze von beschäftigungsbegleitender Qualifizierung und Kompetenzentwicklung kommt also mehreren Zielgruppen zugute. Hier systematisch auf den bestehenden Erfahrungen aufzubauen und mutig weiterzugehen – auf Seiten der Betriebe, der Arbeitsverwaltung und der Qualifizierungsträger –, ist ein Aufwand, der zur Sicherung von qualifizierten arbeitsfähigen Personen und als Schritt hin zu einer lebenslangen, kompetenzorientierten Personalentwicklung die Mühe wert ist.



KATHARINA BOCK

ist Projektkoordinatorin am  
Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (F-BB).

katharina.bock@f-bb.de



LAURA ROSER

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin  
am Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (F-BB).

laura.roser@f-bb.de



OLEG PRONITSCHEW

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
am Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (F-BB).

oleg.pronitschew@f-bb.de



TORSTEN KÜNZEL

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter  
am Forschungsinstitut Betriebliche  
Bildung (F-BB).

torsten.kuenzel@f-bb.de



Adacker, M., Atzendorf, C., Klee, E., Berges L. (i.E.).  
*Arbeitshilfe: Gelingensfaktoren berufsbegleitender Ansätze im Kontext der IQ Qualifizierungen*. IQ Fachstelle  
Anerkennung und Qualifizierung am Forschungsinstitut  
betriebliche Bildung (F-BB) gGmbH.

Baderschneider, A. et al. (2024). *Evaluation der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach §45a AufenthG. Abschlussbericht*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht 635. [https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-635-evaluation-berufsbezogene-deutschsprachfoerderung-45a-aufenthg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-635-evaluation-berufsbezogene-deutschsprachfoerderung-45a-aufenthg.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2020). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. [www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2020.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). *Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration*. [www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/turbo-zur-arbeitsmarktintegration.html#overwrite\\_title](http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/turbo-zur-arbeitsmarktintegration.html#overwrite_title).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse der Adult Education Survey – AES Trendbericht*. [www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667\\_AES-Trendbericht\\_2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Brüning, G. (2006). Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten – Tradition ohne Nachhaltigkeit. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 29 (2), 43–54.

Hecker, K., Hilse, P. & Roser, L. (2019). *Auswahlprozesse im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete. Wissenschaftliche Analyse von Eignungsfeststellungsverfahren zur Auswahl von Teilnehmenden für das Programm »Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)« und vergleichbarer Unterstützungsangebote*. [www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BOF/200113\\_BOF-Bericht\\_\\_final\\_\\_neues\\_Layout.pdf](http://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BOF/200113_BOF-Bericht__final__neues_Layout.pdf)

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2024). *Stand der Integration von Einwandernden*. [www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/Immigrant%20Integration%20Germany\\_de.pdf](http://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/Immigrant%20Integration%20Germany_de.pdf)

Öztürk, H. & Humt, E. (2020). Migration und demografische Diversität – Weiterbildung in der Einwanderungsgesellschaft des langen Lebens. In B. Schmidt-Hertha, E. Haberzeth & S. Hillmert (Hrsg.), *Lebenslang lernen können – Gesellschaftliche Transformationen als Herausforderungen für Bildung und Weiterbildung* (S. 83–94). Bielefeld: wbv.

Reiter, S. (2019). *Betriebliche Weiterbildung und Migrationshintergrund: Analyse zur Teilnahme an Weiterbildung auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels*. Berlin: Internationaler Verlag der Wissenschaft.

Reiter S. (2021). Potenziale erkennen und fördern. *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trend*, 1/2021, 32–34.

Schmidt-Hertha, B., Haberzeth, E. & Hillmert, S. (2020). *Lebenslang lernen können – Gesellschaftliche Transformationen als Herausforderungen für Bildung und Weiterbildung*. Bielefeld: wbv.