



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

f-bb-Bericht

Kristin Hecker, Patrick Hilse, Laura Roser

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

GEFÖRDERT VOM



Impressum

f-bb-Bericht
Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
ISSN 2699-0865

Herausgegeben von

Susanne Kretschmer und Dr. Iris Pfeiffer
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) arbeitet seit 2003 an der Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung durch Forschung in Deutschland und international. Das Leistungsspektrum umfasst die Durchführung von Modellversuchen, Gestaltungs- und Transferprojekten, die wissenschaftliche Begleitung von Förderprogrammen, die Evaluation von Verordnungen und Maßnahmen sowie die Umsetzung von Fallstudien, empirischen Erhebungen und Analysen.

Förderung

Die wissenschaftliche Analyse wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Die Beauftragung erfolgte durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Autorinnen und Autoren

Kristin Hecker, Patrick Hilse, Laura Roser

Erscheinungsjahr

2019

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download
unter www.f-bb.de/

Zitiervorschlag

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. f-bb-Bericht, 1/19

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Summary

The „Career Orientation for Refugees (BOF)“ programme of the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) aims to support the transition of young refugees into vocational or introductory training. A key factor of success is the selection of suitable participants. The funding guideline contains several formal prerequisites, such as the fulfilment of compulsory full-time schooling. Beyond this, BOF training providers define on their own which further criteria they examine and which assessment tools they use.

In this context, the scientific analysis implemented by the Research Institute for Vocational Education and Training (f-bb) aims to support providers of BOF courses and comparable measures in selecting participants reliably with cultural sensitivity. As a result, it intends to contribute to the quality assurance of BOF and comparable career orientation programmes for refugees and migrants.

The first step of the analysis was the definition of possible selection criteria for the selection of BOF participants – based on a qualitative and quantitative survey with training providers and companies involved in BOF, an expert discussion and relevant literature. Four essential prerequisites emerged as indispensable importance for successfully participating in BOF (with regard to subsequent transition into vocational training): sufficient knowledge of the German language, fundamental knowledge of mathematics, comprehensible interest and motivation and the young refugees' orientation/mindedness – meaning an awareness of own strengths and requirements that come along with the chosen vocational (training) path. Other criteria or aspects are to be examined within the selection process with special regard to how they can be individually addressed and enlarged during a BOF course. The third level of criteria comprises further skills and abilities which are relevant for subsequent vocational training yet often culture-specific, which is why they are (also) to be developed and fostered within a BOF course.

As a second step, existing assessment tools to support the selection process were analysed. The tools were classified with regard to their suitability for the target group and the aim of BOF as well as common testing quality criteria. The analysis took into account both tools that have already been used by BOF training providers and additionally researched tools. As a result, ten assessment tools have been selected which all fulfil these specific requirements and can be combined with each other. These are described both in the present report and a separately published practical guide for providers of BOF and comparable measures.

Zusammenfassung

Das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zielt darauf ab, junge Geflüchtete auf eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung vorzubereiten. Mitentscheidend dafür, ob dies gelingt, ist die Auswahl geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Während mit der Förderrichtlinie einige formale Voraussetzungen festgelegt sind, wie bspw. die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht, legen die Träger von BOF-Kursen individuell fest, welche weiteren Kriterien sie prüfen und welche Eignungsfeststellungsverfahren sie im Auswahlprozess einsetzen.

Vor diesem Hintergrund hat die wissenschaftliche Analyse des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) das Ziel, BOF-Träger und Träger vergleichbarer Unterstützungsangebote bei der zuverlässigen und kultursensiblen Auswahl von geeigneten Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu unterstützen und damit einen Beitrag zur Qualitätssicherung des Programms BOF und vergleichbarer Programme¹ zur Berufsorientierung Geflüchteter bzw. Zugewanderter zu leisten. Dazu wurden – basierend auf qualitativen und quantitativen Erhebungen mit an BOF beteiligten Trägern und Betrieben, einem Fachgespräch sowie relevanter Fachliteratur – zunächst Kriterien definiert, die für die Auswahl von BOF-Teilnehmenden zugrunde gelegt werden können. Als unabdingbar für eine erfolgreiche Teilnahme an BOF (mit dem Ziel des anschließenden Übergangs in eine Ausbildung) kristallisierten sich vier zentrale Voraussetzungen heraus: ausreichende Deutschkenntnisse, mathematische Grundkenntnisse, ein nachvollziehbares Interesse bzw. Motivation der jungen Geflüchteten – sowie deren Orientiertheit im Sinne einer bereits erfolgten Auseinandersetzung mit eigenen Stärken sowie Anforderungen des angestrebten Ausbildungs- und Berufswegs. Des Weiteren wurden Kriterien festgelegt, die ebenfalls bei der Auswahl der Teilnehmenden erhoben werden sollten – allerdings mit besonderem Fokus darauf, inwiefern diese Aspekte im Rahmen der individuellen Förderung im BOF-Kurs aufgegriffen bzw. vertieft werden sollten. Eine dritte Ebene an Kriterien bilden schließlich weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten, die besonders in Hinblick auf eine spätere Ausbildung relevant, aber auch kulturell bedingt sind und daher noch im BOF-Kurs vermittelt bzw. (weiter-)entwickelt werden sollten.

Um den Auswahlprozess zu unterstützen, wurden – auf Basis der Erkenntnisse zu den Eignungskriterien – (bestehende) Testverfahren analysiert. Bei der Einordnung der Verfahren wurden insbesondere die Eignung für die Zielgruppe und Zielsetzung von BOF sowie gängige Qualitätskriterien zur Erfassung der definierten Kriterien berücksichtigt. In die Analyse wurden einerseits Verfahren einbezogen, die bereits von Trägern genutzt werden, sowie andererseits weitere mögliche Verfahren recherchiert. Im Ergebnis sind zehn Verfahren aufgeführt, die die spezifischen Anforderungen erfüllen und miteinander kombiniert werden können. Diese sind sowohl im vorliegenden Bericht als auch in einem Praxisleitfaden für Träger von BOF- und vergleichbaren Unterstützungsangeboten aufbereitet.

¹ Programme mit ähnlicher Zielsetzung wie BOF, z.B. auf Landes- oder kommunaler Ebene.

Inhalt

Summary	3
Zusammenfassung.....	4
Abkürzungsverzeichnis	7
Abbildungsverzeichnis.....	8
Tabellenverzeichnis	9
1. Hintergrund und Zielsetzung der wissenschaftlichen Analyse	10
2. Thematische Hinführung und aktueller Forschungsstand.....	13
2.1. Grundlegende Begrifflichkeiten	13
2.2. Eignungskriterien im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete.....	14
2.3. Eignungsfeststellungsverfahren im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete.....	17
3. Methodische Umsetzung.....	21
3.1. Angewandte Methoden der Datenerhebung und –analyse	21
3.2. Methodische Umsetzung und Beschreibung der Stichproben.....	23
4. Ergebnisse der Erhebungen	26
4.1. Relevante Kriterien aus Sicht der befragten Träger, Betriebe und Expertinnen und Experten der Berufsbildung	26
4.2. Relevanz der geforderten Soll-Kriterien	27
4.3. Relevanz weiterer Kriterien zur Aufnahme eines BOF-Kurses	31
4.4. Zusammenfassung und Priorisierung der Kriterien	36
4.5. Kriteriencluster zur Auswahl von Teilnehmenden für BOF	38
4.6. Geeignete Verfahren aus Sicht der befragten Träger	42
4.7. Grundlegende Aspekte bisheriger Auswahlprozesse in BOF.....	42
4.8. Von Trägern genutzte Verfahren	45
4.9. Ergänzende Aspekte zum Verbleib von BOF-Teilnehmenden	48
5. Geeignete Verfahren zur Erhebung der Kriterien.....	53
5.1. Im Rahmen der Befragungen und des Transferworkshops genannte Verfahren	56
5.2. Weitere mögliche Verfahren	58
5.3. Weitere von Trägern genutzte Verfahren	59
6. Fazit und Ausblick	61
7. Literatur	63
8. Anhang	66
8.1. Leitfaden explorative Interviews	66
8.2. Leitfaden vertiefende Interviews	69

8.3.	Fragebogen Träger (online).....	72
8.4.	Fragebogen Betriebe (Paper-Pencil).....	82
	Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht:.....	86

Abkürzungsverzeichnis

abH-H	ausbildungsbegleitende Hilfen im Handwerk
AgZn	Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen
BA	Bundesagentur für Arbeit
bbw	Bildungswerk der Bayrischen Wirtschaft
BDA	Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände
BET	Berufseignungstest
bfz	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIC	Berufsinteressen Check
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BOF	Berufsorientierung für Flüchtlinge
BOP	Berufsorientierungsprogramm
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EQ	Einstiegsqualifizierung
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
gepedu	Gesellschaft für psychologische Eignungsdiagnostik und Unternehmensberatung
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
geva	Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation
Hamet	Handwerklich-motorischer Eignungstest
HWK	Handwerkskammer
IdA	Integration durch Ausbildung und Arbeit
IQ	Integration durch Qualifizierung
PerjuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
PerjuF-H	Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk
RTBS	Rechentest Berufsschule
telc	The European Language Certificates
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau der wissenschaftlichen Analyse.....	12
Abbildung 2: Antworten auf die offene Frage „Wie viele Geflüchtete haben bisher an einer BOF-Maßnahme bei Ihrem Träger teilgenommen?“ (quantitative Befragung der BOF-Träger).....	24
Abbildung 3: Antworten auf die Frage „Wie lange ist in der Regel die Betriebsphase der von Ihrem Träger konzipierten BOF-Maßnahme vorgesehen?“ (quantitative Befragung der BOF-Träger).....	25
Abbildung 4: Antworten auf die Frage „Wie lange dauerte in der Regel die Betriebsphase der BOF-Maßnahme bei Ihnen?“ (quantitative Befragung der Betriebe mit BOF-Teilnehmenden in der Betriebsphase).....	26
Abbildung 5: Relevanz der Soll-Kriterien laut Förderrichtlinie für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs (Antworten auf die Frage „Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die folgenden per Richtlinie festgelegten formalen Voraussetzungen, um erfolgreich an einer BOF-Maßnahme teilnehmen zu können?“; quantitative Befragung der Träger).....	28
Abbildung 6: Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase (Antworten auf die Frage „Welche der folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten brachten in der Regel die Teilnehmenden der BOF-Maßnahmen zu Beginn der Betriebsphase aus Ihrer Sicht mit?“; quantitative Befragung der Betriebe).....	29
Abbildung 7: Antworten auf die Frage „Welche weiteren Kriterien prüfen Sie bei der Auswahl der Teilnehmenden?“; (quantitative Befragung der Träger; Mehrfachnennung möglich).....	32
Abbildung 8: Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase (Antworten auf die Frage „Welche der folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten brachten in der Regel die Teilnehmenden der BOF-Maßnahmen zu Beginn der Betriebsphase aus Ihrer Sicht mit?“; quantitative Befragung der Betriebe).....	35
Abbildung 9: Ebenen des Kriterienclusters.....	38
Abbildung 10: Zielgruppenspezifische Aspekte der in BOF genutzten Verfahren (Antworten auf die Frage „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das von Ihnen genutzte Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden zu?“; quantitative Befragung der Träger).....	43
Abbildung 11: Referenzen, die bei der Auswahl von BOF-Teilnehmenden berücksichtigt werden (Antworten auf die Frage „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das von Ihnen genutzte Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden zu?“; quantitative Befragung der Träger).....	44
Abbildung 12: Verfahren/Instrumente, die häufig in BOF genutzt werden, nach Kriterium (Angaben über Freitextfelder der quantitativen Befragung der Träger; Mehrfachnennungen möglich).....	46
Abbildung 13: Gründe für einen nicht gelungenen Übergang in Ausbildung/EQ aus Sicht der Träger (Antworten auf die Frage „Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür?“; quantitative Befragung der Träger).....	50
Abbildung 14: Gründe für einen nicht gelungenen Übergang in Ausbildung/EQ aus Sicht der Betriebe (Antworten auf die Frage „Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine	

Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür?";
quantitative Befragung der Betriebe) 52

Abbildung 15: Aufbau der Factsheets im Praxisleitfaden 54

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmalsbereiche und Merkmale der Ausbildungsreife 16

Tabelle 2: Arten der Kompetenzerfassung 19

Tabelle 3: Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren 20

Tabelle 4: Durchgeführte Befragungen im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse 21

Tabelle 5: Verfahren zur Unterstützung der Eignungsfeststellung von Teilnehmenden in BOF und vergleichbaren Angeboten 55

1. Hintergrund und Zielsetzung der wissenschaftlichen Analyse

Geflüchtete können sich in mehrfacher Hinsicht von Personen unterscheiden, die vor allem in Deutschland sozialisiert wurden. So verfügen sie häufig über eingeschränkte Deutschkenntnisse und bringen durch unterschiedliche Bildungs- und Arbeitsmarktsysteme in den Herkunftsländern heterogene schulische und/oder berufliche Kenntnisse mit. Auch zeichnen sich Geflüchtete gegebenenfalls durch spezifische, kulturell geprägte Verhaltensweisen aus, sodass in der hiesigen Arbeitswelt gängige Werte und Normen bei dieser Zielgruppe nicht als gegeben vorausgesetzt werden können. Zusätzlich können individuelle Flucht- und Migrationserfahrungen belastend sein und zu Verunsicherung führen. Unterstützungsangebote der Berufsorientierung bzw. -vorbereitung für Geflüchtete haben damit die Aufgabe, neben fachlichen und methodischen insbesondere auch auf zielgruppenspezifische Aspekte einzugehen und die Teilnehmenden umfassend auf die deutsche Ausbildungs- und Arbeitswelt vorzubereiten. All dies müssen Träger von Kursen zur Berufsorientierung bzw. -vorbereitung für Geflüchtete nicht nur bei der Ausgestaltung ihres Unterstützungsangebots, sondern bereits bei der Auswahl ihrer Teilnehmenden mitdenken. So gilt es einerseits Eignungskriterien festzulegen, die den Fokus und die Zielsetzung des Unterstützungsangebots berücksichtigen, aber auch von Geflüchteten erfüllt werden können. Andererseits sollten die eingesetzten Verfahren die zielgruppenspezifischen Anforderungen berücksichtigen (vgl. Gagern u.a. 2018, S. 44 ff.; Granato u.a. 2016, S. 7ff.).

An dieser Stelle setzt die wissenschaftliche Analyse des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) an. Sie hat das Ziel, Träger von Unterstützungsangeboten der Berufsorientierung und -vorbereitung für Geflüchtete bzw. Zugewanderte bei der zuverlässigen und kultursensiblen Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu unterstützen. Im Ergebnis soll ein Beitrag zur Qualitätssicherung entsprechender Programme geleistet werden – indem bspw. durch stärker standardisierte Verfahren die Transparenz und somit auch die Anschlussfähigkeit der Auswahlprozesse und ihrer Ergebnisse verbessert wird.

Das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“

Ausgangspunkt und Rahmen der wissenschaftlichen Analyse war das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“². BOF ermöglicht nicht mehr schulpflichtigen jungen Geflüchteten seit 2016, in Werkstätten und Betrieben bis zu drei Handwerksberufe kennenzulernen und dabei ihre Deutschkenntnisse auszubauen. Im Fokus der Werkstatttage (9-18 Wochen) steht laut Förderrichtlinie³ die Vermittlung von Informationen zu Aufbau und Inhalten der dualen

² Bis Ende 2018 war BOF Teil der Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ (2016-2018) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

³ Gemeint ist hier und im Folgenden die „Richtlinie zur Förderung der vertieften Berufsorientierung junger Flüchtlinge zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung im Handwerk (Berufsorientierung für Flüchtlinge –

Ausbildung in dem/den gewählten Beruf/en, die Vermittlung bzw. Entwicklung berufsbezogener sozialer und personaler Kompetenzen sowie die Vermittlung berufsspezifischen Vokabulars. In der Betriebsphase (4-8 Wochen) wiederum geht es v. a. um das gegenseitige Kennenlernen der/des Teilnehmenden und des Betriebs, das Kennenlernen der Betriebsabläufe, die Anwendung zuvor erworbener Kompetenzen sowie das Erkennen etwaigen weiteren Förderbedarfs vor Beginn einer Ausbildung. Für den Zugang zu den BOF-Kursen bestehen laut Förderrichtlinie einige Soll-Kriterien, wie z.B. die Erfüllung der Vollzeitschulpflicht und Deutschkenntnisse auf Niveau B1 (GER). Darüber hinaus legen die Träger individuell Kriterien und Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden fest. Diese Verfahren und Kriterien untersuchte das f-bb im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dahingehend, ob sie für die Auswahl von Geflüchteten zur Aufnahme einer späteren Ausbildung geeignet sind.

Fokus und erkenntnisleitende Fragestellungen der wissenschaftlichen Analyse

Vor diesem Hintergrund konzentrierte sich die wissenschaftliche Analyse auf vier Aspekte:

- a. Erfassung und Bewertung der bisherigen Kriterien, Vorgehensweisen und Erfahrungen der BOF-Träger bei der Auswahl der Teilnehmenden sowie deren Einschätzungen zu den erforderlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden.
- b. Auswahl und Definition von Eignungskriterien, die Teilnehmende mitbringen sollten, um nach einem BOF-Kurs oder einem vergleichbaren Unterstützungsangebot in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung vermittelbar zu sein.
- c. Recherche und Erfassung von bestehenden Testverfahren und Testformaten, die geeignet wären, um die definierten Merkmale bzw. Kriterien zuverlässig zu prüfen.
- d. Formulierung von Handlungsempfehlungen und Umsetzungshilfen in einem Praxisleitfaden für BOF-Träger und Träger vergleichbarer Unterstützungsangebote mit Vorschlägen für geeignete und zuverlässige Testformate und -verfahren zur Eignungsfeststellung, die im Rahmen der Programme umsetzbar sind.

Ergänzend bildeten die folgenden erkenntnisleitenden Fragestellungen den Orientierungsrahmen der wissenschaftlichen Analyse:

- Was bedeutet Ausbildungsreife im Hinblick auf junge Geflüchtete?
- Welche spezifischen Anforderungen ergeben sich im Handwerk?
- Wie können Kompetenzen und Potentiale vor Beginn der BOF-Kurse aufgedeckt werden?
- Wie können Lücken zwischen den vorhandenen Kompetenzen und den Anforderungen an die Ausbildung und Erwartungen der Betriebe sichtbar gemacht werden?

BOF)“ vom 29.08.2017, die den Bezugspunkt der wissenschaftlichen Analyse darstellte. Mit der Förderrichtlinie vom 29.03.2019 werden die Teilnehmenden auch auf weitere Berufe über das Handwerk hinaus vorbereitet und es können neben Geflüchteten auch Zugewanderte mit Förder- und Sprachunterstützungsbedarf teilnehmen.

Methodischer Aufbau der wissenschaftlichen Analyse

Die wissenschaftliche Analyse umfasste eine quantitative und qualitative Befragung an BOF-Kursen beteiligter Träger und Betriebe sowie eine Aufbereitung des aktuellen Forschungsstands. Die auf dieser Basis erarbeiteten Eignungskriterien wurden im Rahmen eines Fachgesprächs im März 2019 mit Expertinnen und Experten der Berufsbildung (teilgenommen haben u. a. Vertreterinnen und Vertreter des BMBF, des BIBB, der Bundesagentur für Arbeit, von Landesministerien und der Wirtschaft sowie von BOF-Trägern) abgestimmt und daran anknüpfend geeignete Auswahlverfahren identifiziert. Im Mai 2019 fand schließlich ein Austausch zum Transfer der Ergebnisse in die Praxis mit interessierten Trägern statt.

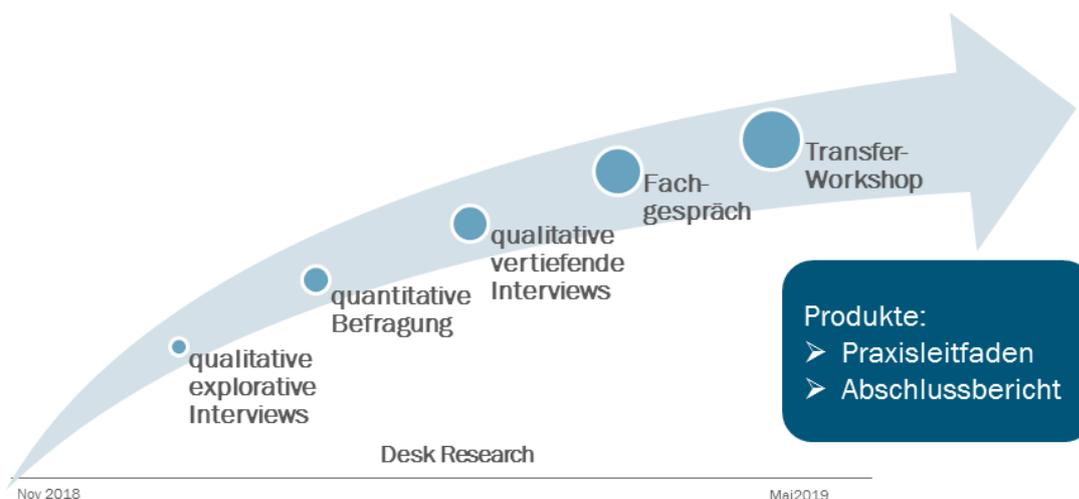


Abbildung 1: Aufbau der wissenschaftlichen Analyse

Aufbau des Abschlussberichts

Der vorliegende Abschlussbericht erläutert die Vorgehensweise und wesentlichen Ergebnisse der wissenschaftlichen Analyse für die interessierte Fachöffentlichkeit. Dazu erfolgt in Kapitel 2 zunächst eine thematische Hinführung und Aufbereitung einschlägiger Fachliteratur. In den Kapiteln 3 und 4 werden die methodische Umsetzung sowie die Ergebnisse der Erhebungen dargestellt – einschließlich eines erarbeiteten Kriterienclusters zur Auswahl von BOF-Teilnehmenden. Daran anknüpfend werden in Kapitel 5 geeignete Verfahren zur Erfassung der zuvor definierten Kriterien vorgestellt. Kapitel 6 enthält abschließend Fazit und Ausblick.

Ergänzend werden in einem separat veröffentlichten Praxisleitfaden, der sich an Träger von BOF-Kursen und vergleichbaren Unterstützungsangeboten richtet, anwendungsnah Orientierungshilfen zur Auswahl von Teilnehmenden aufbereitet.⁴

⁴ Der Praxisleitfaden ist über den Internetauftritt des BIBB verfügbar:

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge.html>. Während sich der vorliegende

2. Thematische Hinführung und aktueller Forschungsstand

Wie bereits einleitend erwähnt, müssen sowohl Eignungskriterien als auch Eignungsfeststellungsverfahren entsprechend der Zielsetzung und Zielgruppe eines Auswahlprozesses festgelegt werden. Im Folgenden wird zusammengefasst, welche Aspekte laut einschlägiger Fachliteratur bei Auswahlprozessen für Unterstützungsangebote der Berufsorientierung bzw. -vorbereitung mit dem Ziel einer Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung für Geflüchtete bzw. Zugewanderte zu berücksichtigen sind. Dazu werden zunächst grundlegende Begrifflichkeiten geklärt und daran anknüpfend relevante Kriterien im Kontext Berufsorientierung und Ausbildung unter besonderer Berücksichtigung der Zielgruppe Geflüchtete beschrieben. Im Anschluss werden grundlegende Aspekte geeigneter Auswahlverfahren dargestellt.

2.1. Grundlegende Begrifflichkeiten

Um feststellen zu können, ob eine Eignung für ein Unterstützungsangebot der Berufsorientierung bzw. eine Ausbildung vorliegt, müssen zunächst die dafür notwendigen individuellen Voraussetzungen definiert werden. Hierbei sind einige grundlegende Begrifflichkeiten zu unterscheiden. Qualifikationen stellen dar, was beispielsweise im Verlauf eines Ausbildungsganges gelernt wurde und welches Wissen bzw. welche Fertigkeiten zum Zeitpunkt einer Prüfung vorhanden waren. Vorhandene Qualifikationen lassen sich daher v. a. anhand von Zertifikaten und Zeugnissen nachvollziehen. Da Geflüchtete nicht immer über entsprechende Dokumente verfügen, greift für diese Zielgruppe insbesondere der Kompetenzbegriff: Kompetenzen lassen sich in Anlehnung an kognitionspsychologische Ansätze als subjektive Leistungsdispositionen verstehen, die das Individuum zu einem sachgerechten und verantwortungsvollen Handeln in einer konkreten Situation befähigen. Der Kompetenzbegriff umfasst somit nicht das bloße Vorliegen von Fähigkeiten, sondern die Korrespondenz von Anforderungen und Personenmerkmalen (vgl. u.a. Döring u.a. 2016, S. 22 f.; Nickolaus/Seeber 2013, S.168 f.; Becker/Spöttl 2015, S.8f). Dabei ist nachrangig, auf welche Weise das hierfür notwendige Wissen bzw. die Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben wurden. Die Lernprozesse des Kompetenzerwerbs können also auch informeller und non-formaler Natur sein und sind jeweils individuell geprägt (vgl. Kucher/Wacker 2011, S. 163 f. und Erpenbeck/von Rosenstiel 2007, S. XIX). Ein weiterer Begriff, der in der Eignungsfeststellung von Jugendlichen mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund eine wichtige Rolle einnimmt, ist der des Potentials. Potentiale umfassen verborgene, (noch) nicht entwickelte Kompetenzen. Bei der Erfassung von Potentialen liegt der Fokus dementsprechend darauf,

verborgene Talente zu erkennen, die sich ggf. noch entfalten können (vgl. Lippegaus-Grünau/Stolz 2010, S. 10).

2.2. Eignungskriterien im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete

Der Fokus – und damit einhergehend die angesetzten Kriterien – von Kompetenzfeststellung in der Berufsorientierung und -vorbereitung ist abhängig davon, zu welchem Zeitpunkt bzw. mit welcher Zielsetzung die Feststellung erfolgt. In der frühen Berufsorientierung, die häufig im schulischen Kontext stattfindet, liegt das Augenmerk auf der Auseinandersetzung mit individuellen Stärken, Talenten und Interessen und dem Aufdecken noch verborgener Potentiale. Wird der Übergang in eine Ausbildung bzw. Beschäftigung angestrebt, steht wiederum die Feststellung berufs- und arbeitsweltrelevanter Kompetenzen stärker im Mittelpunkt (vgl. Kunert 2016, S. 1 ff.).

Dementsprechend greifen Unterstützungsangebote der frühen Berufsorientierung, wie das 2008 gestartete Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF, das sich an Schülerinnen und Schüler der 7. und 8. Klassen allgemeinbildender Schulen richtet, häufig auf den Einsatz von Potentialanalysen zurück. Diese sollen Jugendliche dabei unterstützen, eigene Kompetenzen und Potentiale zu erkennen und sie so auf künftige Entscheidungsprozesse im Übergang von Schule in Arbeitswelt vorbereiten. Dabei wird besonderen Wert auf eine stärken- und subjektorientierte Perspektive gelegt, die die Jugendlichen zur Selbstreflexion sowie zur Übernahme von Eigenverantwortung befähigt. Dementsprechend bilden die Ergebnisse der Potentialanalyse einen Grundstein für die weitere schulische Entwicklung und die nächsten Schritte im Berufsorientierungsprozess der Teilnehmenden. Im Fokus einer Potentialanalyse stehen daher v. a. die folgenden Kompetenzbereiche:

- **Methodische Kompetenzen:** „Fähigkeiten, bestimmte Tätigkeiten und Aufgaben angemessen und ‚erfolgreich‘ zu gestalten und zu lösen. Dazu gehören zum Beispiel Arbeitsplanung, Kreativität und Problemlösefähigkeit.“ (BMBF 2017b, S. 11.)
- **Personale Kompetenzen:** „Fähigkeiten, sich selbst einzuschätzen, weiterzuentwickeln und die eigene Person in die Gestaltung von Aufgaben einzubringen. Sie äußern sich zum Beispiel in Merkmalen wie Motivation, Zuverlässigkeit und Selbstständigkeit.“ (ebd.)
- **Soziale Kompetenzen:** „Fähigkeit, soziale Beziehungen kooperativ und konstruktiv zu gestalten. Dazu gehören zum Beispiel Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.“ (ebd.)
- **Berufliche Basiskompetenzen:** „Fähigkeiten, Aufgaben durch den Einsatz von kognitiven Basiskompetenzen und Fertigkeiten zu bewältigen, wie zum Beispiel Feinmotorik, räumliches Vorstellungsvermögen oder Arbeitsgenauigkeit.“ (ebd.)

Letzteren, den beruflichen Basiskompetenzen, kommt in der Potentialanalyse eine nachrangige Bedeutung zu, da sie bei der Zielgruppe von BOP und vergleichbaren Angeboten nur bedingt vorhanden bzw. zum Zeitpunkt der frühen Berufsorientierung nur bedingt relevant sind (vgl. ebd.).

Im Gegensatz dazu richtet sich das Programm BOF an junge Geflüchtete, die die Vollzeitschulpflicht bereits erfüllt haben. Sie sollen möglichst direkt im Anschluss an das Berufsorientierungsangebot eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung aufnehmen. Das bedeutet, dass die BOF-Teilnehmenden bereits vor Beginn des Kurses stärker hinsichtlich ihrer Eignung für eine Ausbildung ausgewählt werden müssen.

Welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen von angehenden Auszubildenden erwartet werden können, wurde von Expertinnen und Experten der Berufsbildung erstmals einvernehmlich im Rahmen des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“⁵ festgelegt und in einem Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife⁶ festgehalten. Das Konzept der Ausbildungsreife umfasst hierbei allgemeine Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit und generelle Voraussetzungen für den Einstieg in eine berufliche Ausbildung. Laut Kriterienkatalog lassen sich diese in die folgenden fünf Merkmalsbereiche einteilen und sind zudem durch Indikatoren bzw. Kriterien näher definiert (z. B. Indikator/Kriterium zur Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz: „Sie/er kann bedeutende Interessen, Vorlieben, Neigungen und Abneigungen benennen.“) (vgl. BA 2009, S. 4ff.):

⁵ Der Pakt wurde im Juni 2004 von der Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft für die Dauer von drei Jahren ins Leben gerufen. Der Expertenkreis zur Erarbeitung des Kriterienkatalogs setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus Berufsschule und Unternehmen sowie folgender Institutionen zusammen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesagentur für Arbeit (BA), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bildungswerk der Bayrischen Wirtschaft (bbw) (vgl. BA 2009, S. 6ff.).

⁶ Das Konzept der Ausbildungsreife ist wissenschaftlich und politisch nicht unumstritten. So besteht u.a. der Vorwurf eines (möglichen) interessenpolitisch bedingten Missbrauchs von Seiten der Wirtschaft – mit einer festgestellten unzureichenden Ausbildungsreife von Jugendlichen lasse sich z.B. ein geringeres Angebot an Ausbildungsplätzen rechtfertigen. Das Konzept spielt jedoch u. a. im Kontext der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit eine Rolle und wurde somit auch in der wissenschaftlichen Analyse als Orientierungsrahmen hinzugezogen (vgl. bpb 2018).

Tabelle 1: Merkmalsbereiche und Merkmale der Ausbildungsreife (vgl. BA 2009, S. 20 f.)

Schulische Basiskenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • (Recht-)Schreiben, Lesen, Sprechen und Zuhören, mathematische und wirtschaftliche Grundkenntnisse
Psychologische Leistungsmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachbeherrschung, rechnerisches und logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit
Physische Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit
Berufswahlreife	<ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Der Kriterienkatalog stellt lediglich einen Orientierungsrahmen dar; die letztendliche Beurteilung der Ausbildungsreife eines Menschen kann von den genannten Punkten abweichen und muss laut Autorinnen und Autoren einzelfallbezogen und situationsangemessen erfolgen (vgl. BA 2009, S. 4 ff.). So können z. B. für Ausbildungsberufe des Handwerks – Zielsetzung der BOF-Kurse laut BMBF-Förderrichtlinie vom 29.08.2017 – andere Merkmale und Kriterien relevant sein als für Ausbildungsberufe in Industrie und Handel. Ebenso können für nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete ggf. andere Merkmale und Kriterien anzusetzen sein als für Gleichaltrige ohne Fluchthintergrund.

Laut Heintz (2016, S. 18 ff.) kann die Ausbildungsreife u.a. durch eine Berufsorientierung gefördert werden, die Jugendlichen ein möglichst klares Bild hinsichtlich der Anforderungen und konkreten Inhalte eines (Ausbildungs-)Berufes vermittelt. Dies nimmt in Bezug auf die Zielgruppe Geflüchtete einen besonderen Stellenwert ein: Bedingt durch unterschiedliche Bildungssysteme in den Herkunftsländern haben geflüchtete Jugendliche häufig falsche Vorstellungen über Ausbildungsberufe in Deutschland und kaum Kenntnisse des dualen Systems. Zudem zeichnet sich die Zielgruppe durch eine heterogene schulische Vorbildung aus sowie durch unterschiedliche kulturelle Prägungen, die zu anderem Verhalten bezüglich betrieblicher Vorgaben im Ausbildungsalltag führen können. Auch sind die für eine Ausbildung erforderlichen Deutschkenntnisse bei jungen Geflüchteten nur in Ausnahmefällen gegeben (vgl. Gagern u.a. 2018, S. 44 ff.).

Ebenso unterstreicht Heintz (2016, S. 18 ff.), dass die individuellen und sozialen Kompetenzen von Jugendlichen im Kontext der Ausbildungsreife als mindestens genauso relevant zu erachten seien wie deren fachliche Kompetenzen. Auch hieraus lassen sich besondere Herausforderungen für Geflüchtete ableiten: Denn Aspekte wie Wahrnehmung, Denken, Werten, Empfinden und somit auch das situative Handeln einer Person sind stark kulturell geprägt. Um sich in einem fremdkulturellen Orientierungssystem – was die deutsche Ausbildungs- und Berufswelt für junge Geflüchtete darstellt – zurechtzufinden und sich den dortigen Erwartungen entsprechend zu verhalten, ist zunächst ein intensiver interkultureller Lernprozess vonnöten, der mehrere Entwicklungsstufen umfasst (vgl. Thomas 2006, S. 114 ff.). Von jungen Geflüchteten kann daher nur bedingt erwartet werden, dass sie ein vergleichbares Verständnis der laut Kriterienkatalog der BA ausbildungsrelevanten personalen und sozialen Kompetenzen mitbringen wie es bei deutschen Jugendlichen der Fall sein mag. Dementsprechend ist auch in der BMBF-Förderrichtlinie festgehalten, dass im Rahmen von BOF sowohl berufsbezogene soziale Kompetenzen (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Kooperations-/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit) als auch berufsbezogene personale Kompetenzen (z. B. Auffassungsgabe, Initiative, Zielstrebigkeit, Gewissenhaftigkeit, Durchhaltevermögen, Selbstbewusstsein, Kritikfähigkeit, Erscheinungsbild) erst noch vermittelt bzw. weiterentwickelt werden sollen (vgl. BMBF 2017a).

Vor diesem Hintergrund sind weder die im Kontext von BOP und vergleichbaren Angeboten angesetzten Merkmale noch die des Kriterienkatalogs zur Ausbildungsreife vollumfänglich für die Auswahl von Teilnehmenden an einem BOF-Kurs geeignet. Sie können jedoch für die vorliegende Analyse einen ersten Orientierungsrahmen darstellen.

2.3. Eignungsfeststellungsverfahren im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete

Verfahren der Eignungs- bzw. Kompetenzfeststellung bewegen sich in einem Spektrum zwischen Anforderungs- und Subjektorientierung. Stehen die Anforderungen eines bestimmten Berufsfelds im Vordergrund, so liegt das Erkenntnisinteresse eines Verfahrens darin, inwiefern individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten spezifischen beruflichen oder auch allgemeinen Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen. Bei einer subjektorientierten Perspektive stehen Selbstreflexion, Persönlichkeitsentwicklung und die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit der am Verfahren teilnehmenden Person im Fokus. Dabei stellen Anforderungs- und Subjektorientierung keine sich ausschließenden Gegensätze dar, sondern können sich im Rahmen eines Verfahrens ergänzen (vgl. Kunert 2016, S. 1 ff.). Damit einhergehend spielen beide Perspektiven auch in Bezug auf Kompetenzfeststellung im Kontext der Berufsorientierung eine Rolle: Wie in Kapitel 2.2 aufgezeigt, dienen Angebote der Berufsorientierung einerseits der Bewusstwerdung und Weiterentwicklung individueller Stärken, haben also einen starken Subjektbezug; andererseits sind insbesondere bei Unterstützungs-

angeboten wie BOF, die gezielt auf den Übergang in eine Ausbildung vorbereiten sollen, auch berufs(feld)spezifische bzw. ausbildungsrelevante Kompetenzen und somit ein anforderungsorientierter Blick zu berücksichtigen.

Daran anknüpfend weist Koch (2019, S. 1 ff.) darauf hin, dass sich Kompetenzen im Sinne der Performanz – also des konkret sichtbaren Handelns – feststellen lassen; auf dieser Basis können dann Rückschlüsse auf die vorhandenen inneren Voraussetzungen – also die individuellen Kompetenzen – gezogen werden. Hieraus ergeben sich wiederum spezifische Besonderheiten für die Eignungsfeststellung bei Personen mit Fluchthintergrund, zum Beispiel aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder durch Schwierigkeiten im Umgang mit Aufgabenstellungen (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund fordern Granato u. a. (2016, S. 7ff.) den Einsatz von Verfahren, die an die Zielgruppe und -setzung der Berufsorientierung angepasst sind und sich nicht auf Defizite konzentrieren, sondern stattdessen den Mehrwert der Kompetenzen und Potentiale der Geflüchteten für den deutschen Arbeitsmarkt sichtbar machen. Koch (ebd.) empfiehlt in diesem Zusammenhang qualitative Ansätze wie das biografieorientierte Interview: Kompetenzen könnten damit „aus den Biografien der betroffenen Jugendlichen heraus verstanden, in ihrer besonderen Sinnhaftigkeit reflektiert und mit der Bedeutung gestellter Anforderungen verhandelt werden“ (ebd.). Daran anknüpfend könne mit den jungen Geflüchteten jeweils ein individueller Förderplan entwickelt werden, der idealerweise zu einem gemeinsamen Verständnis von Kompetenzen führt – trotz unterschiedlicher kultureller Prägung der Beteiligten (vgl. Kapitel 2.1).

Qualitative Methoden wie teilnehmende Beobachtungen und Interviews haben in der Regel den Anspruch, eine Person möglichst ganzheitlich zu erfassen und sind eher subjektiv zu verorten. In Abgrenzung dazu sind quantitative Methoden wie Tests und Fragebögen eher objektiv orientiert und legen das Augenmerk auf die Messbarkeit und Skalierbarkeit konkreter (Einzel-)Kompetenzen – sie zeichnen sich zudem durch eine starke Standardisierung aus. Viele Verfahren der Kompetenzfeststellung kombinieren qualitative und quantitative Elemente, sodass eine trennscharfe Einteilung nicht immer möglich bzw. sinnvoll ist (vgl. Erpenbeck/von Rosenstiel 2007, S. XXVIII f. sowie Strauch/Jütten/Mania 2009, S. 38 f.). Anknüpfend an Kapitel 2.2 entspricht dies auch dem Bedarf der Eignungsfeststellung für BOF und vergleichbare Unterstützungsangebote: Denn während mit quantitativen Elementen beispielsweise die in Hinblick auf eine anschließende Ausbildung relevanten mathematischen oder sprachlichen Kenntnisse junger Geflüchteter geprüft werden können, ermöglichen qualitative Elemente zum Beispiel die Erfassung individueller Werte und Einstellungen und somit auch die (ggf. kulturspezifisch beeinflusste) Ausprägung bestimmter personaler und sozialer Kompetenzen (vgl. ebd. sowie Tabelle 2).

Tabelle 2: Arten der Kompetenzerfassung (vgl. Strauch/Jütten/Mania 2009, S. 37)

	quantitative Erfassung	qualitative Erfassung
Vorannahme	Kompetenz als naturwissenschaftliche Größe messbar	objektive Erkenntnis nicht möglich
Ziel	Erklärung der Kompetenz	Verständnis der Kompetenz
Verfahren	standardisiert, eher Fremdeinschätzung	wenig standardisiert, eher Selbsteinschätzung
berücksichtigte Elemente	meist nur kognitive Elemente	kognitive und non-kognitive Elemente
Prinzipien	Objektivität, Reliabilität, Validität	Authentizität, Lebensweltbezug, Kommunikation/Interaktion

Um die Qualität und somit auch die Akzeptanz und den Stellenwert von Verfahren der Kompetenzfeststellung zu gewährleisten, gilt es laut Lietzmann (2012, S. 7 ff.), einheitliche Qualitätskriterien einzuhalten. Dabei nennt sie auch methodische Kriterien wie Objektivität, Validität und Reliabilität, die v.a. bei quantitativen Verfahren greifen (vgl. Tabelle 2), während die weiteren Kriterien prinzipiell auch für qualitative Verfahren anwendbar sind. Zudem berücksichtigt Lietzmann explizit die besonderen Anforderungen junger Menschen mit Migrationshintergrund, wie sie sich beispielsweise aus eingeschränkten Deutschkenntnissen ergeben können (vgl. ebd. sowie Tabelle 3). Damit bieten die folgenden Aspekte auch einen Anhaltspunkt zur Ausgestaltung von Auswahlprozessen und der Auswahl geeigneter Verfahren für BOF und vergleichbare Unterstützungsangebote:

Tabelle 3: Qualitätskriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren (Auswahl; vgl. Lietzmann 2012, S. 7 ff.)

<p>Verfahrensumsetzung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Freiwilligkeit</i>: Es bestehen keine Sanktionen bei Nichtteilnahme. ▪ <i>Datenschutz</i>: Es bestehen klare Vereinbarungen zum Umgang mit personenbezogenen Informationen (Weitergabe nur bei Zustimmung des/der Teilnehmenden). ▪ <i>Authentizität</i>: Im Verfahren wird sichergestellt, dass ein Ergebnis tatsächlich auf der Leistung des/der Teilnehmenden beruht. ▪ <i>Maßnahmen der Qualitätssicherung</i>: Das durchführende Personal ist interkulturell geschult und für die Durchführung von Eignungsfeststellungsverfahren qualifiziert bzw. zertifiziert, es bestehen Verträge über den Erwerb genutzter Verfahren etc. ▪ <i>Gender Mainstreaming</i>: Es wird eine geschlechtersensible Perspektive eingenommen (z.B. Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen von Frauen und Männern).
<p>Methoden (quantitative Verfahren)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Validität</i>: Das Verfahren misst, was es zu messen vorgibt. ▪ <i>Reliabilität</i>: Die Ergebnisse sind nachvollziehbar und konsistent. ▪ <i>Objektivität</i>: Die Ergebnisse sind unabhängig von der durchführenden Person.
<p>Dokumentationserfordernisse</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Zertifizierung</i>: Dauer, Inhalte und Ergebnisse der Kompetenzfeststellung werden in einem schriftlichen Nachweis festgehalten. Es werden ggf. Aussagen zu individuellem Förderbedarf getroffen. ▪ <i>Transparenz</i>: Das Verfahren und die Ergebnisse sind für die Teilnehmenden nachvollziehbar und werden idealerweise vorab mit ihnen besprochen.
<p>Nützlichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Anschlussfähigkeit</i>: Die Ergebnisse sind auch in anderen Kontexten verwertbar (z.B. als Nachweis für Bildungs-/Arbeitsmarktakteure).
<p>Qualitätskriterien mit besonderer Relevanz für die Zielgruppe junge Erwachsene mit Migrationshintergrund</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Sprache und Verständlichkeit</i>: Die Instrumente und Aufgabenstellungen sind an den zuvor festgestellten Sprachstand der Teilnehmenden angepasst, es werden sprachliche Unterstützungsleistungen angeboten (z.B. spracharme Methoden bzw. Visualisierungen, Raum zur Klärung von Missverständnissen). ▪ <i>Empowerment</i>: Die Teilnehmenden sind in den Prozess der Eignungsfeststellung einbezogen (bspw. durch Instrumente zur Selbsteinschätzung), es werden individuelle Feedbackgespräche geführt und das Verfahren wird als echtes Angebot zur Gestaltung des eigenen Berufs- bzw. Lebenswegs wahrgenommen. ▪ <i>Inklusion</i>: Das Verfahren berücksichtigt Aspekte der Vielfalt, wie z.B. Herkunft, Kultur und Lebensstil der Teilnehmenden; im Herkunftsland erworbene (formale und nicht formale) Qualifikationen erfahren Wertschätzung; das durchführende Personal ist ggf. multikulturell zusammengesetzt.

3. Methodische Umsetzung

Im Anschluss an die Zusammenfassung relevanter Fachliteratur werden im Folgenden die methodische Umsetzung der wissenschaftlichen Analyse erläutert und im anschließenden Kapitel die Ergebnisse der Erhebungen aufbereitet.

3.1. Angewandte Methoden der Datenerhebung und –analyse

Das verfolgte Forschungsdesign der wissenschaftlichen Analyse der Eignungsfeststellungsverfahren zur Auswahl von BOF-Teilnehmenden wurde in die zu befragenden Felder (Träger und Betriebe) eingeteilt und die methodische Umsetzung geplant. Diesbezüglich fanden passende quantitative und qualitative Methoden empirischer Sozialforschung Anwendung. Pro Analysefeld wurden dabei mehrere Methoden miteinander kombiniert (cross examination) (vgl. Schnell/Hill/Esser 2011, S. 255; Caspari 2004, S. 97). Die Triangulation von Methoden erlaubt unterschiedliche Perspektiven auf den Forschungsgegenstand, wodurch eine Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse ermöglicht wird. Insgesamt wurden im Rahmen der Analyse von November 2018 bis Februar 2019 zwei quantitative und vier qualitative Befragungen umgesetzt (vgl. Tabelle 4) – sowie ergänzende Dokumentenanalysen.

Tabelle 4: Durchgeführte Befragungen im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse

Analysefeld und Zielgruppe	Befragung und Durchführungszeitraum	N ⁷
1) BOF-Träger	• Leitfadengestützte, telefonische explorative Befragung (November 2018)	N=3
	• Quantitative, standardisierte Onlinebefragung (16. Januar bis 08. Februar 2019)	N=40
	• Leitfadengestützte, telefonische vertiefende Befragung (Februar 2019)	N=4
2) Handwerksbetriebe mit BOF-Teilnehmenden in der Betriebsphase	• Leitfadengestützte, telefonische explorative Befragung (November 2018)	N=2
	• Quantitative, standardisierte Paper-Pencil-Befragung (16. Januar bis 15. Februar 2019)	N=28
	• Leitfadengestützte, telefonische vertiefende Befragung (Februar 2019)	N=3 ⁸

Zur Vorbereitung der quantitativen Befragungen wurde ein Leitfaden für fünf explorative Telefoninterviews erstellt und diese durchgeführt (drei BOF-Träger und zwei Handwerksbetriebe mit BOF-Teilnehmenden in der Betriebsphase). Mit dem Leitfaden wurden die forschungsrelevanten Themen und Fragen im Gespräch mit den Zielgruppen (Träger und Be-

⁷ Die Auswertungen der einzelnen Items werden auf Basis der gültigen Antworten (n) angegeben.

⁸ Ursprünglich waren – analog zu den vier vertiefenden Interviews mit Trägern – auch vier vertiefende Interviews mit Betrieben angedacht. Durch eingeschränkte Kapazitäten seitens der Betriebe waren im Erhebungszeitraum jedoch nur drei umsetzbar.

triebe) angesprochen. Durch die offene Gesprächsführung ohne strikte Antwortvorgaben mit Schwerpunktsetzungen konnten vertiefte Einblicke als Ergänzung zu den quantitativen Befragungen gewonnen werden (vgl. Schnell/Hill/Esser 2008, S. 386f.). Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen und -partner aufgezeichnet und transkribiert.

Die quantitativen Befragungen wurden in Form einer standardisierten Onlinebefragung (BOF-Träger) bzw. standardisierter Paper-Pencil-Fragebögen (Betriebe mit BOF-Teilnehmenden) umgesetzt. Durch deren stark vorstrukturierte Form können vergleichbare Daten von zahlreichen Zielpersonen gesammelt werden, weshalb sich die Befragungsform für größere Stichproben eignet (vgl. Häder 2015, S. 195). Hierfür wurden zwei standardisierte Fragebögen entwickelt und hinsichtlich ihrer Durchführbarkeit und Vollständigkeit (Pretest) überprüft. Der Fragebogen für die Betriebe wurde über die zuständigen Träger mit der Bitte um Weiterleitung an Betriebe mit BOF-Teilnehmenden verteilt. Die standardisierte Befragung hatte zum Ziel,

1. die Auswahlkriterien der Träger für eine BOF-Teilnahme, die verwendeten Instrumente und Verfahren zu identifizieren,
2. die Erfahrungen der Träger mit dem Auswahlverfahren zu erfassen und
3. Informationen zu förderlichen und hemmenden Faktoren für eine erfolgreiche BOF-Teilnahme zu erhalten.

Sowohl Träger als auch Betriebe sollten Fragen zum Themenblock „Übergang in Ausbildung/Einstiegsqualifizierung“ beantworten. Betrieben wurden zusätzlich Fragen zu „Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten der BOF-Teilnehmenden“ und BOF-Trägern Fragen zur „Auswahl der Teilnehmenden“ gestellt.

Auf Basis der Ergebnisse der Online-Befragung der BOF-Träger fanden ergänzend vertiefende Interviews (vier BOF-Träger und drei Handwerksbetriebe mit BOF-Teilnehmenden in der Betriebsphase) statt. In den Interviews fanden folgende Themen Eingang: Auswahl von BOF-Teilnehmenden und spezifische Nachfragen zur Auswahl der individuell angesetzten Kriterien und genutzter Verfahren (nur Träger), Zufriedenheit mit BOF-Teilnehmenden (nur Betriebe), sowie der Übergang in Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung mit Fragen zu notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung im Handwerk und zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in einem BOF-Kurs vermittelt werden (Träger und Betriebe).

Die Auswertung der erhobenen quantitativen und qualitativen Daten wurde mit jeweils passenden Analyseverfahren der empirischen Sozialforschung durchgeführt:

- **Auswertung quantitativer Daten:** Der Ergebnisdarstellung und Beantwortung der forschungsleitenden Fragen wurden univariate Stichprobenbeschreibungen vorangestellt. Die Daten wurden für weitere Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichts univariat deskriptiv (z.B. Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerte) oder bivariat (z. B. Kreuztabellen, Zusammenhangsmaße Cramer's V, Phi-Koeffizient) analysiert. Beziehungen zwi-

schen Merkmalen wurden auf ihre Signifikanz (statistische Unabhängigkeit) hin mittels des Chi²-Tests untersucht (Signifikanzniveaus: $p \leq 0,001$ gekennzeichnet als *** (hohe Signifikanz); $p \leq 0,01$ gekennzeichnet als ** (mittlere Signifikanz); $p \leq 0,05$ gekennzeichnet als * (schwache Signifikanz) (vgl. Schnell/Hill/Esser 2008, S. 447ff.)).

- **Auswertung qualitativer Daten:** Die explorativen und die vertiefenden Interviews mit BOF-Trägern und Betrieben mit BOF-Teilnehmenden wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2000) ausgewertet. Das Material wurde anhand eines Kategoriensystems zu bestimmenden Analyseeinheiten sortiert und verdichtet (vgl. Gläser/Laudel 2006; Kaiser 2014, S. 100f.).

3.2. Methodische Umsetzung und Beschreibung der Stichproben

Umsetzung und Stichprobenbeschreibung der BOF-Träger

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden 50 BOF-Träger im Rahmen der Online-Befragung kontaktiert. Von diesen haben zehn Träger zuletzt Kurse im Jahr 2017 durchgeführt, 40 Träger (auch) 2018. Schließlich erhielten 48⁹ BOF-Träger Einladungen zur Befragung, die mit individualisierten Zugangsschlüsseln versehen waren. Es liegen Rückmeldungen von 40 Trägern vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 83,3 Prozent.

Von den befragten BOF-Trägern sind 51,3 Prozent Bildungszentren der Handwerkskammern, 35,9 Prozent Bildungszentren der Kreishandwerkerschaft und 12,8 Prozent sind sonstige (Berufs- bzw. Aus-) Bildungszentren oder Fachschulen ($n=39$). 53,8 Prozent der Befragungsteilnehmenden sind in der Koordination in ihrem Träger tätig, 17,9 Prozent in der Leitung, 10,3 Prozent in der Begleitung der Kurse bzw. der teilnehmenden Geflüchteten, 2,6 Prozent in der Ausbildung und 15,4 Prozent geben eine sonstige Funktion an ($n=39$). Die sonstigen Angaben beziehen sich vor allem auf eine kooperative Beantwortung des Fragebogens von mehreren Beschäftigten eines Trägers, bspw. leitend und lehrend Tätigen.

Fast die Hälfte der BOF-Träger (47,1 Prozent) hat zehn bis 49 Beschäftigte, ca. ein Viertel (26,5 Prozent) 50 bis 99 Beschäftigte, 17,6 Prozent 100 und mehr Beschäftigte und 8,8 Prozent der BOF-Träger beschäftigen weniger als zehn Personen ($n=34$). Im Durchschnitt pflegen die BOF-Träger mit ca. 3.470 Betrieben bzw. Unternehmen Kooperationen. Die große Anzahl der Kontakte und Kooperationen mit Betrieben bzw. Unternehmen liegt wahrscheinlich darin begründet, dass es sich bei der Mehrzahl der BOF-Träger um Bildungszentren der Handwerkskammern und Kreishandwerkerschaften handelt (gemeinsam 87,2 Prozent der BOF-Träger, s.o.).

⁹ Ein Träger führt BOF-Kurse an drei Standorten mit einheitlichem Auswahlverfahren durch und erhielt daher nach voriger Absprache nur einen statt drei Zugangsschlüssel.

Die befragten BOF-Träger haben zu 89,5 Prozent bereits andere Unterstützungsangebote für Geflüchtete (außer BOF) durchgeführt ($n=34$), in 70,6 Prozent der Fälle „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ (PerjuF-H), in 14,7 Prozent der Fälle Sprachkurse, in 11,8 Prozent der Fälle „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) und in 67,6 Prozent der Fälle weitere sonstige Unterstützungsangebote ($n=34$; Mehrfachnennungen möglich), darunter Kombinationen aus verschiedenen Angeboten und Programmen (bspw. ausbildungsbegleitende Hilfen im Handwerk (abH-H) oder „Azubis gewinnen – Zuwanderung nutzen“ (AgZn)). Durchschnittlich hatten die befragten BOF-Träger seit Einführung des Programms bisher 42 Teilnehmende in ihren BOF-Kursen. Insgesamt waren dies 1.547 Teilnehmende für alle BOF-Träger, die dazu Angaben gemacht haben ($n=37$). Die Zahl teilnehmender Geflüchteter liegt wahrscheinlich höher. Die Mehrzahl der BOF-Träger hatte mit je 29,7 Prozent 10 bis 24 bzw. 25 bis 49 Teilnehmende in BOF-Kursen (vgl. Abbildung 2; $n=37$).

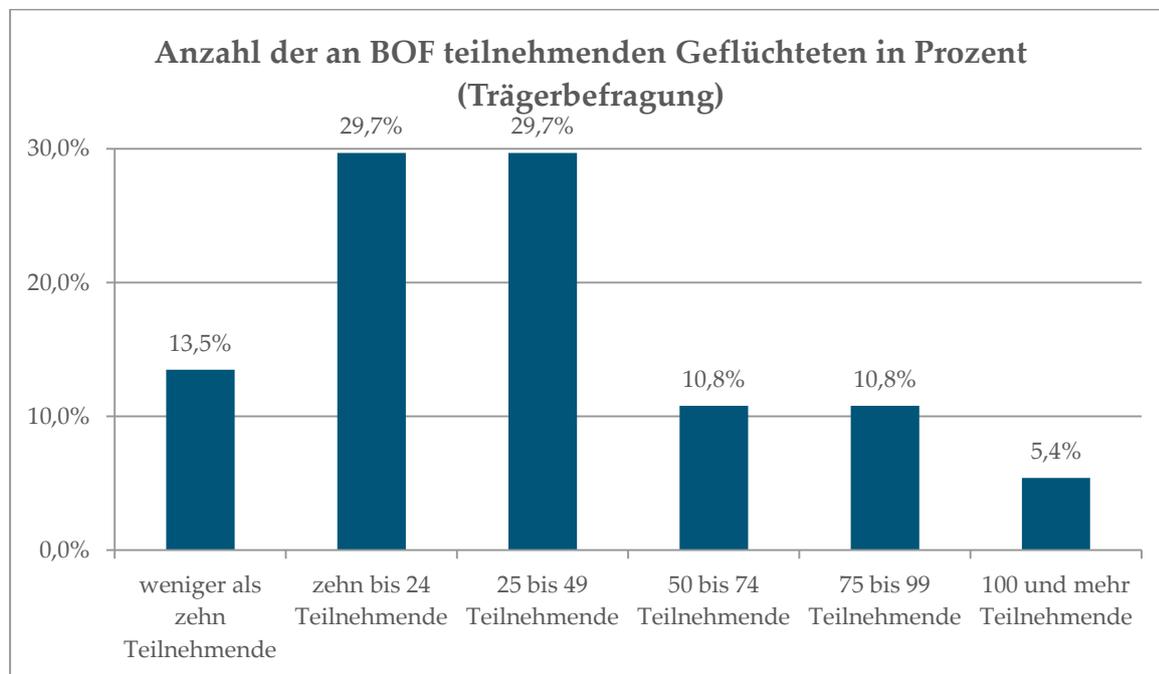


Abbildung 2: Antworten auf die offene Frage „Wie viele Geflüchtete haben bisher an einer BOF-Maßnahme bei Ihrem Träger teilgenommen?“ (quantitative Befragung der BOF-Träger); $n=37$.

Mehr als die Hälfte der befragten BOF-Träger stuft die bisherige Nachfrage an BOF-Kursen als mittel ein (55,3 Prozent), knapp ein Drittel als gering (34,2 Prozent) und etwas über zehn Prozent als hoch ($n=38$).

Die Mehrheit der befragten BOF-Träger bietet die Werkstatttage zwischen neun und 18 Wochen an (71,1 Prozent), 18,4 Prozent genau neun Wochen und 10,5 Prozent immer 18 Wochen ($n=38$). Bei der Konzeption der Betriebsphase sehen die Träger eher längere Zeiträume vor: 45,9 Prozent planen für die Betriebsphase ca. sieben bis acht Wochen ein, 32,4 Prozent ca. fünf bis sechs Wochen und 21,6 Prozent genau vier Wochen ($n=37$).

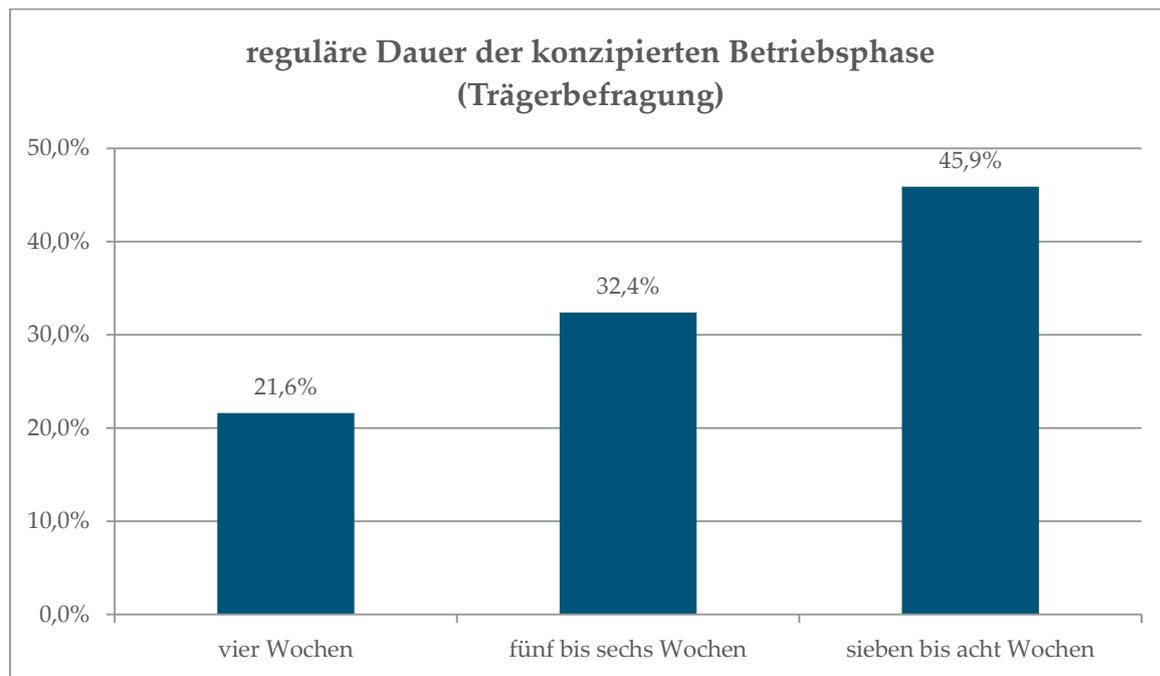


Abbildung 3: Antworten auf die Frage „Wie lange ist in der Regel die Betriebsphase der von Ihrem Träger konzipierten BOF-Maßnahme vorgesehen?“ (quantitative Befragung der BOF-Träger); $n=37$.

Umsetzung und Stichprobenbeschreibung der Betriebe mit BOF-Teilnehmenden

Die Rückmeldung der Befragung von Betrieben mit BOF-Teilnehmenden wurde im Vorfeld durch die BOF-Träger, die die Fragebögen verteilt haben, gering eingeschätzt. Dies wird durch den Rücklauf von 28 Betrieben bestätigt.

Die Mehrzahl der Fragebögen wurde mit 60,7 Prozent von Betriebsinhaber/innen der befragten Betriebe mit BOF-Teilnehmenden ausgefüllt, gefolgt von Mitarbeitenden aus der Personalabteilung mit 17,9 Prozent, Führungskräften bzw. Meister/innen mit 14,3 Prozent und mit jeweils 3,6 Prozent von Beschäftigten mit einer sonstigen Funktion oder Fachkraft bzw. Geselle/in ($n=28$). Die befragten Betriebe mit BOF-Teilnehmenden haben im Durchschnitt 31 Beschäftigte, die Spannweite reicht dabei von Ein-Personen-Betrieben bis zu 140 Beschäftigten ($n=25$). Durchschnittlich hatten die befragten Betriebe vier an BOF teilnehmende Geflüchtete in der Betriebsphase ($n=25$). Die Mehrzahl der Betriebe (56 Prozent) hatte dabei einen teilnehmenden Geflüchteten. Im Gegensatz zur länger konzipierten Betriebsphase der BOF-Träger geben die befragten Betriebe mit Geflüchteten in einem BOF-Kurs in der Regel eine Dauer von vier Wochen für die Betriebsphase an (76 Prozent), gefolgt von 16 Prozent mit ca. sieben bis acht Wochen und 8 Prozent mit fünf bis sechs Wochen (vgl. Abbildung 4; $n=25$).

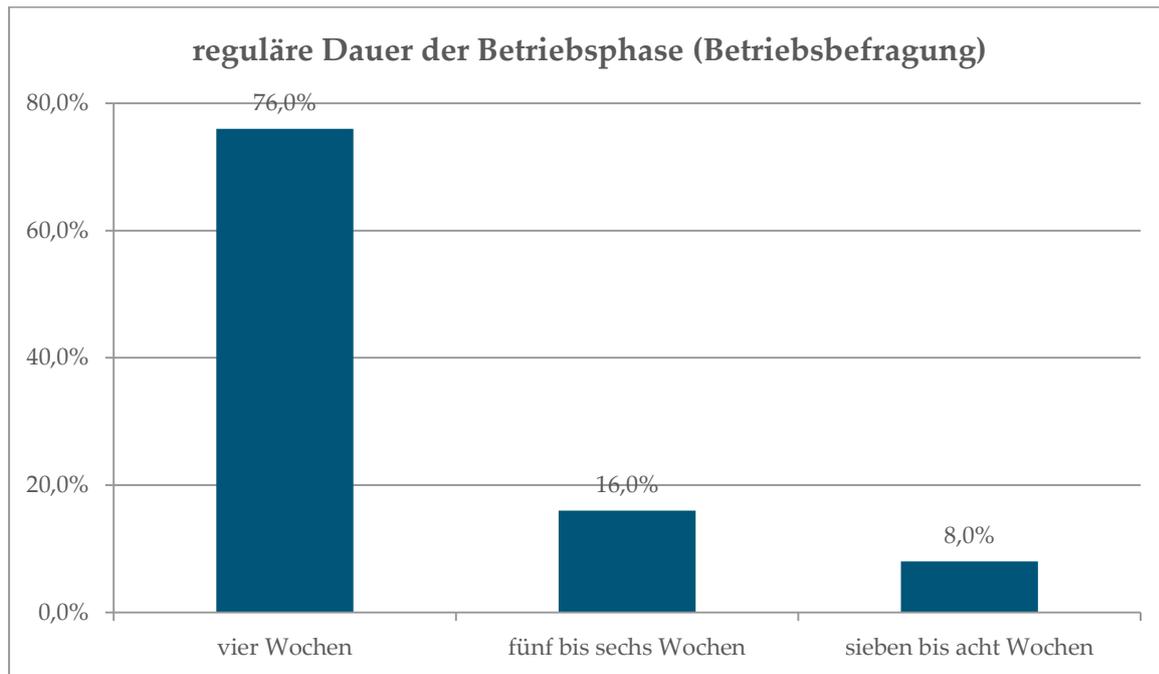


Abbildung 4: Antworten auf die Frage „Wie lange dauerte in der Regel die Betriebsphase der BOF-Maßnahme bei Ihnen?“ (quantitative Befragung der Betriebe mit BOF-Teilnehmenden in der Betriebsphase); n=25.

4. Ergebnisse der Erhebungen

Anknüpfend an die Ausführungen zur Methodik werden im Folgenden die Einschätzung und Ergebnisse der Erhebungen der an BOF beteiligten Träger und Betriebe sowie der Teilnehmenden des Fachgesprächs zu relevanten Auswahlkriterien für BOF-Kurse aufbereitet – einschließlich des im Rahmen der Analyse erarbeiteten Kriterienclusters. Im Anschluss wird auf Basis der Erhebungen und des Transferworkshops beschrieben, wie die Auswahlprozesse bisher ausgestaltet sind bzw. auf welche Verfahren und Instrumente die BOF-Träger zurückgreifen. Ergänzend werden in Kapitel 4.9.4 ausgewählte Aspekte zum Verbleib der BOF-Teilnehmenden beleuchtet.

4.1. Relevante Kriterien aus Sicht der befragten Träger, Betriebe und Expertinnen und Experten der Berufsbildung

Um geeignete Kriterien für die Auswahl von BOF-Teilnehmenden zu definieren, wurden ausgewählte Träger und Betriebe zunächst im Rahmen der explorativen Interviews gefragt, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten junge Geflüchtete für eine Ausbildung im Handwerk mitbringen sollten und welche Kriterien die Träger bisher im Auswahlprozess prüfen. Zu Letzteren zählen neben den per Förderrichtlinie festgelegten Sollkriterien auch weitere Kriterien, die – wie eingangs erwähnt – je nach Träger unterschiedlich ausfallen. Die Rückmel-

dungen aus den explorativen Interviews bildeten die Grundlage für die Ausgestaltung der quantitativen Erhebungen.

So wurden die teilnehmenden BOF-Träger per Online-Befragung einerseits gebeten, die Soll-Kriterien laut Richtlinie hinsichtlich ihrer Bedeutung für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs zu bewerten. Im Anschluss daran sollten die weiteren vom jeweiligen Träger geprüfte Kriterien aufgezählt und Kategorien zugeteilt werden. Ergänzend konnten Kriterien benannt werden, die zwar von den Trägern bisher nicht geprüft, aber als ebenfalls relevant erachtet werden. Einzelne Aspekte zur Kriterien-Auswahl wurden zudem in ergänzenden Items der schriftlichen Befragungen und in den vertiefenden Interviews mit Trägern und Betrieben aufgegriffen. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der verschiedenen Erhebungen dargestellt und miteinander verknüpft. Ergänzt um Diskussionspunkte des Fachgesprächs erfolgt anschließend eine Priorisierung bzw. Clusterung der genannten Merkmale und Kriterien.

4.2. Relevanz der geforderten Soll-Kriterien

Deutschkenntnisse

Von den per Förderrichtlinie angesetzten Soll-Kriterien erachten die befragten Träger die nachgewiesenen Deutschkenntnisse auf einem Niveau von mindestens B1 (GER) als besonders relevant für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs: 78,9 Prozent bewerten dieses Kriterium als (eher) wichtig (vgl. Abbildung 5). In Abgrenzung davon geben – in einem weiteren Item separat danach befragt – nur 18,9 Prozent der Träger an, beim Auswahlverfahren auf ebendieses Sprachniveau zu achten. 48,6 Prozent achten eher, 27,0 Prozent teilweise darauf, 3,4 Prozent (eher) nicht ($n=27$). Aufschluss über diese scheinbar widersprüchlichen Angaben geben zumindest teilweise Aussagen der explorativen und vertiefenden Interviews: So werden Nachweise in Form von Sprachzertifikaten zum Teil als wenig aussagekräftig bewertet, ausschlaggebend sei stattdessen die im Auswahlverfahren tatsächlich erlebte Fähigkeit zur Kommunikation sowie die Lernfähigkeit des Teilnehmenden:

- „Also wir haben Teilnehmer, die bringen uns ein A2-Zertifikat, anhand dessen wir sagen würden, eine Ausbildung ist nicht möglich. [...]. Dieser Mensch sitzt dann bei uns und spricht ein akzentfreies Deutsch.“ (expl. Interview T2)¹⁰
- „Wir haben vom Profil her Teilnehmer, die eine B1-Prüfung bestanden haben, die [...] immer noch sehr eingeschränkt kommunizieren können.“ (vert. Interview T1)
- „Wir haben zum Beispiel einen Teilnehmer, wo die Deutschlehrerin die Einschätzung macht: Ist eigentlich vom Stand her relativ schwach, lernt aber schnell [...]. Das ist für mich auch ein Kriterium.“ (vert. Interview T1)

¹⁰ „expl. Interview T2“ steht für „exploratives Interview Träger 2“, „vert. Interview B1“ für „vertiefendes Interview Betrieb 1“ usw.

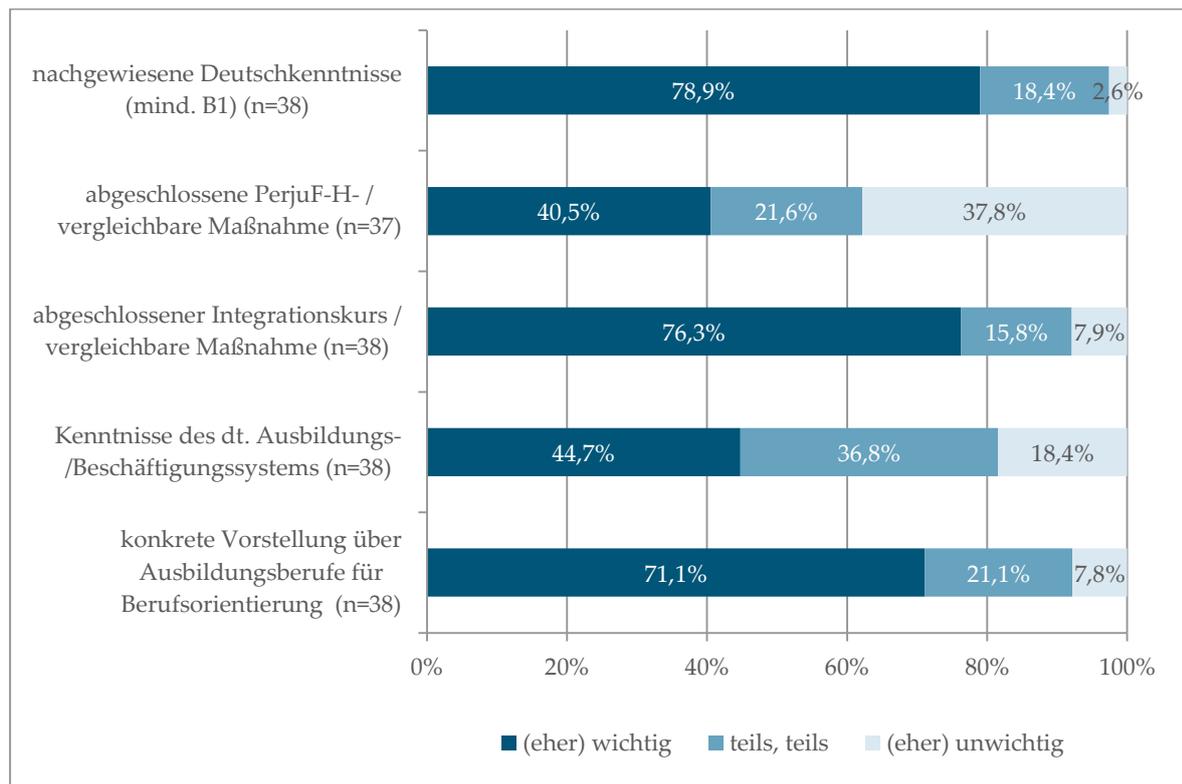


Abbildung 5: Relevanz der Soll-Kriterien laut Förderrichtlinie für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs (Antworten auf die Frage „Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die folgenden per Richtlinie festgelegten formalen Voraussetzungen, um erfolgreich an einer BOF-Maßnahme teilnehmen zu können?“; quantitative Befragung der Träger)

Die Betriebe wiederum bewerten die Sprachkenntnisse der BOF-Teilnehmenden sehr unterschiedlich: 21,4 Prozent bestätigen, dass die Teilnehmenden ausreichende Deutschkenntnisse für die Anforderungen der Betriebsphase mitbringen, etwa ebenso viele (25 Prozent) verneinen dies; die Hälfte der Betriebe (53,6 Prozent) sieht teilweise ausreichende Kenntnisse gegeben (s. Abbildung 6). Auch hier wurde in einem Fragebogen entsprechend ergänzt: „Sie müssen fließend Deutsch können und/oder [der] Wille, dieses zu lernen, klar erkennbar sein.“

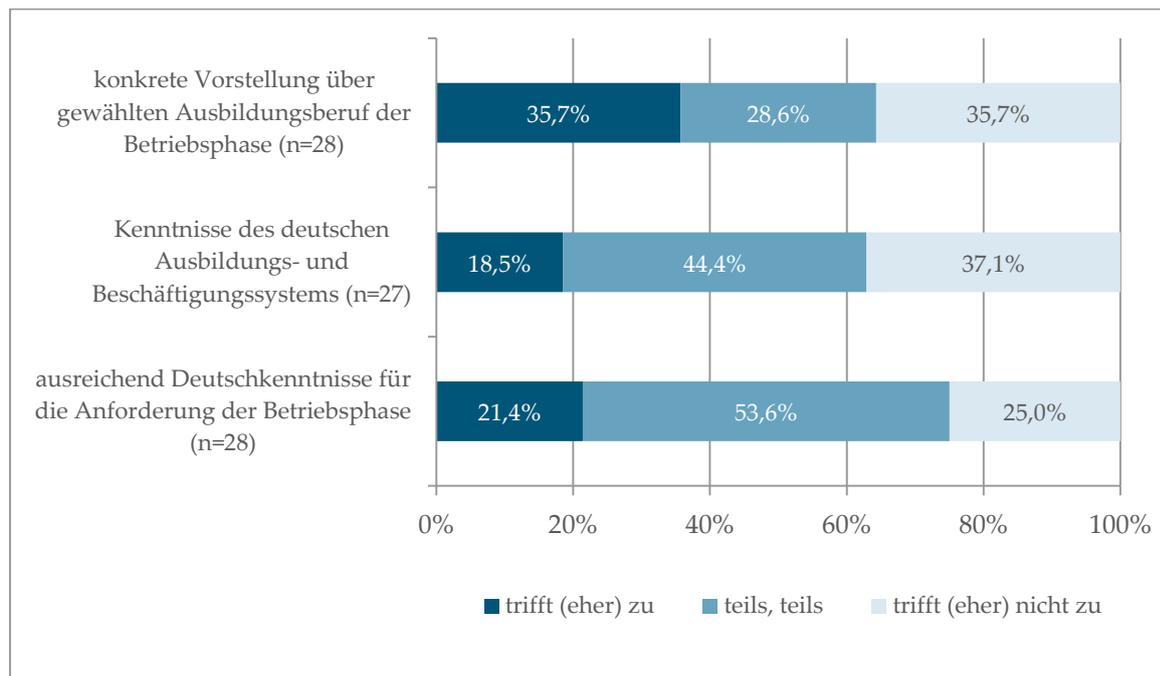


Abbildung 6: Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase (Antworten auf die Frage „Welche der folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten brachten in der Regel die Teilnehmenden der BOF-Maßnahmen zu Beginn der Betriebsphase aus Ihrer Sicht mit?“; quantitative Befragung der Betriebe)

Laut Förderrichtlinie sollen den Teilnehmenden insbesondere während der Werkstatttage, aber auch im Rahmen der Betriebsphase berufsbezogene Deutschkenntnisse vermittelt werden, sodass sie „das Sprachniveau erreichen, das sie benötigen, um die angestrebte Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen“¹¹. Das für eine Ausbildung erforderliche Niveau wird jedoch nicht näher definiert und wird auch von den befragten Trägern und Betrieben unterschiedlich eingeschätzt – die Bandbreite rangiert von Grundkenntnissen (gepaart mit entsprechender Lernbereitschaft) bis zu muttersprachlichem Niveau:

- „Wenn wir Teilnehmer haben, die B2 schon bestanden haben, ist das schon eine gute Voraussetzung.“ (vert. Interview T1)
- „Es gab auch schon Teilnehmer [...], die quasi nur das erste Zertifikat, also A1 [...] hatten, beziehungsweise das weiß ich halt von jemandem, der eine Ausbildung angefangen hat [...], aber super Deutsch kann einfach, weil er ein Interesse dran hat und sich selbstständig eben da weitergebildet hat.“ (expl. Interview T3)
- „Die Ausbildung ist ja gleich für beide [Deutsche und Geflüchtete]. Die müssen die gleichen Voraussetzungen erfüllen. [...] Der Lehrer macht seinen Unterricht auf Deutsch, sie müssen das verstehen können.“ (vert. Interview B2)

¹¹ BMBF: „Richtlinie zur Förderung der vertieften Berufsorientierung junger Flüchtlinge zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung im Handwerk (Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF)“ vom 29. August 2017. Kapitel 4.4.

- „Je mehr desto besser. Sprache ist das A und O. Ohne Deutschkenntnisse geht gar nichts. [...] Die müssen ja auch Berichte schreiben [...] und man hat jeden Tag Kundenkontakt.“ (vert. Interview B1)
- „[Der Teilnehmer, der jetzt bei uns eine Ausbildung macht,] hat freitags immer noch einen Deutschkurs. Und das muss auch sein. Denn wir haben so viele Spezialwörter [...], das muss unterstützend weitergeführt werden.“ (vert. Interview B1)

Abgeschlossener Integrationskurs oder vergleichbares Unterstützungsangebot

Das per Förderrichtlinie festgelegte Kriterium, dass die Teilnehmenden vorab einen Integrationskurs oder eine entsprechende schulische bzw. vergleichbare (Vorbereitungs-)Maßnahme abgeschlossen haben sollten – also bereits Deutschkenntnisse erworben sowie sich mit wesentlichen (kulturell bedingten) Aspekten der deutschen Gesellschaft auseinandergesetzt haben –, finden 76,3 Prozent und damit ebenfalls der Großteil der befragten Träger (eher) wichtig für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs.

Abgeschlossener PerjuF-H-Kurs oder vergleichbares Unterstützungsangebot

Dass die Teilnehmenden vorab einen PerjuF-H-Kurs¹² bzw. ein vergleichbares Unterstützungsangebot abgeschlossen und damit bspw. bereits Einblicke in die Berufswelt des Handwerks erhalten haben, schätzen im Gegensatz dazu nur 40,5 Prozent und damit weniger als die Hälfte der Träger als (eher) wichtig ein; mit 37,8 Prozent finden dieses Kriterium vergleichbar viele (eher) unwichtig (vgl. Abbildung 5). Die ergänzende Frage, ob Leistungsnachweise anderer Unterstützungsangebote, wie z.B. PerjuF-H, bei der Auswahl der Teilnehmenden einbezogen werden, bejahten 52,8 Prozent der Träger. 13,9 Prozent greifen teilweise und etwa ein Drittel (33,3 Prozent) (eher) nicht auf solche Dokumente zurück (vgl. Abbildung 5) – dies kann allerdings auch darin bedingt sein, dass entsprechende Dokumente nicht immer vorliegen. Auch in den Interviews ergibt sich ein eher ambivalentes Bild zur Bedeutung eines vorgeschalteten PerjuF-H-Kurses oder vergleichbarer Unterstützungsangebote:

- „Ich würde nicht sagen, dass es eine Rolle spielt.“ (vert. Interview T1)
- „Ja, das [spielt] auf jeden Fall [eine Rolle]. Weil einfach schon [...] dieses Thema duale Ausbildung klarer ist. [...] Das macht schon einen Unterschied.“ (vert. Interview T2)
- „Also wir haben selber solche Maßnahmen bei uns gehabt. [...] Die helfen der Findung, was die Einzelnen machen wollen. Aber ausschlaggebend ist es eigentlich nicht. Also das Schöne in unserem Hause war tatsächlich, dass einige Teilnehmer wirklich in dieser Förderkette bleiben konnten. Also dass die dann PerjuF gemacht haben, dann ein bisschen fitter gemacht worden sind und dann bei uns in einer Maßnahme weitermachen können, konnten. Und das war PerjuF-Handwerk. Da steh ich voll dahinter.“ (vert. Interview T3)

¹² Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H) ermöglichte jungen Geflüchteten eine vier- bis sechsmoatige Orientierung in mindestens drei verschiedenen handwerklichen Berufsfeldern. Das Unterstützungsangebot war Teil der Ende 2018 auslaufenden Initiative "Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" und wird inzwischen nicht mehr gefördert. In der neuen Förderrichtlinie ist dieses Soll-Kriterium daher nicht mehr angeführt.

Konkrete Vorstellung der Ausbildungsberufe

Eine konkrete Vorstellung davon, in welchen Ausbildungsberufen eine vertiefende Berufsorientierung durchlaufen werden soll, ist wiederum ein Soll-Kriterium, das nach Einschätzung von 71,1 Prozent und damit für den Großteil der befragten BOF-Träger relevant ist (vgl. Abbildung 5). Die Betriebe wiederum bestätigen und verneinen zu gleichen Anteilen (je 35,7 Prozent), dass die Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase bereits über entsprechend konkrete Vorstellungen verfügen (vgl. Abbildung 6).

Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems

Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems erachten mit 44,7 Prozent deutlich weniger der befragten Träger als (eher) wichtig für eine erfolgreiche Teilnahme an einem BOF-Kurs (vgl. Abbildung 5). Es spielt dabei keine Rolle, ob die Träger zuvor andere Unterstützungsangebote in der Bildungskette umsetzen, bspw. PerJuF-H. Träger, die PerJuF-H durchgeführt haben, bewerten die Bedeutung der Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems sowohl wichtig als auch unwichtig. Und mit 18,5 Prozent bestätigt auch nur rund ein Fünftel der Betriebe, dass die Teilnehmenden entsprechende Kenntnisse mitbringen; 44,4 Prozent bestätigen zumindest teilweise Kenntnisse (vgl. Abbildung 6).

4.3. Relevanz weiterer Kriterien zur Aufnahme eines BOF-Kurses

Zur Erhebung von weiteren durch die Träger geprüften Kriterien wurden auf Basis der explorativen Interviews sowie einschlägiger Literaturrecherche bereits Kategorien vorgegeben. Die Träger konnten in der Online-Umfrage jeweils angeben, ob sie in einer der Kategorien Kriterien prüfen (vgl. Abbildung 7) und diese genauer benennen. Zu einzelnen Kriterien gab es wiederum separate Frage-Items.

Sprachliche Fähigkeiten

Sprachliche Fähigkeiten stellen mit 84,6 Prozent der Fälle die am häufigsten genannte Kategorie dar, was in Ergänzung zu den vorherigen Ausführungen zu den Anforderungen an die Deutschkenntnisse zu betrachten ist. Beispielfhaft werden hierzu v.a. folgende Kriterien angeführt: (Text-/Lese-)Verständnis, Lesen, (Recht-)Schreiben, Sprechen, (Hör-)Verstehen, schriftliches und mündliches Ausdrucksvermögen, Grammatik, Kommunikationsfähigkeit. Die große Bedeutung, die den sprachlichen Fähigkeiten und damit auch Deutschkenntnissen seitens der befragten Träger entgegengebracht wird, wird auch darin deutlich, dass diese mit 67,6 Prozent (eher) auf die Deutschkenntnisse der Teilnehmenden mit einem Mindestniveau von B1 achten. Weitere 27 Prozent achten darauf teilweise und 5,4 Prozent (eher) nicht ($n=37$). Die Träger achten signifikant häufiger (79,3 Prozent) auf ein Mindestniveau von B1 bei den Deutschkenntnissen der Teilnehmenden, wenn sie die Bedeutung der Deutschkennt-

nisse auf diesem Niveau auch als wichtig bzw. eher wichtig betrachten ($n=29$) [Chi²-Wert: 10,729, $p<=0,005=**$; Phi: 0,546].

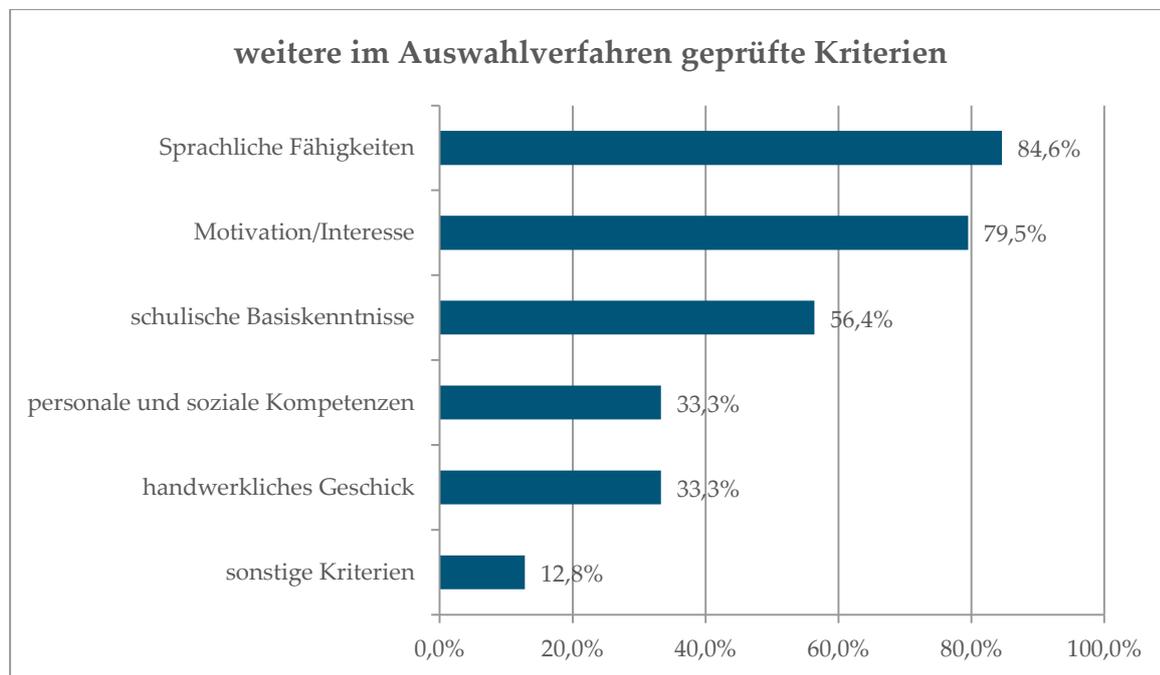


Abbildung 7: Antworten auf die Frage „Welche weiteren Kriterien prüfen Sie bei der Auswahl der Teilnehmenden?“; (quantitative Befragung der Träger; Mehrfachnennung möglich); $n=39$

Motivation bzw. Interesse

An zweiter Stelle wurde die Kategorie Motivation bzw. Interesse (79,5 Prozent der Fälle) angegeben, am häufigsten werden hierbei das Interesse der Teilnehmenden am Handwerk, an einer Ausbildung und an einem BOF-Kurs geprüft, außerdem ihre Zuverlässigkeit und Zielstrebigkeit (vgl. Abbildung 7). Ob die Träger bei der Auswahl der Teilnehmenden besonders auf deren Motivation bzw. Interesse für eine Tätigkeit im Handwerk achten, wurde zudem explizit in einer ergänzenden Frage der Online-Befragung erhoben und von 97,4 Prozent der Befragten bestätigt ($n=38$). Lediglich vier von fünf dieser Träger geben an, die Motivation bzw. das Interesse auch explizit zu prüfen. In den Interviews wird zudem deutlich, dass die Motivation der jungen Geflüchteten sowohl intrinsisch als auch extrinsisch bedingt sein kann:

- „Ansonsten ist auf jeden Fall wichtig das individuelle Interesse an dem Beruf, also wirklich da eine Motivation, eine persönliche Motivation zu haben, den Beruf zu erlernen, um wirklich auch drei, dreieinhalb Jahre die Ausbildung machen zu können.“ (expl. Interview T3)
- „Menschen, deren Aufenthalt in Deutschland noch ungewiss ist, sind natürlich auch diejenigen, die hier sehr zuverlässig sind und Höchstleistung erbringen.“ (Vert. Interview T2)

Daran anknüpfend bestätigen zwar 64,3 Prozent der Betriebe, dass die Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase (eher) Motivation und Interesse mitbringen; 21,4 Prozent bestätigen dies zudem teilweise ($n=28$) (vgl. Abbildung 8). Allerdings geben auch 38,9 Prozent der

Träger ($n=36$) und 29,4 Prozent der Betriebe an ($n=17$), dass fehlendes Interesse an einer Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung (eher) ein Grund dafür war, dass ein Übergang im Anschluss an den BOF-Kurs nicht gelang (vgl. Kapitel 4.94.9). Letzteres ist angesichts der Tatsache, dass es sich bei BOF um ein Programm handelt, das letztlich der beruflichen Entscheidungsfindung dient, eher bedingt kritisch zu sehen.

Schulische Basiskenntnisse

In 56,4 Prozent der Fälle werden zudem schulische Basiskenntnisse erfasst, wobei sich die einzelnen Nennungen in folgende Bereiche aufgliedern lassen: Deutschkenntnisse (v. a. Les-/Textverständnis, Grammatik, Satzbau, Rechtschreibung, Textproduktion), Mathematikkenntnisse (v. a. Grundrechenarten, Maß-/Größeneinheiten, Bruch- und Prozentrechnung), naturwissenschaftliche und technische Kenntnisse und Allgemeinbildung (vgl. Abbildung 7).

Aus Sicht der Betriebe brachten die Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase zu 16,7 Prozent (eher) schulische Basiskenntnisse mit, zu 45,8 Prozent teilweise, zu 37,5 Prozent (eher) nicht ($n=24$) (vgl. Abbildung 8).

Personale und soziale Kompetenzen

Etwa ein Drittel der Träger (33,3 Prozent der Fälle) prüft auch die personalen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden; der Fokus liegt hierbei v.a. auf deren Lern-/Leistungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, Sorgfalt bzw. Genauigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit und den Umgangsformen (vgl. Abbildung 7). Ergänzend wird in den Interviews hervorgehoben, dass diese Kompetenzen auch noch in BOF vermittelt werden:

- „Zum anderen sollen sie einige Kompetenzen mitbringen, wie zum Beispiel der Umgang mit Arbeitssachen, Sicherheit, Arbeitsschutz, Kommunikation mit Kollegen, Abläufe und organisatorische Sachen. Dies sind alles Softskills, und die versuchen sie anzupassen an die deutschen Normen. Auch Teamfähigkeit, Aufgaben im Team zu erledigen, Verantwortung zu übernehmen und Pünktlichkeit versuchen wir zu vermitteln.“ (expl. Interview T1)
- „[...] in den Herkunftsländern ist es eher nicht so gängig, dass man vor Institutionen oder Ämtern eben Dinge in Frage stellt, seine eigene Meinung dazu hat. Und da arbeiten wir wirklich immer ein bisschen drauf hin, dass wir sagen, ihr könnt Sachen hinterfragen, ihr könnt eure eigene Meinung sagen, fragt, wenn ihr etwas nicht verstanden habt.“ (expl. Interview T3)

46,4 Prozent der Betriebe bestätigen, dass die Teilnehmenden (eher) ausreichende soziale und personale Kompetenzen für die Betriebsphase mitbrachten, weitere 42,9 Prozent bestätigten dies zudem teilweise ($n=28$) (vgl. Abbildung 8).

Handwerkliches Geschick

Ebenfalls ein Drittel der Träger (33,3 Prozent der Fälle) erhebt das handwerkliche Geschick der Teilnehmenden und achtet hierbei v.a. auf deren Umgang mit Werkzeug und Materialien, Grob-/Feinmotorik, Präzision bzw. Genauigkeit und Geschicklichkeit. Zwar ist kein signifikanter Unterschied nach Trägergröße (Anzahl der Beschäftigten) festzustellen, es

scheint aber die Tendenz vorzuliegen, dass Träger mit weniger als 50 Beschäftigten mit 22,2 Prozent seltener das handwerkliche Geschick testen als Träger mit mehr als 50 Beschäftigten (53,3 Prozent; $n=33$). In einer ergänzenden Frage explizit danach befragt, ob bei der Auswahl der Teilnehmenden besonders auf deren handwerkliches Geschick geachtet werde, bestätigten dies 60 Prozent der Träger mit „trifft (eher) zu“, 31,4 Prozent mit „teils, teils“ (vgl. Abbildung 7). Dieser Unterschied zwischen der besonderen Bedeutung, die dem handwerklichen Geschick seitens der Träger entgegengebracht wird, und der tatsächlichen Prüfung als Kriterium wird von den teilnehmenden Trägern des Transferworkshops bestätigt. Die handwerklichen Fähigkeiten und der notwendige Unterstützungsbedarf werden oftmals erst zu Beginn des Kurses sichtbar. Für eine Kurs-Aufnahme werden andere Kriterien als wichtiger angesehen. 57,1 Prozent der Betriebe gaben wiederum an, dass die Teilnehmenden (eher) handwerkliches Geschick zu Beginn der Betriebsphase mitbrachten, 35,7 Prozent bestätigten dies teilweise ($n=28$) (vgl. Abbildung 8).

Darüber hinaus wurden in 12,8 Prozent der Fälle sonstige Kriterien angeführt, die sich jedoch bei genauerer Betrachtung in die anderen Kategorien einfügen lassen (u.a. Zielstrebigkeit, sprachliche Fähigkeiten).

Durch die Vorkategorisierung ergeben sich auch in anderer Hinsicht Überschneidungen: So wurden sprachliche Fähigkeiten aufgrund ihrer Bedeutung hinsichtlich der Zielgruppe als separate Kategorie des Fragebogens aufgenommen, einige Träger ordnen die Deutschkenntnisse der Teilnehmenden jedoch (auch) der Kategorie schulische Basiskenntnisse zu; zudem sind die sprachlichen Fähigkeiten (Deutschkenntnisse auf mind. Niveau B1) bereits als zu prüfendes Soll-Kriterium per Richtlinie festgelegt. Auch die Bedeutung von Motivation bzw. Interesse wurde in den explorativen Interviews stark hervorgehoben, sodass dies als separate Kategorie aufgenommen wurde – gleichzeitig lassen sich Motivation und Interesse auch als personale Kompetenz einordnen (vgl. Kapitel 2.1).

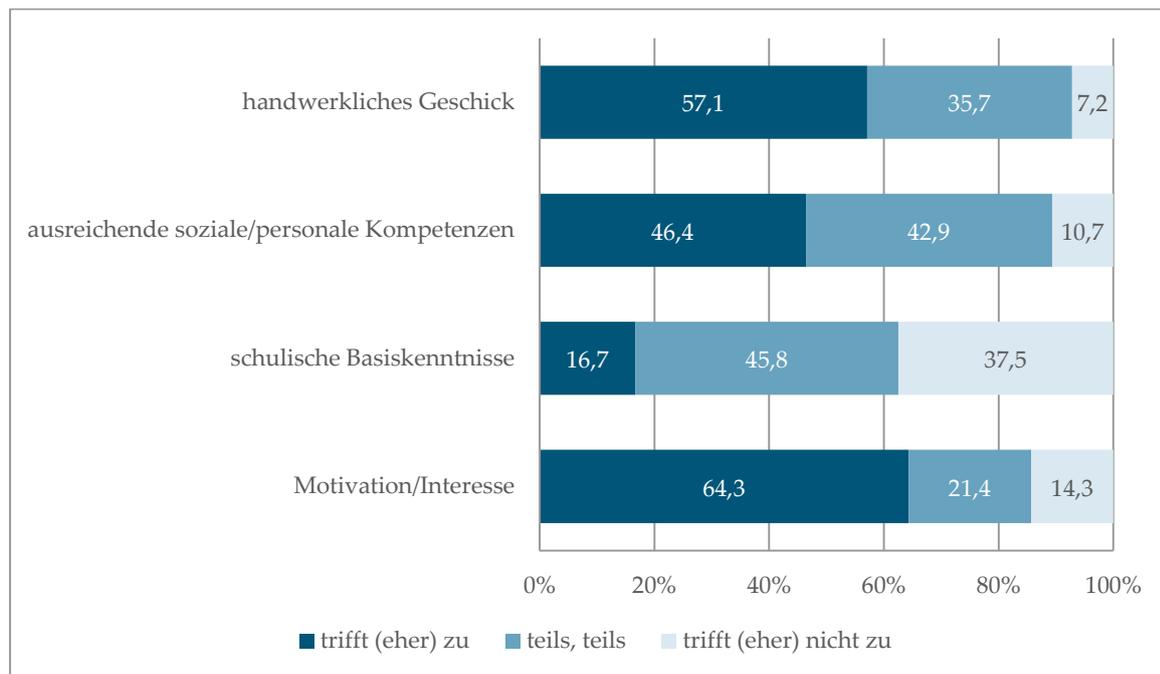


Abbildung 8: Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden zu Beginn der Betriebsphase (Antworten auf die Frage „Welche der folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten brachten in der Regel die Teilnehmenden der BOF-Maßnahmen zu Beginn der Betriebsphase aus Ihrer Sicht mit?“; quantitative Befragung der Betriebe); n=28

Weitere relevante Kriterien

Ergänzend zu den Soll-Kriterien der Förderrichtlinie und den bisher geprüften weiteren Kriterien wurden die Träger und Betriebe gefragt, welche weiteren Voraussetzungen bei jungen Geflüchteten gegeben sein sollten, um einen BOF-Kurs erfolgreich zu absolvieren. Dabei wurden insbesondere Aspekte benannt, die auch in einzelnen Interviews aufgegriffen wurden:

- persönliche Reife
- physische Stabilität
- psychische Stabilität
- Orientiertheit

Die Bedeutung des Aspekts „Orientiertheit“ wird dadurch sichtbar, dass 89,5 Prozent der befragten Träger angeben, die Erwartungen der Teilnehmenden an die BOF-Kurse abzufragen, 7,9 Prozent tun dies teilweise, nur ein Träger (eher) nicht ($n=38$). Daran anknüpfend äußern 30,8 Prozent der befragten Betriebe die Einschätzung, dass die Teilnehmenden (eher) realistische Erwartungen an die Betriebsphase haben und je 34,6 Prozent teilweise bzw. (eher) nicht ($n=26$).

4.4. Zusammenfassung und Priorisierung der Kriterien

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Befragungen – ergänzt um Hinweise aus dem Fachgespräch – zusammengefasst und die Merkmale bzw. Kriterien entsprechend priorisiert.

Deutschkenntnisse

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass aus Sicht der befragten Träger die Deutschkenntnisse der an BOF Interessierten das ausschlaggebendste Kriterium für die Teilnehmendenauswahl darstellen – wobei die Betriebe darauf hinweisen, dass die sprachlichen Fähigkeiten bislang nur bei etwa einem Fünftel der Teilnehmenden (eher) ausreichend waren. Unklarheit herrscht dahingehend, auf welchem Niveau die Sprachkenntnisse erwartet werden können. Während die Förderrichtlinie Niveau B1 als Soll-Kriterium definiert, schätzen sowohl manche Träger und Betriebe als auch die Expertinnen und Experten des Fachgesprächs ein niedrigeres Niveau als ausreichend ein – zumal bestehende Deutschkenntnisse im Rahmen des BOF-Kurses weiter vertieft werden. Zudem wird darauf hingewiesen, dass sprachliche Defizite bei entsprechender Lernbereitschaft von Teilnehmenden in bisherigen Kursen zeitnah und spürbar verbessert werden konnten.

Interesse bzw. Motivation

Damit einhergehend steht nach Aussage der Träger das Interesse bzw. die Motivation der Teilnehmenden an zweiter Stelle. Während die befragten Träger und Betriebe in ihren Erläuterungen eher eine intrinsische Motivation der Teilnehmenden fordern, also ein genuines Interesse an dem gewählten Berufsfeld bzw. an einem BOF-Kurs mit anschließender Ausbildung, ist vor allem aus Sicht der Expertinnen und Experten des Fachgesprächs auch eine Motivation gerechtfertigt, die sich beispielsweise aus einer unsicheren Bleibeperspektive oder finanziellen Beweggründen speist.

Orientiertheit

An dritter Stelle steht laut den befragten Trägern die Tatsache, ob die jungen Geflüchteten bereits einen Integrationskurs oder ein vergleichbares Unterstützungsangebot absolviert – sich also bereits mit der deutschen Sprache und Kultur auseinandergesetzt haben – und ob sie bereits eine konkrete Vorstellung über die Ausbildungsberufe haben, die sie in BOF näher kennenlernen möchten. Ergänzend dazu findet jeweils weniger als die Hälfte der Träger Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems und einen abgeschlossenen PerjuF-H-Kurs oder vergleichbare Unterstützungsangebote, also ebenfalls erste Einblicke in Ausbildungsberufe des Handwerks, (eher) wichtig. In bisherigen BOF-Kursen waren eine konkrete Vorstellung über den gewählten Ausbildungsberuf sowie Kenntnisse des hiesigen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems aus Sicht der Betriebe bei über einem Drittel der Teilnehmenden (eher) nicht in ausreichendem Maß gegeben. Die Expertinnen und Experten des Fachgesprächs empfehlen, die genannten Aspekte unter dem Begriff Orientiertheit zusammenzufassen – einhergehend mit dem ergänzend genannten Kriterium der per-

sönlichen Reife. Orientiertheit ist dabei von der sogenannten Berufswahlreife – einem Aspekt der Ausbildungsreife (vgl. Kapitel 2.1) – zu unterscheiden, die noch im Zuge von BOF (weiter-)entwickelt wird.

Schulische Basiskenntnisse

An vierter Stelle stehen laut den Erhebungen die schulischen Basiskenntnisse der jungen Geflüchteten. Die Träger nennen in diesem Kontext vor allem mathematische Grundkenntnisse, was die Expertinnen und Experten des Fachgesprächs für Berufe des Handwerks bestätigen. Die im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der BA angeführten wirtschaftlichen Grundkenntnisse seien hingegen eher für Berufe in Industrie und Handel relevant. Weitere schulische Basiskenntnisse, etwa im naturwissenschaftlichen Bereich, seien daran anknüpfend weniger relevant und können noch im Rahmen von BOF ausgebaut werden, wie es auch die Förderrichtlinie vorsieht (vgl. dazu BMBF 2017a).

Methodenkompetenz

Das handwerkliche Geschick wird von einem Drittel der Träger erhoben. Ergänzt um Instruktionsverständnis und -umsetzung sowie Lern- und Planungskompetenz fassen die Expertinnen und Experten des Fachgesprächs dieses Kriterium als Methodenkompetenz zusammen, welche noch in BOF erworben bzw. ausgebaut werden könne.

Personale und soziale Kompetenzen

Personale und soziale Kompetenzen prüft ebenfalls lediglich ein Drittel der Träger. In Einklang mit der Fachliteratur weisen sowohl einzelne Träger und Betriebe als auch die Teilnehmenden des Fachgesprächs darauf hin, dass Aspekte wie Pünktlichkeit, Konfliktfähigkeit und Eigeninitiative stark kulturell geprägt seien und nicht als gegeben vorausgesetzt werden können. Eine Annäherung an Werte und Normen der deutschen Arbeitswelt müssen daher in BOF geleistet werden.

Persönliche Situation

Die psychische Stabilität der jungen Geflüchteten zu erfassen, übersteigt laut Expertinnen und Experten des Fachgesprächs die Kompetenz und das Mandat der BOF-Träger. In abgeschwächender Form könne im Auswahlprozess jedoch auf die persönliche Situation der jungen Geflüchteten eingegangen werden – also darauf, inwiefern beispielsweise das soziale Umfeld ein Einlassen auf einen Berufsorientierungskurs bzw. eine Ausbildung ermöglicht.

Die physische Stabilität wird nur vereinzelt von Trägern als zu prüfendes Kriterium genannt. Im Fachgespräch wird in diesem Kontext darauf hingewiesen, dass es je nach Berufsfeld sinnvoll sein kann, beispielsweise Allergien der jungen Geflüchteten zu berücksichtigen – dies sollte allerdings bedarfsweise geschehen.

4.5. Kriteriencluster zur Auswahl von Teilnehmenden für BOF

Entsprechend der obigen Ausführungen wurde in Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden des Fachgesprächs ein Cluster entwickelt, das die Kriterien für die mögliche Auswahl von Teilnehmenden für Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsangebote für Geflüchtete in drei Ebenen einteilt:

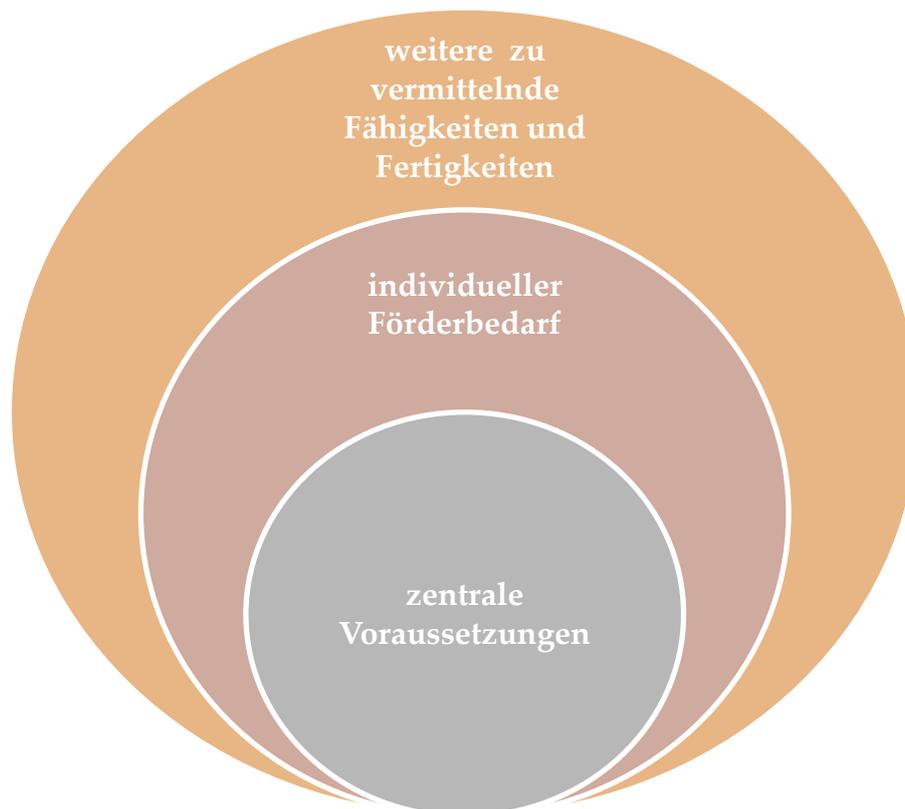


Abbildung 9: Ebenen des Kriterienclusters

Zentrale Voraussetzungen

Nach Einschätzung der befragten Träger und Betriebe sowie der Teilnehmenden des Fachgesprächs bestehen vier zentrale Voraussetzungen, um einen BOF-Kurs erfolgreich absolvieren zu können: Sprachlich und fachlich folgen können junge Geflüchtete nur dann, wenn sie ausreichende Deutschkenntnisse¹³ sowie mathematische Grundkenntnisse mitbringen. Eine zentrale Rolle für den Erfolg eines BOF-Kurses spielen weiterhin das Interesse bzw. die Motivation der Teilnehmenden (wobei dies sowohl intrinsisch als auch extrinsisch bedingt sein kann) sowie ihre Orientiertheit, also eine bereits erfolgte Auseinandersetzung mit eigenen Erwartungen, Kompetenzen und dem mit einem BOF-Kurs einhergehenden beruflichen

¹³ Laut Förderrichtlinie des BMBF sollten Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau B1 vorliegen (vgl. BMBF 2017a und BMBF 2019), nach Einschätzung der Träger, Betriebe und Expertinnen und Experten des Fachgesprächs ist bei hinreichender Lernbereitschaft der Teilnehmenden ggf. auch ein niedrigeres Niveau ausreichend (vgl. Kapitel 4.1.).

Weg. Diese vier Merkmale gilt es daher unbedingt als Eignungskriterien im Rahmen des Auswahlprozesses zu erheben.

Individueller Förderbedarf

Ergänzend wurden tiefergehende sprachliche Fähigkeiten, weitere schulische Basiskenntnisse, die Methodenkompetenz (einschließlich des handwerklichen Geschicks) und die persönliche Situation der Teilnehmenden als weitere Aspekte eingeordnet, die ebenfalls im Rahmen des Auswahlprozesses zu prüfen sind – allerdings werden diese nicht als (vollständig) gegeben erwartet; das Augenmerk der Erhebung soll vielmehr darauf liegen, inwieweit diese Aspekte bei der Ausgestaltung der individuellen Förderung in BOF zu berücksichtigen sind. Müssen also beispielsweise naturwissenschaftliche Kenntnisse einer bzw. eines Teilnehmenden weiter ausgebaut werden? Wo bestehen noch (fach-)sprachliche Defizite, die in Hinblick auf eine Ausbildung (z. B. für Gespräche mit Kund/innen) vermittelt werden sollten? Gibt es bestimmte Faktoren im Umfeld der bzw. des Teilnehmenden, die im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung aufzugreifen sind?

Weitere zu vermittelnde Fähigkeiten und Fertigkeiten

Darüber hinaus wurden weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten definiert, die vor allem für eine Ausbildung relevant sind und noch im Rahmen eines BOF-Kurses (weiter-)vermittelt werden müssen: bestimmte personale und soziale Kompetenzen sowie die Berufswahlkompetenz der jungen Geflüchteten. Diese Kompetenzen sind, wie auch in den Kapiteln 2.1 und 4.1 beschrieben, zumindest teilweise kulturell bedingt und können daher nicht vorausgesetzt werden. Das im deutschen Arbeitskontext vorherrschende Verständnis von Pünktlichkeit, Genauigkeit, Teamfähigkeit usw. gilt es den jungen Geflüchteten daher ebenso noch näherzubringen wie die Anforderungen und das (Selbst-)Verständnis bestimmter beruflicher Rollen in den angestrebten Ausbildungsberufen. Eine Erfassung dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten im Auswahlprozess ist damit nicht notwendig, kann aber unter Umständen hilfreich sein, um dahingehende individuelle Entwicklungsprozesse im Laufe des Kurses nachzuvollziehen.

Analog zum Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der BA sind die genannten Merkmale bzw. Aspekte im Folgenden anhand von Kriterien näher definiert. Die Kriterien sind dabei als Beispiele zu verstehen und können ggf. entsprechend der Anforderungen des jeweils angestrebten Berufs(felds) angepasst werden.

Kriteriencluster zur Auswahl von Teilnehmenden für das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“		
	Merkmale	Kriterien (Beispiele)
zentrale Voraussetzungen	ausreichende Sprachkenntnisse (Deutsch)	ausreichende Deutschkenntnisse für die schriftliche und mündliche Kommunikation entsprechend der Anforderungen einem BOF-Kurs, z.B. Lese-/Textverständnis, (Recht-)Schreiben, Grammatik, Wortschatz, Satzbau
	mathematische Grundkenntnisse	ausreichende Kenntnisse der Grundrechenarten; ggf. Bruchrechnen, Prozentrechnen, Dreisatz, Geometrie, Maß- und Größeneinheiten
	Interesse bzw. Motivation	nachvollziehbar begründete Motivation und Interesse für eine Ausbildung bzw. Tätigkeit im Handwerk
	Orientiertheit	ausreichend realistische Vorstellung der Anforderungen eines Berufsorientierungskurses bzw. einer Ausbildung im Handwerk; Bewusstheit für eigenes Können und die aktuelle persönliche Situation
Individueller Förderbedarf	erweiterte sprachliche Fähigkeiten (Deutsch)	ausreichende sprachliche Fähigkeiten für die schriftliche und mündliche Kommunikation entsprechend der Anforderungen einer Ausbildung im Handwerk (z.B. Kontakt mit Kundschaft, Berichtswesen)
	weitere schulische Basiskenntnisse	ausreichende schulische – insbesondere naturwissenschaftliche – Basiskenntnisse für eine Ausbildung im Handwerk
	Methodenkompetenz	handwerkliches Geschick (Umgang mit Werkstoffen und Werkzeugen); Instruktionsverständnis und -umsetzung; Lernkompetenz; Planungskompetenz
	persönliche Situation	persönliche Faktoren (bspw. soziales Umfeld, Wohnsituation, finanzielle Situation), die ausschlaggebend sind, um sich auf einen Berufsorientierungskurs (bzw. eine spätere Ausbildung) einlassen zu können

weitere zu vermittelnde Fähigkeiten und Fertigkeiten		
Merkmalsbereich	Merkmale	Kriterien (Beispiele)
personale und soziale Kompetenzen	Lern-/Leistungsbereitschaft	Bereitschaft, sich beim Erschließen von Lerninhalten und Bearbeiten von Arbeitsaufträgen nach Kräften einzusetzen; Bestreben, möglichst gute Ergebnisse zu erzielen
	Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit	Einhalten verbindlicher Vereinbarungen, fristgemäßes/regelmäßiges Erscheinen
	Eigeninitiative/Engagement	selbstständiges Einbringen eigener Ideen, aktive Mitarbeit
	Teamfähigkeit	Bereitschaft und Fähigkeit zur ziel- und aufgabenorientierten Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen
	Sorgfalt/Genauigkeit	gewissenhaftes Vorgehen beim Erfüllen von Aufgaben mit dem Ziel eines fehlerfreien Arbeitsergebnisses
	Konflikt-/Kritikfähigkeit	Bereitschaft und Fähigkeit, mit eigenem und fremdem fehlerhaftem Verhalten konstruktiv umzugehen und Interessengegensätze einvernehmlich zu überwinden
	Ausdauer/Belastbarkeit	Fähigkeit (auch gegen innere und äußere Widerstände und bei Misserfolgen) ein Ziel oder eine Aufgabe in einem überschaubaren Zeitraum zu verfolgen
	selbstständige Arbeitsweise	selbstständiges Strukturieren der (täglichen) Abläufe, eigenständiges Bearbeiten übertragener Aufgaben
	Umgangsformen	der jeweiligen Situation angemessen höfliches, respekt- und rücksichtsvolles Verhalten
Berufswahlkompetenz ¹⁴	Zielstrebigkeit/Kontinuität	Herangehensweisen und Entscheidungen, die ein bestimmtes (berufliches) Ziel verfolgen und in einem Gesamtzusammenhang stehen
	Identität	Bereitschaft und Fähigkeit, das Selbst in neue (berufliche) Rollen zu implementieren
	Adaptabilität	Bereitschaft und Fähigkeit, sich flexibel an (berufliche) Herausforderungen anzupassen
	Resilienz	Vorhandensein und Nutzung personaler und sozialer Ressourcen, insbesondere zur Überwindung von (beruflichen) Hindernissen und Widerständen

¹⁴ vgl. dazu Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, S. 118 f.

4.6. Geeignete Verfahren aus Sicht der befragten Träger

Der zweite wesentliche Aspekt der Erhebungen waren die Einschätzung und bisherigen Erfahrungen der Träger zu geeigneten Verfahren im Auswahlprozess. Im Folgenden wird zusammengefasst, worauf die Träger bei der Auswahl ihrer Verfahren achten und welche Art von Verfahren bisher in Hinblick auf welche Kriterien genutzt werden.

4.7. Grundlegende Aspekte bisheriger Auswahlprozesse in BOF

Die befragten Träger machen sehr unterschiedliche Angaben dazu, wie lange das von ihnen genutzte Auswahlverfahren in der Regel dauert: Die Bandbreite reicht von einer Stunde bis 18 Stunden, wobei mit 50,0 Prozent der Träger am häufigsten ein Zeitraum zwischen zwei und vier Stunden genannt wird. Im Durchschnitt setzen die Träger 4,6 Stunden an, also etwas mehr als einen halben regulären Arbeitstag ($n=36$). Dabei führen die Bildungszentren der Handwerkskammern und der Kreishandwerkerschaften ihre Verfahren signifikant (mittlere Signifikanz) häufiger mit weniger als fünf Stunden durch (80,6 Prozent) im Vergleich zu sonstigen Bildungszentren, Fachschulen oder Einrichtungen (20,0 Prozent; $n=36$). [Chi²: 7,893; $p \leq 0,005=**$; Phi: 0,468]

Insgesamt können die jungen Geflüchteten bei über der Hälfte der Träger (55,3 Prozent, $n=38$) frei wählen, welche Berufe sie im Rahmen von BOF ausprobieren werden, bei weiteren 26,3 Prozent ist dies teilweise möglich. Dabei ermöglichen Bildungszentren der Handwerkskammern und der Kreishandwerkerschaften – die fachlich oft entsprechend breit aufgestellt sind – mit 59,4 Prozent signifikant (schwache Signifikanz) häufiger die Möglichkeit der freien Berufswahl, im Vergleich zu sonstigen Bildungszentren, Fachschulen oder Einrichtungen (20 Prozent; $n=37$). [Chi²: 8,337; $p \leq 0,015=*$; Phi: 0,475].

Entsprechend der Forderungen der Fachliteratur (vgl. Kapitel 2) geben 88,9 Prozent der Träger an, (eher) ein auf die Zielgruppe ausgerichtetes Verfahren zu nutzen; bei den übrigen Trägern ist dies zumindest teilweise der Fall ($n=36$). In der Praxis geschieht dies auf unterschiedliche Art und Weise: Mit 89,2 Prozent setzt der Großteil der Träger das Verfahren (eher) in einfacher Sprache um, 8,1 Prozent teilweise ($n=37$). Etwas weniger als die Hälfte – 42,9 Prozent – stellt den jungen Geflüchteten zudem mehrsprachiges Informationsmaterial zur Verfügung ($n=35$); wobei dies auch von der Größe des Trägers abhängt: So bieten 66,7 Prozent der Träger mit 50 und mehr Beschäftigten mehrsprachiges Material an, bei kleineren Trägern mit weniger als 50 Beschäftigten trifft dies nur auf 41,2 Prozent zu ($n=29$). Eine Durchführung des Verfahrens mit mehrsprachigem Personal und/oder Sprachmittlern bietet immerhin rund ein Drittel der Träger (27,8 Prozent; $n=36$). Träger, die bereits erfahrener in der Auswahl von BOF-Teilnehmenden sind, scheinen eher auf derartige Unterstützung zu

verzichten: Träger mit weniger als 25 Teilnehmenden seit Einführung von BOF setzen mit 66,7 Prozent signifikant (niedrige Signifikanz) häufiger im Vergleich zu Trägern mit 25 oder mehr Teilnehmenden (28,6 Prozent) (eher bzw. teilweise) mehrsprachige Mitarbeitende bzw. Sprachmittler im Zuge des Auswahlverfahrens ein ($n=33$) [$\text{Chi}^2: 4,537$; $p \leq 0,033=*$; $\text{Phi}: 0,371$].

Neben den sprachlichen Besonderheiten der Zielgruppe wird auch auf kulturell bedingte Aspekte eingegangen: Fast drei Viertel der Träger geben an, die Teilnehmendenauswahl mit interkulturell geschulten Mitarbeitenden und/oder Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund durchzuführen ($n=38$), 78,9 Prozent besprechen zudem kulturell bedingte Aspekte der Ausbildungs- und Arbeitswelt mit den an BOF Interessierten ($n=38$) (vgl. Abbildung 10).

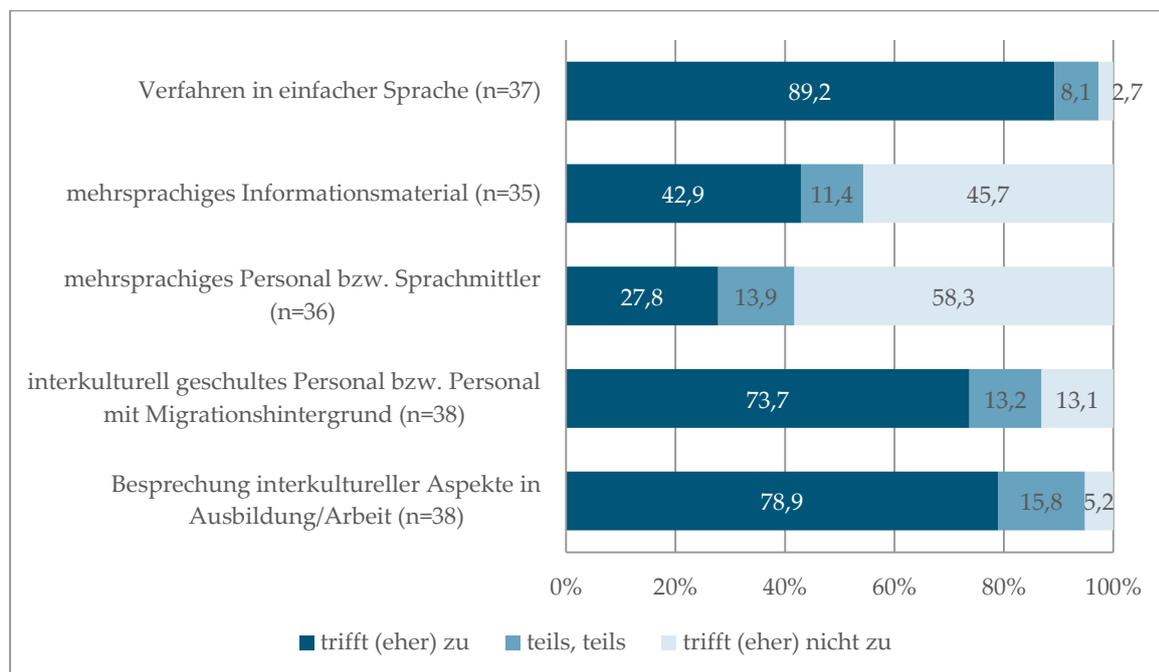


Abbildung 10: Zielgruppenspezifische Aspekte der in BOF genutzten Verfahren (Antworten auf die Frage „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das von Ihnen genutzte Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden zu?“; quantitative Befragung der Träger)

Für eine Einschätzung der jungen Geflüchteten wird zudem häufig auf vorhandene Referenzen und Zeugnisse zurückgegriffen. So tauschen sich rund 90 Prozent der Träger bei der Auswahl der BOF-Teilnehmenden mit Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen aus ($n=38$). Über die Hälfte der Träger berücksichtigt zudem Leistungsnachweise anderer Unterstützungsangebote, wie z.B. PerjuF-H ($n=36$) – wobei Träger mit weniger als 50 Beschäftigten dies mit 87,5 Prozent signifikant (mittlere Signifikanz) häufiger im Vergleich zu größeren Trägern (42,9 Prozent) (eher bzw. teilweise) tun ($n=30$) [$\text{Chi}^2: 6,696$; $p \leq 0,01=**$; $\text{Phi}: 0,472$]. Zeugnisse von allgemeinbildenden, beruflichen oder Sprachschulen beziehen 67,6 Prozent mit ein ($n=37$). Etwa drei Viertel der Träger führen zudem Gespräche mit Bezugspersonen aus dem Umfeld der Teilnehmenden, beispielsweise aus Vereinen, Migrant/innen-Organisationen oder Mentoring- bzw. Patenschaftsinitiativen ($n=38$) (vgl. Abbildung 11). Wenngleich insbe-

sondere Sprachzertifikate nicht immer als belastbar erlebt werden (vgl. Kapitel 4.1), erhoffen sich die befragten Träger durch Fremdreferenzen insgesamt eine zuverlässigere Auswahl:

- „Und dann würde man sich noch aufschreiben, wer ist der zuständige Bedarfsträger, also Jobcenter oder Agentur für Arbeit. Dann eben nochmal mit der Dame oder dem Herrn Rücksprache zu halten, was kann sie zu dem Teilnehmer sagen, hat er vielleicht eine andere Maßnahme, die er schon vorher abgebrochen hat. Also da würde man auch bestimmte Dinge auch nochmal überprüfen, ob sozusagen das auch alles so valide ist“ (expl. Interview T3)

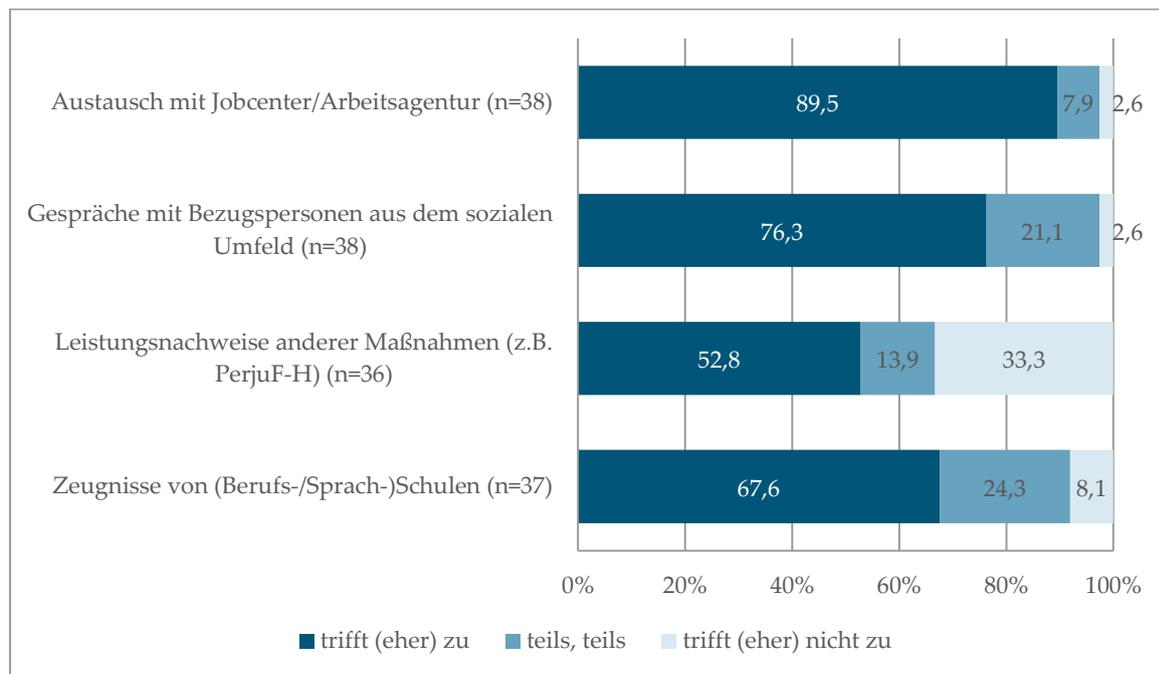


Abbildung 11: Referenzen, die bei der Auswahl von BOF-Teilnehmenden berücksichtigt werden (Antworten auf die Frage „Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das von Ihnen genutzte Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden zu?“; quantitative Befragung der Träger)

Mit 42,4 Prozent greift weniger als die Hälfte der Träger (eher) auf ein standardisiertes Verfahren zurück, 27,3 Prozent teilweise. Interessanterweise zeigt sich bei Trägern, die (eher) standardisierte Verfahren einsetzen, auch eine stärkere Tendenz in Hinblick auf eine Professionalisierung des Personals: So beziehen von den Trägern, die standardisierte Verfahren (eher) einsetzen, alle kulturell geschulte Mitarbeitende bzw. Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in den Auswahlprozess mit ein, Träger mit teil-standardisierten Verfahren zu 88,8 Prozent und Träger ohne standardisierte Verfahren mit 70,0 Prozent ($n=33$). In den Interviews wird hierzu erläutert, dass häufig eine Kombination von (selbst- und/oder fremdentwickelten) Verfahren genutzt wird; auch bestehe das Anliegen, flexibel auf die jungen Geflüchteten einzugehen:

- „Also wir haben jetzt keine Instrumente, die irgendwie zertifiziert sind. Sondern wir haben uns im Prinzip dort selbst verschiedene Verfahren ausgewählt, teilweise auch auf Grundlage von Angeboten, die es bereits gibt, aber auch ansonsten auf Basis unserer Erfahrungen“ (vert. Interview T4)

- „Unsere Leute ändern sich auch. Also, am Anfang war das so, dass es irgendwie Geflüchtete waren, die relativ kurz in Deutschland waren [...] Und mittlerweile haben wir Leute, die das reguläre Schulsystem bei uns durchlaufen haben [...] Und darauf passen wir uns immer flexibel an. Und da passen ja so standardisierte Tests nur bedingt.“ (vert. Interview T3)
- „[...] dieses Auswahlverfahren ist in der Entwicklung, das wird immer angepasst. [...] jedes Jahr und jede Maßnahme ist individuell und wir als Team versuchen, diese Erfahrung, was wir hatten, nochmal zusammenzufassen und gucken, wie wir die nächste Maßnahme anders machen.“ (expl. Interview T1)

4.8. Von Trägern genutzte Verfahren

Je nach zu erfassendem Merkmal bzw. Kriterium setzen die Träger bisher unterschiedliche Verfahren und Instrumente ein. Einen Überblick dazu gewähren die Eintragungen einzelner Träger in den offenen Feldern der Online-Befragung (vgl. dazu Abbildung 12).

Schulische Basiskenntnisse

So werden schulische Basiskenntnisse (zu denen teilweise auch Deutschkenntnisse gezählt werden, vgl. Kapitel 4.1) am häufigsten anhand von mündlichen und/oder schriftlichen bzw. praktischen Tests ermittelt, auch das individuelle Gespräch und – zumindest in einzelnen Fällen – Fragebögen werden eingesetzt. Von den Trägern, die Angaben zum Standardisierungsgrad ihrer eingesetzten Verfahren gegeben haben, nutzen 33,3 Prozent (eher) standardisierte Verfahren, 27,8 Prozent teilweise und 38,9 Prozent (eher) keine standardisierten Verfahren zur Ermittlung der schulischen Basiskenntnisse ($n=32$). Ergänzend wird dazu in Beispielen¹⁵ erläutert:

- „Unser selbst entworfener Test beinhaltet Elemente der deutschen Grammatik und Grundrechenarten.“
- „Eigener Berufswahltest, der für Schulabgänger ohne Ausbildungsplatz in unserer Einrichtung erstellt wurde und Mathe, Deutsch, technisches Verständnis, Allgemeinbildung umfasst. Es gibt 2 Teile: einen Theorietest und einen berufsbezogenen Praxistest.“
- „Wir versuchen einen ersten Eindruck über die Erstgespräche zu gewinnen, und vertiefen dies dann über Testungen.“
- „Wir führen verschiedene Tests durch: Teilnahme aller Flüchtlinge am MTO-Test, der ca. 2 h für unsere Teilnehmer in Anspruch nimmt. Anschließend führen wir weitere Tests in Form von Lernerfolgskontrollen durch. Die Tests werden von Deutsch, Mathe- und Fachdozenten vorbereitet und mit den Teilnehmern durchgeführt und ausgewertet.“

¹⁵ Die Beispiele stammen aus den quantitativen Erhebungen und können daher – im Gegensatz zu den Interviewziten – nicht einem bestimmten Träger bzw. Betrieb zugeordnet werden.

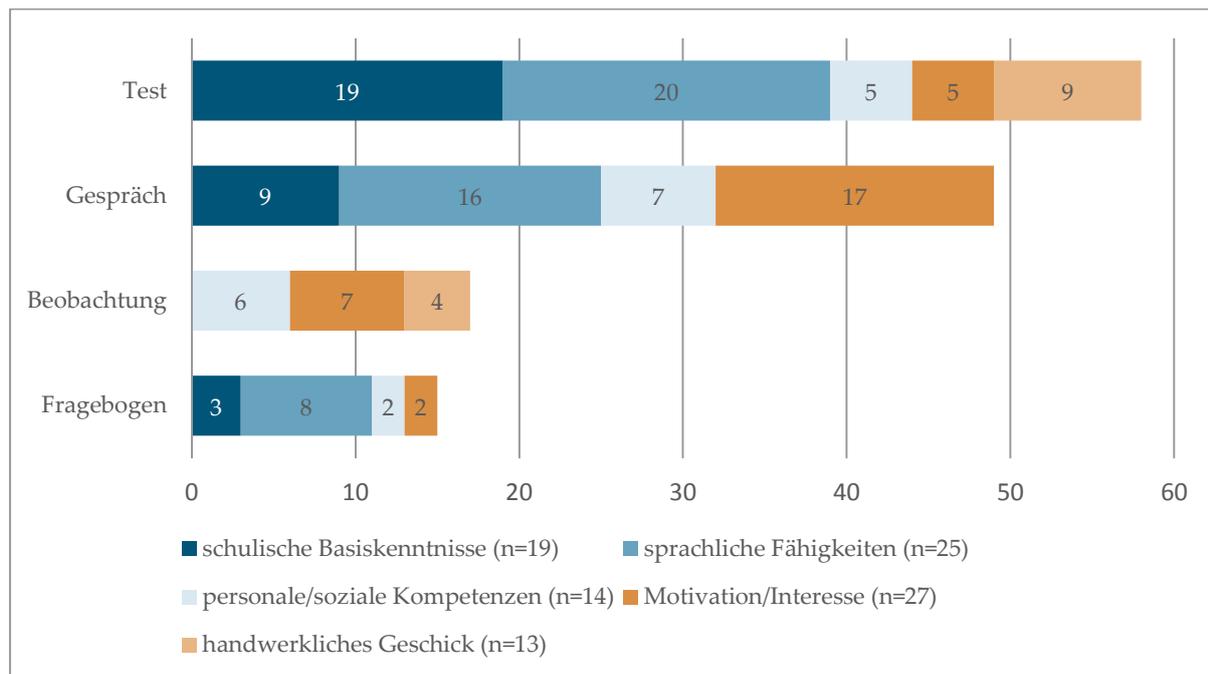


Abbildung 12: Verfahren/Instrumente, die häufig in BOF genutzt werden, nach Kriterium (Angaben über Freitextfelder der quantitativen Befragung der Träger; Mehrfachnennungen möglich)

Sprachliche Fähigkeiten

Sprachliche Fähigkeiten, die in der Erhebung nochmals gesondert angeführt waren, werden analog dazu ebenfalls vor allem mit Sprachtests, im Gespräch und per Fragebogen erhoben. Die befragten Träger, die sprachliche Fähigkeiten erfassen und Angaben zum Standardisierungsgrad ihrer Verfahren gemacht haben, setzen dabei sowohl auf (eher) standardisierte (39,3 Prozent) als auch teil- (25,0 Prozent) und nicht standardisierte Verfahren (35,7 Prozent) ($n=28$). Die Träger, die explizit auf Deutschkenntnisse mit einem Niveau von B1 achten und den Standardisierungsgrad ihrer Verfahren angegeben haben, nutzen mit 54,5 Prozent häufiger (eher) standardisierte Verfahren ($n=32$).

- „Es wird auf jeden Fall ein Gespräch geführt. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einen Online Telc Test durchzuführen, um das aktuelle Sprachniveau zu ermitteln.“
- „Multiple-Choice-Grammatik-Fragen; Aufgabe: Schreibe deinem Freund eine Postkarte, warum du eine Ausbildung im Handwerk machen möchtest.“
- „Test: schriftlich und mündlich, B1 (nach dem Goethe Institut), 6 Stunden“
- „Der Teilnehmer wird angehalten zu erzählen, sein Leben zu reflektieren und Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft wiederzugeben. Er soll in einen Redefluss kommen, dabei am besten Fragen stellen.“

Personale und soziale Kompetenzen

Personale und soziale Kompetenzen werden ergänzend zu den bereits genannten Methoden auch über Beobachtungen erfasst, beispielsweise im Rahmen von Teamaufgaben. Nicht alle Träger sehen dabei eine Notwendigkeit, standardisiert vorzugehen:

- „Schon in einem ersten Gespräch erlangt man Kenntnisse über Umgangsformen und Kommunikationsfähigkeit. Die Leistungsbereitschaft und Sorgfalt wird mit Hilfe unseres selbst entwickelten Tests geprüft. Dort ist dann zu erkennen, ob ein potenzieller Teilnehmer den Willen und die nötige Sorgfalt hat, den Test zu bearbeiten.“
- „Übungen aus Potentialanalyse, hamet, BOP, praktisches Arbeiten mit anderen TN, Beobachten“
- „Hierzu bedarf es keines Tests. Wenn die potenziellen Teilnehmenden pünktlich zum eingeladenen Zeitpunkt erscheinen, sich freundlich vorstellen, den Ausführungen und Erklärungen folgen und bereit sind im Anschluss unseren Test zu absolvieren, dann haben sie für den Anfang ihre personalen und sozialen Kompetenzen bewiesen. Diese sind natürlich noch ausbaufähig.“

Motivation und Interesse

Eine herausragende Rolle nehmen das Gespräch und die Beobachtung zur Einschätzung von Motivation und Interesse der jungen Geflüchteten ein. Dabei werden zumindest teilweise biografische Elemente berücksichtigt, um ein ganzheitliches Bild über individuelle Beweggründe und Gegebenheiten in Hinblick auf einen BOF-Kurs zu erhalten:

- „1.) Persönliches Gespräch: Frage: "Interessieren Sie sich für eine Ausbildung (oder eine Arbeit)?"- Frage: "Interessieren Sie sich für das Handwerk (oder einen anderen Berufsbereich)?"
2.) Beobachtung während der Eignungsfeststellung: - Erscheint der Interessent pünktlich zum vereinbarten Termin? - Stellt er Fragen zur Maßnahme? - Beschwert der Interessent sich bei der Prüfung, dass diese zu lange dauert? - Hat er plötzlich einen Termin und muss eher gehen?“
- „Durch eine konkrete Tagesaufgabe in der jeweiligen Werkstatt (z.B. Farbkreiserstellung im Bereich Maler und Lackierer) wird überprüft, ob der Teilnehmer die Aufgabe zu Ende führt und wie er sich dabei anstellt. Hier kann schnell erkannt werden, für welche Bereiche ein wirkliches Interesse besteht. Im Gespräch wird eine Anamnese erstellt, um festzustellen wie der bisherige Lebensweg des Teilnehmers verlaufen ist und ob er bereit ist sich auf BOF einzulassen. Hier wird zudem deutlich, ob wirklich verstanden wurde, was BOF beinhaltet.“
- „Aufgrund der oben beschriebenen Einzelgespräche sind gute Erfahrungen gesammelt worden, bzw. es kam zu wenig Projektabbrüchen. Durch die erfahrenen Mitarbeiter konnte in den Einzelgesprächen im Vorfeld geklärt werden, ob eine Teilnahme sinnvoll ist und ob die Zugangsvoraussetzungen mit den TN übereinstimmen.“

Handwerkliches Geschick

Sofern das handwerkliche Geschick der jungen Geflüchteten überprüft wird, geschieht das ebenfalls auf Basis von Beobachtungen und (Praxis-)Tests:

- „Praxistest, einfache Arbeiten wie Kabelbiegen und Herstellung eines Würfels mittels Werkzeug“
- „Beobachtungsbogen mit Abstufungen in den Aussagen zu den gezeigten Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich darauf beziehen, wie der TN mit Werkzeugen und Materialien umgeht, ob ihre/seine Handlungsschritte planmäßig und strukturiert sind“

Im Rahmen der Erhebungen und des Transferworkshops genannte Verfahren

Wie die obigen Beispiele zeigen, gehen die befragten Träger in ihren Erläuterungen unterschiedlich detailliert vor. So wird zumeist auf selbst entwickelte Verfahren verwiesen, die in der Regel nicht näher benannt sind. Vereinzelt werden jedoch auch Fremdverfahren angeführt, die allgemein zugänglich bzw. erwerblich sind. In der Online-Erhebung, den Interviews und im Rahmen des Transferworkshops wurden folgende Verfahren genannt. Sie wurden entweder bereits von einzelnen Trägern genutzt oder als mögliche Verfahren in Erwägung gezogen:

- Goethe Test
- Telc Test
- Berufseignungstest (BET) nach Schmale/Schmidtke
- MTO-Azubi-Test
- Hamet
- 2P
- BIC
- RTBS/RTBM
- geva-Test „System Integration und Beruf“
- Selbsterkundungstool (BA)
- Berufe Entdecker (BA)
- starter-raetsel.de (selbstentwickeltes Verfahren)
- Alfa/Alpha (selbstentwickeltes Verfahren)

Diese Verfahren wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse in Hinblick auf gängige Qualitätskriterien (vgl. Kapitel 2.32.3) und ihre Anwendbarkeit im Rahmen von BOF überprüft (vgl. Kapitel 5); ergänzend wurden weitere potentielle Verfahren recherchiert (Kapitel 5.2).

4.9. Ergänzende Aspekte zum Verbleib von BOF-Teilnehmenden

Mit dem Auswahlverfahren soll darauf hingewirkt werden, dass möglichst nur solche Personen an BOF-Kursen teilnehmen, die auch eine entsprechende Eignung mitbringen. Allerdings kann ein Auswahlverfahren nur in begrenztem Maße gewährleisten, dass ein Kurs tatsächlich erfolgreich abgeschlossen wird. Um hierzu genauere Aussagen treffen zu können, wurden die befragten Träger und Betriebe daher ergänzend gebeten, den Stellenwert des Auswahlprozesses einzuschätzen sowie auf Aspekte des Verbleibs der Teilnehmenden einzugehen und Faktoren zu benennen, die bisher zum Abbruch von BOF-Kursen geführt haben.

Stellenwert des Auswahlprozesses für eine erfolgreiche Kurs-Teilnahme

Nach einer abschließenden Einschätzung zum Erfolg der Auswahlprozesse gefragt, geben 91,9 Prozent der Träger an, dass ihr Verfahren ausreichend sei, um die Fähigkeiten und Fertigkeiten der jungen Geflüchteten zuverlässig einschätzen zu können; die übrigen Träger bestätigen dies teilweise ($n=37$). In Abgrenzung davon bestätigen allerdings nur 54,3 Prozent, dass ihr Verfahren zu einer verringerten Abbruchquote der BOF-Teilnehmenden führt; 22,9 Prozent bestätigen dies teilweise, ein Fünftel hingegen gibt an, dass dies (eher) nicht der Fall ist ($n=35$). Träger, die erfahrener in der Auswahl von BOF-Teilnehmenden sind, zeigen sich dabei tendenziell optimistischer: Im Vergleich zu Trägern mit weniger als 25 Teilnehmenden seit der Einführung von BOF (38,5 Prozent) stimmen Träger mit 25 und mehr Teilnehmenden mit 60,0 Prozent (eher) zu, dass ihre genutzten Verfahren die Abbruchquote verringern ($n=33$).

Vermittlung in Ausbildung und Einstiegsqualifizierung

Daran anknüpfend liegt die durchschnittliche Gesamtquote der Vermittlung in Ausbildung und Einstiegsqualifizierung bei den befragten Trägern mit 33,3 Prozent bei rund einem Drittel der Teilnehmenden.¹⁶ Die Mehrheit der Träger (42,5 Prozent) erreicht eine Gesamtquote der Vermittlung nach BOF von zehn bis zu 30 Prozent; 30,3 Prozent der befragten Träger gelingt es 30 bis zu 50 Prozent ihrer Teilnehmenden den Übergang zu ermöglichen. Eine Vermittlungsquote von mehr als 50 Prozent weisen knapp ein Fünftel (18,2 Prozent) der befragten Träger auf, 9,1 Prozent erreichen eine Quote von weniger als zehn Prozent ($n=33$). Betrachtet man nur die Vermittlungsquote in eine Ausbildung, zeigt sich die Tendenz, dass weniger erfahrene Träger – mit unter 25 Teilnehmenden – eher eine niedrigere Quote aufweisen als Träger, die bereits 25 und mehr Teilnehmende seit der Einführung von BOF hatten.

¹⁶ Betrachtet man die Gesamtstatistik des Programms BOF, so ergibt sich eine höhere Vermittlungsquote: Von allen Teilnehmenden, die den BOF-Kurs bisher regulär beendet haben, wurden 43 Prozent in Ausbildung und Einstiegsqualifizierung vermittelt (interne Auswertung im Rahmen der fachlichen Betreuung des BIBB; Stand: Juli 2019).

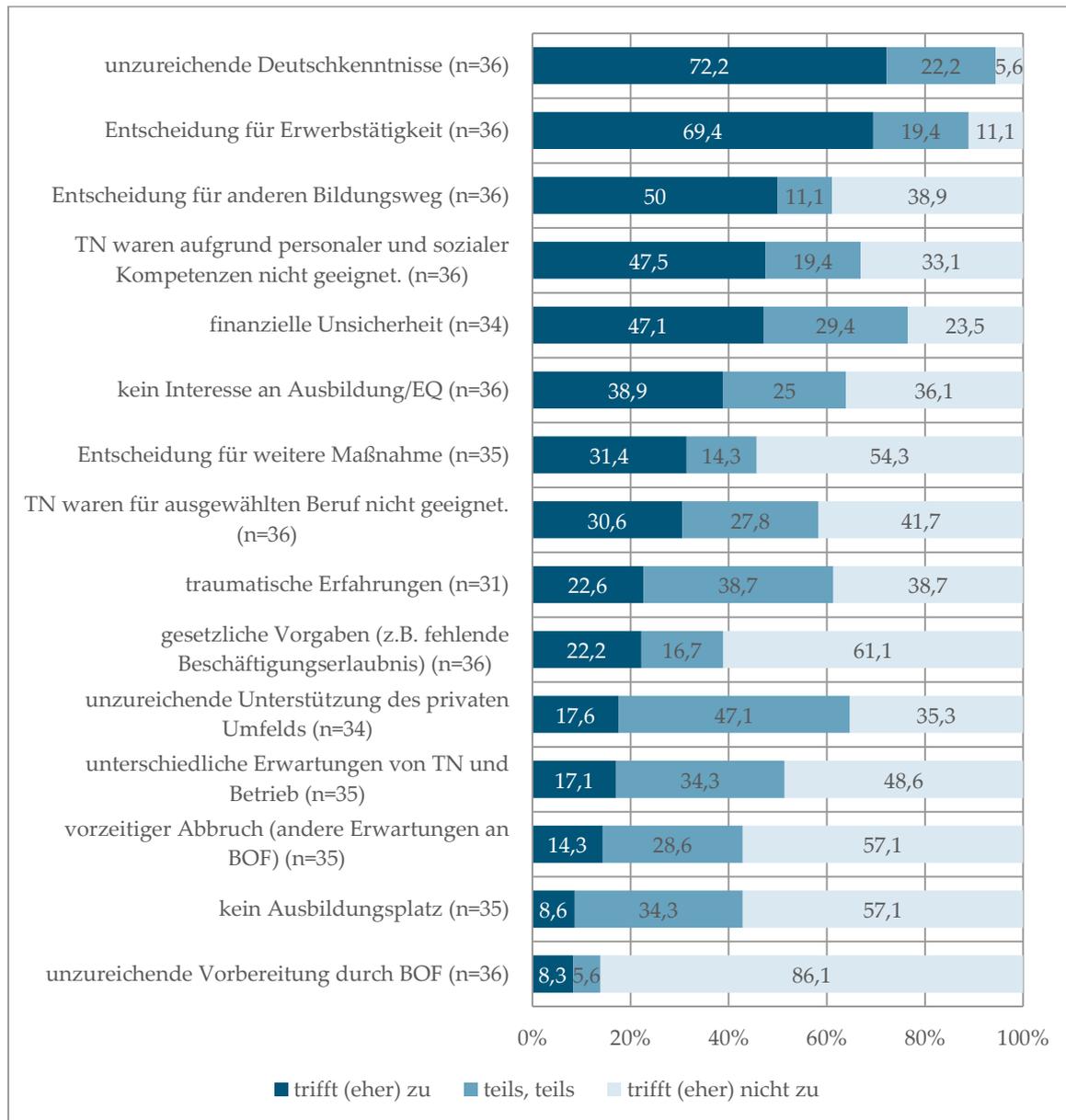


Abbildung 13: Gründe für einen nicht gelungenen Übergang in Ausbildung/EQ aus Sicht der Träger (Antworten auf die Frage „Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür?“; quantitative Befragung der Träger)

Gründe für einen nicht gelingenden Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung gibt es aus Sicht der Träger zahlreiche (vgl. Abbildung 13). Einerseits wird die begrenzte Vermittlungsquote auf individuelle, andererseits aber auch auf externe Faktoren zurückgeführt. So geben fast drei Viertel der Träger an, dass die Deutschkenntnisse der Teilnehmenden unzureichend waren ($n=36$); rund die Hälfte der Träger führt die personalen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden an ($n=36$). Allerdings stimmen Träger, die personale und soziale Kompetenzen getestet haben, dieser Aussage nur mit 54,5 Prozent zu – während Träger, die diesen Aspekt nicht im Auswahlverfahren berücksichtigten, mit 70,8 Prozent wesentlich häufiger zustimmten ($n=35$). Ein nicht zu unterschätzender Aspekt, der auch in den Interviews angemerkt wurde, scheint die Tatsache zu sein, dass BOF-

Teilnehmende den eingeschlagenen Weg zugunsten einer Erwerbstätigkeit aufgaben – damit einhergehend nennt knapp die Hälfte der befragten Träger finanzielle Unsicherheit als ausschlaggebend ($n=34$).

- „Jetzt zur Zeit der Weihnachtssituation Ende des Jahres haben wir natürlich sehr damit zu kämpfen, weil es sehr viele Anbieter gibt, Postanbieter über verschiedene Art und Weise, wie auch Amazon, die uns dann temporär die Leute hier mit gut bezahlten Jobs aus den Maßnahmen ziehen.“ (expl. Interview T2)

Die Hälfte der Träger gibt zudem an, dass sich Teilnehmende für einen anderen Bildungsweg entschieden, 38,9 Prozent nennen daran anknüpfend ein fehlendes Interesse an einer Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung ($n=36$).

Von den befragten Betrieben werden die Gründe für einen nicht gelungenen Übergang in eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung zum Teil anders gewichtet. Auch für sie stehen mangelnde Deutschkenntnisse an erster und die Entscheidung für einen anderen Bildungsweg an dritter Stelle. Unter den nächstgenannten Aspekten finden sich jedoch abweichende Erwartungen der BOF-Teilnehmenden und Betriebe, ein mangelndes Interesse der Teilnehmenden an einer Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung und die Einschätzung, dass die Teilnehmenden nicht in zum Betriebsklima passten (vgl. Abbildung 14).

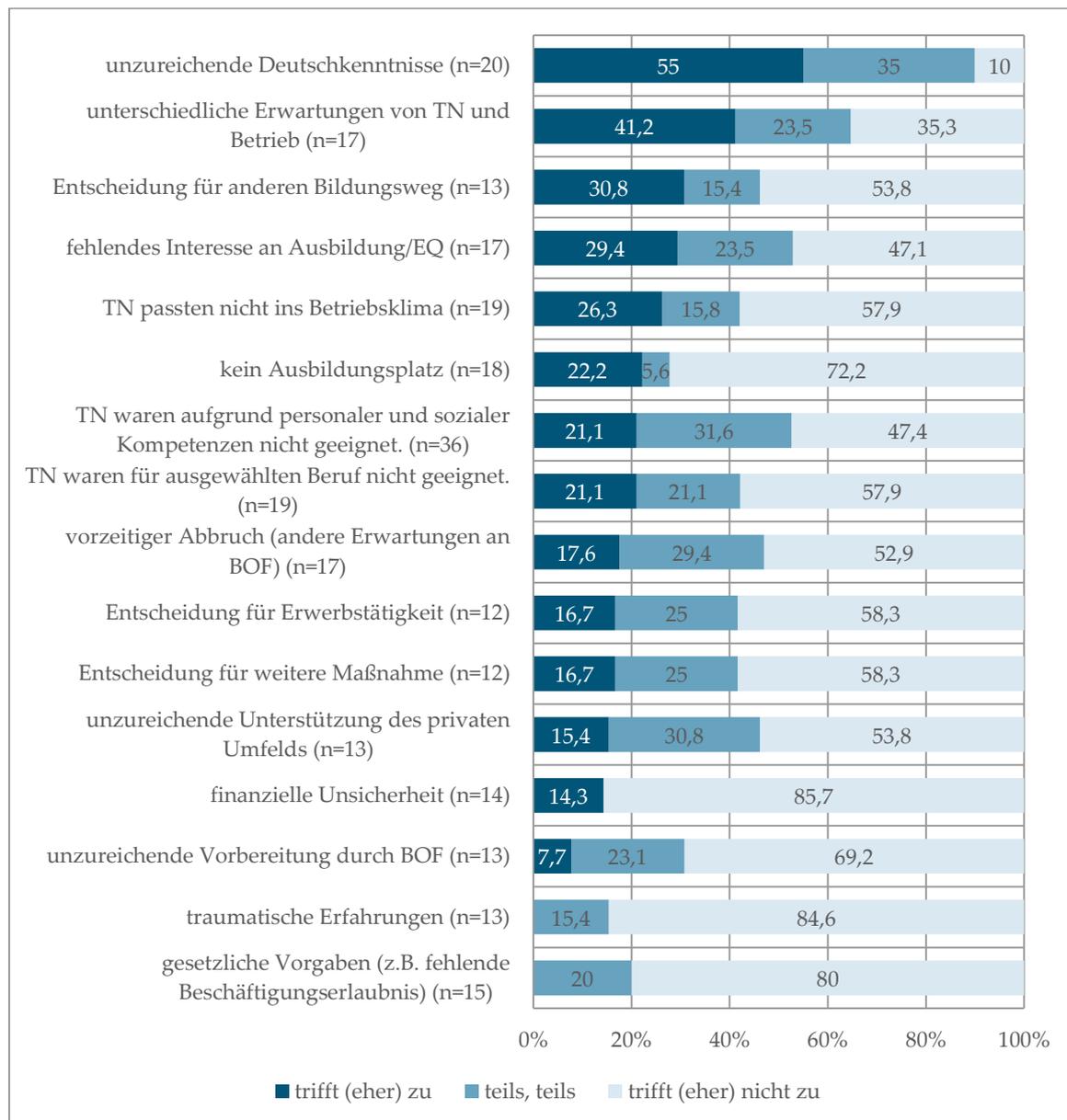


Abbildung 14: Gründe für einen nicht gelungenen Übergang in Ausbildung/EQ aus Sicht der Betriebe (Antworten auf die Frage „Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür?“; quantitative Befragung der Betriebe)

5. Geeignete Verfahren zur Erhebung der Kriterien

Wie in Kapitel 4.8 aufgezeigt, wurden in den Erhebungen sowie dem Transferworkshop einzeln Verfahren benannt, die in bisherigen Auswahlprozessen für BOF verwendet bzw. dafür in Erwägung gezogen werden. Im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse wurden diese Verfahren einerseits in Hinblick auf die in Kapitel 2.32.3 aufgezeigten (zielgruppenspezifischen) Qualitätskriterien überprüft¹⁷. Da die Verfahren für BOF-Träger nutzbar sein sollen, wurde zudem ein Augenmerk darauf gelegt, ob die Verfahren

- die Merkmale bzw. Kriterien für BOF berücksichtigen (vgl. Kapitel 4.54.5)¹⁸,
- für die Zielsetzung (Berufsorientierung mit dem Ziel der Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung) von BOF anwendbar sind,
- mit überschaubarem finanziellem und personellem Aufwand verbunden und
- in überschaubarem Zeitrahmen (max. 1 Tag) durchführbar sind sowie
- allgemein verfügbar und somit prinzipiell für alle BOF-Träger einsetzbar sind.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse zudem weitere potentielle Verfahren zur Eignungsfeststellung für BOF-Träger und vergleichbare Unterstützungsangebote recherchiert. Da das individuelle Gespräch bzw. biografische Interview nach Aussage der Träger sowie der Fachliteratur einen besonderen Stellenwert einnimmt, wurden auch Verfahren eruiert, die als Orientierungshilfe zur Strukturierung des Gesprächs herangezogen werden können.

Für den Praxisleitfaden, der BOF-Träger und vergleichbare Unterstützungsangebote bei künftigen Auswahlprozessen unterstützen soll (vgl. Kapitel 1), galt es eine überschaubare Auswahl an Verfahren aufzubereiten, weshalb nur die nach den genannten Aspekten geeignetsten Verfahren ausgewählt wurden. Die Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst (vgl. Tabelle 5: Verfahren zur Unterstützung der Eignungsfeststellung von Teilnehmenden in BOF).

Da die Verfahren jeweils nur bestimmte Aspekte bzw. Kriterien erfassen, bietet sich für eine umfangreiche Einschätzung der an BOF interessierten jungen Geflüchteten eine Kombination verschiedener Verfahren an. Im Praxisleitfaden werden hierzu Optionen aufgezeigt und die ausgewählten Verfahren in Form von Factsheets aufbereitet, die einem einheitlichen Aufbau folgen (vgl. Abbildung 15).

¹⁷ Die Einschätzung, ob Verfahren bestimmte Qualitätskriterien erfüllen, erfolgte auf Basis verfügbarer Informationen der Anbieter bzw. ggf. Fremdevaluationen. Eine separate Überprüfung, ob beispielsweise (quantitative) Testgütekriterien vollumfänglich erfüllt sind, konnte im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse nicht geleistet werden.

¹⁸ Die im Kriteriencluster angeführten Merkmale „personale und soziale Kompetenzen“ und „Berufswahlkompetenz“ werden dabei nicht einbezogen, da diese – wie in Kapitel 4.5. ausgeführt – erst in BOF weiter gefördert werden und es somit nicht notwendig ist, diese bereits bei der Auswahl der Teilnehmenden zu prüfen.

Aufbau der Factsheets ¹⁹	
Kategorie	Zentrale Fragestellung(en)
Kurzbeschreibung	Mit welcher Zielsetzung wurde das Verfahren konzipiert? Welche inhaltlichen und methodischen Schwerpunkte gibt es?
Erfasste Aspekte	Welche der festgelegten Merkmale bzw. Kriterien können mit dem Verfahren erfasst werden? Für die vier zentralen Voraussetzungen: Welche konkreten Aspekte werden geprüft?
Verortung	a) Erfolgt die Einschätzung der Merkmale bzw. Kriterien durch eine Reflexion der Teilnehmenden (Selbsteinschätzung) oder auf Basis einer Beobachtung von außen, also z.B. durch den Träger (Fremdeinschätzung)? b) Liegt der Fokus des Verfahrens auf der Feststellung berufsfeld- bzw. bildungsspezifischer Kompetenzen (anforderungsorientiert)? Oder dient das Verfahren vor allem einer entwicklungsorientierten Sichtbarmachung individueller Potentiale und Kompetenzen (subjektorientiert)?
Gütekriterien ²⁰	Inwiefern sind die gängigen methodischen Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität berücksichtigt bzw. erfüllt (bei quantitativen Verfahren)?
Sprach-/Kultursensibilität	Sind spracharme und/oder fremdsprachliche Versionen verfügbar? Inwiefern berücksichtigt das Verfahren heterogene kulturelle Hintergründe?
Dauer	Wie viel Zeit sollten Träger für das Verfahren einplanen?
Kosten	Mit welchem finanziellen Aufwand ist zu rechnen?
Materialien	Welche Materialien werden zur Durchführung benötigt bzw. sind verfügbar?
Technische Voraussetzungen	Wird eine bestimmte technische Ausrüstung, z.B. Computer, benötigt?
Sonstige Anforderungen	Was gibt es noch zu bedenken? Ist zur Anwendung des Verfahrens z.B. eine Schulung des durchführenden Personals notwendig?
Ergebnisdokumentation	Wie können die Ergebnisse festgehalten bzw. aufbereitet werden?
Hinweise zur Nutzung	Was gilt es bei einer Anwendung des Verfahrens in BOF und vergleichbaren Unterstützungsangeboten zu berücksichtigen?
Weitere Informationen	Wo können Hintergrundinformationen etc. gefunden werden?
Kontakt	Wer hat das Verfahren entwickelt bzw. kann bei Bedarf kontaktiert werden?

Abbildung 15: Aufbau der Factsheets im Praxisleitfaden

¹⁹ Der Aufbau der Factsheets orientiert sich an den Infoblättern zu Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

²⁰ Inwiefern gängige Gütekriterien bei einem Verfahren erfüllt sind, konnte im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse nicht überprüft werden. Diesbezügliche Informationen in den Factsheets beruhen auf Angaben der Anbieter und/oder entsprechender Evaluationen.

Tabelle 5: Verfahren zur Unterstützung der Eignungsfeststellung von Teilnehmenden in BOF und vergleichbaren Angeboten²¹

		Verfahren zur Unterstützung der Eignungsfeststellung von Teilnehmenden in BOF und vergleichbaren Angeboten								
		2P	Telc-Test	Goethe-Test	hamet 2	BIC	IdA KoJACK (Basis)	meine-berufserfahrung.de	Berufswahlpass	check.work
Merkmale/Aspekte										
Sprachkenntnisse Deutsch	X	X	X						X	
Interesse bzw. Motivation	X			X	X		X	X		X
Orientiertheit	X				X		X	X	X	X
mathematische Grundkenntnisse	X					X			X	
weitere schulische Basiskenntnisse	X					X				
Methodenkompetenz	X			X		X			X	X
persönliche Situation	X							X		

²¹ Die Einordnung der Verfahren beruht auf Angaben der jeweiligen Hersteller und ist als erste Übersicht zu verstehen. Je nach Berufsfeld können den Merkmalen/Aspekten unterschiedliche Kriterien zugrunde gelegt werden. Die Tabelle gibt keine Auskunft darüber, in welchem Umfang und mit welchen Tools der aufgelisteten Verfahren die angeführten Merkmale jeweils erfasst werden.

5.1. Im Rahmen der Befragungen und des Transferworkshops genannte Verfahren

Im Folgenden werden die Verfahren dargestellt, die im Rahmen der Befragungen und des Transferworkshops genannt wurden. Sie werden mit Blick auf ihre Eignung für Auswahlprozesse in BOF auf Basis der vorangestellten Ausführungen näher beschrieben.²²

2P – Potential und Perspektive

2P – Potential und Perspektive der MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH, das laut den Erhebungen bereits von einem Träger genutzt wird, ermöglicht als einziges der angeführten Verfahren²³ die Erfassung aller Aspekte des Kriterienclusters für BOF. Interesse bzw. Motivation und Orientiertheit werden bspw. anhand beruflicher Interessen und eines Stärkenprofils erfasst. Unter Berücksichtigung gängiger Testgütekriterien (Objektivität, Reliabilität, Validität) wurde das Verfahren speziell zur Erfassung fachlicher, überfachlicher und berufsbezogener Kompetenzen von neu zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickelt und enthält dementsprechend Elemente der Sprachreduktion und Kulturfairness: So wurde z.B. auf symbolische Darstellungen geachtet, die kulturübergreifend verständlich sein sollen, Testaufgaben sind spracharm formuliert. Das Verfahren wird onlinebasiert angeboten, wobei auch nur ausgewählte Bausteine genutzt werden können. Durch eine vorab durchgeführte Anwenderschulung wird die Qualität der Durchführung und Auswertung gewährleistet. Die Dauer des Verfahrens ist von der Anzahl der genutzten Testbausteine (45 Minuten pro Baustein) abhängig.²⁴

Telc- und Goethe-Test

Die Tests der telc gmbH und des Goethe Instituts sind für Menschen konzipiert, die Deutsch nicht als Muttersprache mitbringen und nach Überprüfung im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse auch zur Erfassung der Deutschkenntnisse junger Geflüchteter – und damit einem der vier zentralen Voraussetzungen – geeignet. Beide Tests orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER), womit sich auch das Niveau B1 (wie es die Richtlinie empfiehlt) prüfen lässt. Die beiden onlinebasierten Tests unterscheiden sich dahingehend, dass der telc-online-placement-Test eine aussagekräftige Einstufung der allgemeinen Deutschkenntnisse nach den Stufen A1 bis C1 (GER) ermöglicht, während der Goethe Test Pro vor allem für die berufsbezogenen Deutschkenntnisse herangezogen

²² Wie eingangs bereits aufgeführt, wurden im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse weitere Verfahren untersucht. Die Analyse erhebt ausdrücklich keinen Anspruch auf vollständige Prüfung aller für die Zielsetzung und Zielgruppe von BOF potentiell in Frage kommenden Verfahren. Zudem erfassen die angeführten Verfahren die in Tabelle 5 angeführten Merkmale/Aspekte unter Umständen nicht vollumfänglich, sondern decken für jedes Merkmal bestimmte zugrunde gelegte Kriterien ab.

²³ Vgl. www.2p-mto.de

²⁴ Vgl. <https://www.telc.net/placement#t=1>;

gen werden kann. Zudem gibt es den schnell durchzuführenden onlinebasierten Goethe-Test „Testen Sie Ihr Deutsch“, der Aspekte des sprachlichen Umgangs im Alltag abdeckt.²⁵

hamet 2

Das handlungsorientierte Testverfahren hamet 2 dient der Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen junger Menschen mit erhöhtem Förderbedarf. Modul F wurde speziell für Menschen mit Fluchterfahrung entwickelt und enthält manuelle sowie PC-Aufgaben zur Erfassung handwerklich-motorischer Basiskompetenzen sowie (berufsbezogener) sozialer und personaler Kompetenzen. Das Verfahren ermöglicht im handwerklichen Teil eine sprachunabhängige Anwendung; darüber hinaus stehen alle Testunterlagen bei Bedarf auch auf englischer Sprache zur Verfügung. hamet 2 dauert bis zu einem Tag, durchführende Personen benötigen vorab eine Schulung. Nach Angaben des Anbieters erfüllt das Verfahren gängige Testgütekriterien und ermöglicht eine standardisierte Durchführung und Dokumentation der Ergebnisse – womit die Anschlussfähigkeit des Verfahrens und der Ergebnisse unterstützt wird.²⁶

Berufsinteressen Check (BIC)

Der Berufsinteressen Check (BIC) der gepedu GmbH ist ein computergestütztes Verfahren, um berufsbezogene Interessen sowie individuelle Anforderungen an die Arbeitswelt zu erfassen. Der Test wurde für Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf sowie Personen mit Migrationshintergrund und/oder geringen Deutschkenntnissen konzipiert. Es wird bewusst auf Bilder verzichtet, um eine kulturell bedingte Fehlinterpretation zu vermeiden; ebenso erfolgt die Auswertung ohne Referenzwerte, wodurch Fehleinschätzungen aufgrund kulturspezifischer Unterschiede oder unterschiedlicher Schul- und Bildungssysteme in den Herkunftsländern vermieden werden sollen. Der Test dauert bis zu 30 Minuten und kann von den jungen Geflüchteten selbst ausgefüllt werden. Als Ergebnis werden die individuellen beruflichen Interessen sowie verschiedene Aspekte individuell annehmbarer Arbeitsanforderungen einschließlich in Frage kommender Berufsfelder grafisch aufbereitet. Das Verfahren kann somit zur Strukturierung des individuellen Gesprächs bei BOF-Auswahlprozessen genutzt werden, um das Interesse bzw. die Motivation der jungen Geflüchteten sowie ihre Orientiertheit näher zu beleuchten.²⁷

²⁵ Vgl. <https://www.goethe.de/de/spr/kup/tsd.html> und <https://www.goethe.de/de/spr/kup/prf/prf/bul.html>

²⁶ Vgl. <https://hamet.diakonie-stetten.de/hamet-2.html>

²⁷ Vgl. <https://www.gepedu.de/berufstest-fuer-migranten> sowie <https://testcenter.gepedu.de/?tid=40&varizu=123qwe>

5.2. Weitere mögliche Verfahren

Ergänzend zu den im Rahmen der Erhebungen genannten Verfahren werden im Folgenden weitere Verfahren angeführt, die zur Auswahl von BOF-Teilnehmenden eingesetzt werden können.

IdA KoJACK (Basis)

Die Online-Kompetenzeinstufung IdA KoJACK bzw. KoJACK Basis der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) GmbH umfasst altersgruppenspezifisches Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen aus fünf Kompetenzbereichen. Die Gesamtauswertung ermöglicht eine erste Einschätzung der Geflüchteten anhand eines aktuellen Kompetenzprofils, das Grundrechenarten, weitere schulische Basiskenntnisse und Methodenkompetenz beinhaltet. Für externe Durchführende ist eine Schulung notwendig. IdA KoJACK wird in Englisch angeboten, KoJACK Basis auch in (einfacher) deutscher Sprache.²⁸

meine-berufserfahrung.de

meine-berufserfahrung.de ist ein Online-Verfahren der Bertelsmann Stiftung, das ursprünglich konzipiert wurde, um die für den deutschen Arbeitsmarkt relevante Berufserfahrung erwachsener Migrantinnen und Migranten basierend auf einer Selbsteinschätzung abbilden zu können. Dazu werden für ausgewählte Berufe konkrete Handlungssituationen bildlich dargestellt, wobei Erläuterungen auch in Englisch, Russisch, Farsi, Türkisch und Arabisch verfügbar sind. Bei der Auswahl von BOF-Teilnehmenden können die Darstellungen typischer berufsspezifischer Tätigkeiten als Grundlage dienen, um im Rahmen des individuellen Gesprächs bzw. biografischen Interviews Motivation/Interesse und Orientiertheit bzw. Berufswahlkompetenz der jungen Geflüchteten in Bezug auf die angestrebten Ausbildungsberufe einzuordnen.²⁹

Berufswahlpass

Auch der Berufswahlpass ist originär für andere Zwecke konzipiert: als Instrument zur Begleitung und Dokumentation des individuellen Berufsorientierungsprozesses im Kontext Schule. Für BOF können jedoch insbesondere die Selbsteinschätzung zu eigenen Stärken und Schwächen (Kapitel 2.1) sowie die Angaben zu beruflichen Interessen (2.2: potentielle Berufe, Ausbildungen, Arbeitgeber) von oder mit den jungen Geflüchteten (vor-)ausgefüllt und im Auswahlprozess genutzt werden: Die Eintragungen können im Rahmen des individuellen Gesprächs bzw. biografischen Interviews als Grundlage dienen, um v. a. die zentralen Voraussetzungen Motivation/Interesse und Orientiertheit, aber auch die persönliche Situation der Teilnehmenden einzuschätzen.³⁰

²⁸ Vgl. <https://www.kojack.de/>

²⁹ Vgl. <https://www.meine-berufserfahrung.de/>

³⁰ Vgl. <http://www.berufswahlpass.de/>

check.work

Das onlinebasierte Verfahren check.work ist ein Projekt des Bayerischen Industrie- und Handelskammertages (BIHK) e.V. und wird vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie (StMWI) gefördert. Es wird von der Meramo Verlag GmbH umgesetzt, von einem Fachbeirat wissenschaftlich begleitet und ermöglicht die Erfassung berufsrelevanter Kompetenzen, bspw. Mathematik sowie personale und soziale Kompetenzen. Das zielgruppenorientierte und auf sprachliche sowie interkulturelle Verständlichkeit optimierte Verfahren ist in zwei Modulen (Modul 1: Praxis; Modul 2: Potential) verfügbar. Für die Eignungsfeststellung in BOF bietet sich vor allem Modul 2 an, da das in der Auswertung erstellte Kompetenzprofil der individuellen Stärken auch für Beratungsgespräche anschlussfähig ist. Modul 1 und die Testung der Deutschkenntnisse sind zur Orientierung geeignet.³¹

Kompetenz- und Berufekarten

Daran anknüpfend wurden auch die Kompetenz- und Berufekarten der Bertelsmann Stiftung ursprünglich für die Beratung Erwachsener mit Migrationshintergrund und Berufserfahrung entwickelt, können jedoch in BOF ganz ähnlich eingesetzt werden: als Gesprächsgrundlage, um im Rahmen eines individuellen Gesprächs Interesse bzw. Motivation und die Orientiertheit der jungen Geflüchteten, u.a. in Bezug auf eine realistische Einschätzung sowie individuelle Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen möglicher Ausbildungsgänge und Berufe, zu erheben. Ergänzend können alternative bzw. besser geeignete Ausbildungs- und Berufswege aufgezeigt werden. Eine Dokumentationsvorlage ist in neun Sprachen verfügbar und ermöglicht eine einheitliche und übersichtliche Darstellung der Ergebnisse.³²

5.3. Weitere von Trägern genutzte Verfahren

Wie bereits in Kapitel 4.8 erläutert, wurden in den Befragungen und dem Transferworkshop weitere Verfahren genannt, die für die Auswahl der Teilnehmenden an BOF-Unterstützungsangeboten bereits genutzt bzw. in Erwägung gezogen werden. Diese wurden in die Auswahl möglicher Verfahren (vgl. Tabelle 5) aus unterschiedlichen Gründen nicht mit aufgenommen. Manche der Verfahren berücksichtigen laut der verfügbaren Informationen beispielsweise nicht oder nur bedingt sprach- und kultursensible Aspekte oder gehen über das Niveau der Berufsorientierung hinaus, womit sie für die Zielgruppe von BOF nur eingeschränkt verwendet werden können.

³¹ Vgl. <https://check.work/>

³² Vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/>

So erfasst der von einem BOF-Träger empfohlene Berufseignungstest (BET) nach Schmalster/Schmidtke zwar verschiedene Fähigkeiten und Fertigkeiten beruflicher Eignung für kaufmännische und gewerblich-technische Berufe, allerdings liegen keine Angaben zur Berücksichtigung sprach- und kultursensibler Aspekte vor.³³

Der ebenfalls von einem Träger erwähnte MTO-Azubi-Test wiederum beinhaltet sowohl ausbildungs- und berufsrelevante Fähigkeiten und geht somit über das Niveau der Berufsorientierung hinaus; zudem ist der Test ebenso nicht auf die Zielgruppe der Geflüchteten ausgerichtet.

Der Rechentest Berufsschule (RTBS) ist ein normierter Rechentest für mathematische Eingangskenntnisse von Berufsschülerinnen und -schülern, mit Hilfe dessen die mathematischen Anforderungen verschiedener Berufe verglichen und Hinweise auf fehlendes Wissen aufgezeigt werden können. Auch bei diesem Test sind jedoch keine sprach- und kultursensiblen Aspekte berücksichtigt (allerdings ist nach Angaben des Anbieters eine Version in Hinblick auf die Zielgruppe Geflüchtete – RTBM – in Planung).³⁴

Das onlinebasierte Selbsterkundungstool der BA erfasst individuelle für eine Ausbildung bzw. ein Studium relevante Stärken, soziale Kompetenzen und berufliche Interessen – allerdings sind nach Angaben des Anbieters Deutschkenntnisse auf Niveau B2 sowie eine Vertrautheit mit Alltagssituationen im deutschen Kulturkreis notwendig.³⁵

Daran anknüpfend ist auch das Tool Berufe Entdecker der BA, mit dem berufliche Interessen festgestellt werden können, nicht auf die Zielgruppe Geflüchtete ausgerichtet. Allerdings können auf Basis der vorhandenen Bilder berufliche Tätigkeitsfelder besprochen und so auch die Motivation bzw. das Interesse und die Orientiertheit der an BOF interessierten jungen Geflüchteten eingeordnet werden – was jedoch auch das speziell für Personen mit Migrationshintergrund entwickelte Verfahren meine-berufserfahrung.de leisten kann, welches im Rahmen eines Auswahlverfahrens in BOF zudem besser handhabbar scheint (vgl. dazu Kapitel 5.2).³⁶

Der geva-Test „System Integration & Beruf“ (Variante VL) richtet sich an junge Erwachsene und Erwachsene mit Vermittlungshemmnissen auf dem Arbeitsmarkt. Über Aufgaben zur Selbstbeschreibung können Aussagen zu personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie zu beruflichen Interessen und bevorzugten Arbeitsumfeldern getroffen werden. Über Leistungsaufgaben werden Aspekte wie technisches Verständnis und mathematische Fähigkeiten erfasst. Der Test liegt zwar auch auf Arabisch und Türkisch vor, allerdings ist die deutsche Version sehr sprachlastig, sodass die Aufgabenstellungen mit geringen Sprach-

³³ Vgl. <http://www.assessment-info.de/assessment/seiten/datenbank/vollanzeige/vollanzeige-de.asp?vid=438#Zielgruppe>

³⁴ Vgl. <https://www.goethe.de/de/spr/kup/tsd.htmlhttps://www.goethe.de/de/spr/kup/prf/prf/bul.html>

³⁵ Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/studium/welches-studium-passt>

³⁶ Vgl. <http://entdecker.biz-medien.de/>

kenntnissen nur begrenzt verständlich sind. Hinzu kommt, dass die Berufsfelder auch akademische Bereiche umfassen, was nicht der Zielsetzung von BOF entspricht.

Das trägerentwickelte Verfahren starter-raetsel.de wiederum stellt primär eine Lernplattform dar, deren Testrätsel mitunter fortgeschrittene Deutschkenntnisse erfordern. Das ebenfalls selbstentwickelte Verfahren Alfa bzw. Alpha wiederum wurde aufgrund des spezifischen Zuschnitts auf den Träger und nicht frei verfügbarer weiterer Informationen nicht in die Verfahrensübersicht aufgenommen.

6. Fazit und Ausblick

Die wissenschaftliche Analyse des f-bb soll dazu beitragen, eine zuverlässige und kultursensible Auswahl von Teilnehmenden für das Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF)“ und vergleichbare Unterstützungsangebote zu fördern. Basierend auf qualitativen und quantitativen Erhebungen sowie einschlägiger Fachliteratur wurde dazu – entsprechend der eingangs formulierten Zielsetzung – zunächst ein Kriteriencluster erarbeitet, das relevante Aspekte für eine erfolgreiche Teilnahme umfasst und für die Auswahl und Begleitung von Teilnehmenden für BOF und vergleichbare Unterstützungsangebote zugrunde gelegt werden kann. In Abstimmung mit Expertinnen und Experten der Berufsbildung wurde hierbei eine Einteilung in drei Ebenen vorgenommen, die auch der Priorisierung bisher angesetzter Kriterien durch die zuvor befragten Träger und Betriebe entspricht: Merkmale, die zentrale Voraussetzungen für eine Teilnahme an BOF darstellen; Merkmale bzw. Aspekte, die dahingehend zu prüfen sind, inwiefern eine Weiterentwicklung noch im Laufe des BOF-Kurses individuell gefördert werden muss; und weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zumeist kulturell bedingt sind und daher durch die Träger und Betriebe in BOF vermittelt werden sollten.

Zur Erfassung von Eignungskriterien ist eine Vielzahl an Verfahren am Markt verfügbar, wobei häufig qualitative und quantitative Elemente kombiniert werden. Die im Rahmen der wissenschaftlichen Analyse befragten Träger greifen teilweise auf solche Verfahren zurück, nutzen aber auch selbstentwickelte bzw. trägereigene Instrumente – zudem wird im Auswahlprozess besonders auf zielgruppenspezifische Aspekte wie einfache Sprache geachtet. Einen besonderen Stellenwert zur ganzheitlichen Einschätzung der Personen mit Fluchthintergrund nimmt aus Sicht der befragten Träger sowie der Fachliteratur das persönliche Gespräch bzw. biografieorientierte Interview ein. Insgesamt greifen zudem rund 70 Prozent der befragten Träger zumindest teilweise auf standardisierte Verfahren zurück. Dabei legen Träger, die verstärkt standardisierte Verfahren nutzen, auch besonderen Wert auf interkulturell kompetentes Personal. Damit einhergehend ist für standardisierte Verfahren häufig eine Vorab-Schulung der durchführenden Mitarbeitenden notwendig. Dieser zusätzliche Aufwand kann lohnend sein, da standardisierte Verfahren eine stärkere Transparenz sowie eine

einheitliche Dokumentation und damit eine erhöhte Anschlussfähigkeit der Verfahren und Ergebnisse ermöglichen.

Zur Unterstützung der Träger bei einer zuverlässigen und kultursensiblen Auswahl von Teilnehmenden werden als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zehn Verfahren vorgestellt. Diese werden z.T. bereits von einzelnen BOF-Trägern genutzt, z.T. handelt es sich um ergänzend recherchierte Verfahren. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass die Verfahren zur Erfassung der festgelegten Merkmale bzw. Kriterien geeignet sind und gängige Qualitätskriterien sowie zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen. Sie umfassen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden, sodass insbesondere eine Kombination verschiedener Verfahren ermöglicht, bei der Auswahl der BOF-Teilnehmenden sowohl einen gewissen Grad an Standardisierung zu gewährleisten als auch flexibel und individuell auf die Teilnehmenden einzugehen. So können beispielsweise sprachliche und schulische Kenntnisse über mündliche und schriftliche Tests, methodische Kompetenzen über praxisnahe Aufgaben und die persönliche Situation sowie die Motivation der Geflüchteten über ein individuelles Gespräch bzw. biografieorientiertes Interview eingeschätzt werden.

Das Kriteriencluster und die passenden Verfahren zur Eignungsfeststellung sind in einem Praxisleitfaden anwendungsnah aufbereitet. Er dient als Handlungshilfe für BOF-Träger und Träger mit ähnlichen Unterstützungsangeboten, um zukünftige Auswahlprozesse möglichst zuverlässig und kultursensibel zu gestalten – und somit auch auf eine verbesserte Vermittlungsquote in Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung hinzuwirken.

Wie in Kapitel 4.9 deutlich wurde, stellt ein kohärentes Auswahlverfahren allerdings nur einen Gelingensfaktor für BOF-Kurse und vergleichbare Angebote dar. Denn letztendlich ist der Übergang in eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung auch von Faktoren abhängig, die von den beteiligten Akteuren schwer zu beeinflussen sind – wenn Teilnehmende sich beispielsweise aus finanziellen Gründen für eine Erwerbstätigkeit oder auch für einen anderen Bildungsweg entschließen. Auf weitere Faktoren wie unzureichende Deutschkenntnisse sowie personale und soziale Kompetenzen – von den befragten Trägern und Betrieben ebenfalls als hinderlich in Hinblick auf den Übergang in eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung erlebt – kann wiederum durchaus aktiv eingegangen werden: Indem auf Basis des erarbeiteten Kriterienclusters und unter Einsatz passender Verfahren der individuelle Förderbedarf bereits im Auswahlprozess näher definiert und im Rahmen des BOF-Kurses entsprechend aufgegriffen wird. Inwiefern die aktuelle Ausgestaltung der Kurse dahingehend ausreichende Möglichkeiten enthält, muss in einer separaten Analyse evaluiert werden.

7. Literatur

Becker, M./Spöttl, G. (2015): Berufliche (Handlungs-)Kompetenzen auf der Grundlage arbeitsprozessorientierter Standards messen. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online Nr. 28. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe28/becker_spoettl_bwpat28.pdf (Stand: 04.06.2019)

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2009): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.) (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017a): Richtlinie für die Förderung der vertieften Berufsorientierung junger Flüchtlinge zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung im Handwerk (Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF) vom 29. August 2017.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017b): Talente entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung. Bonn. URL: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Talente_entdecken.pdf (Stand: 12.07.2019)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Richtlinie für die Förderung der vertieften Berufsorientierung und -vorbereitung Geflüchteter zu ihrer Integration in eine berufliche Ausbildung (Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF) vom 29. März 2019.

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) (2018): Steckbrief: "Ausbildungsreife, die..." URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/279966/steckbrief-ausbildungsreife?p=all> (Stand: 03.06.2019)

Caspari, A. (2004): Evaluation der Nachhaltigkeit von Entwicklungszusammenarbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Döring, O. u. a. (2016): Qualitätsstandards für Kompetenztests – Anforderungskatalog. Nürnberg.

Enggruber, R./Bleck, Ch. (2005): Modelle der Kompetenzfeststellung im beschäftigungs- und bildungstheoretischen Diskurs – unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Dresden.

Erpenbeck, J./von Rosenstiel, L. (Hg.) (2007): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Schäffer Poeschel.

Gagern, S./Rathmann, C./Pfeiffer, I. (2018): Aktuelle Herausforderungen beim Übergang junger Flüchtlinge in Ausbildung. In: Berufsbildung 174. Detmold: Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.

- Gläser, J./Laudel, G. (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. 2., durchgesehene Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Granato, M. u.a. (2016): Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Häder, M. (2015): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heintz, B. (2016): Ausbildungsreife – Worauf es beim Einstieg in die Ausbildung ankommt. In: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hg.). Ausbildungsreife und Studierfähigkeit. Sankt Augustin/Berlin. S. 18-24.
- IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung (2008): Praxishandreichung. Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling. 2., aktualisierte Aufl.
- Kaiser, R. (2014): Die Ergebnisse qualitativer Experteninterviews: Auswertung und Interpretation. In: Qualitative Experteninterviews. Elemente der Politik. Wiesbaden: Springer VS.
- Koch, M. (2019): Kompetenzfeststellung als pädagogische Aufgabe. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/kompetenzfeststellung-als-paedagogische-aufgabe.php> (Stand: 03.06.2019)
- Kucher, Ch./Wacker, N. (2011): Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten. In: Granato, M./Münk, D./Weiß, R. (Hg.): Migration als Chance. Bonn: W. Bertelsmann Verlag, S. 161-174.
- Kunert, C. (2016): Kompetenzfeststellung: Verfahren und Instrumente. URL: <https://www.ueberaus.de/wws/kompetenzfeststellungsverfahren.php> (Stand: 12.07.2019)
- Lietzmann, A. (2012): Praxisleitfaden KompetenzStark. Ein Instrument zur Qualitätssicherung von Kompetenzfeststellungsverfahren für benachteiligte Jugendliche, Fokus: junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Berlin.
- Lippegaus-Grünau, P./Stolz, I. (2010): Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Reihe Berichte und Materialien, Band 19. Offenbach am Main. URL: https://www.bildungsketten.de/_media/Handreichung-PotiA-06-2010.pdf (Stand: 28.03.2019)
- Mayring, Ph. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [Online Journal], 1(2).
- Nickolaus, R./Seeber, S. (2013): Berufliche Kompetenzen: Modellierungen und diagnostische Verfahren. In: Frey, A./Lissmann, U./Schwarz, B. (Hg.): Handbuch Berufspädagogische Diagnostik. Weinheim: Beltz, S. 166-195.

Rat der Europäischen Union (2017): Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (2017/C 189/03).

Schnell, R./Hill, P./Esser, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. akt. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Schnell, R./Hill, P./Esser, E. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. akt. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2009-professionalitaet-02.pdf> (Stand: 03.06.2019)

Thomas, A. (2006): Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. In: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2, Jg. 15. Berlin: De Gruyter Oldenbourg, S. 114-125.

8. Anhang

8.1. Leitfaden explorative Interviews

Block 1: Voraussetzung junger Geflüchteter für Ausbildung im Handwerk
Zu Beginn geht es um die Voraussetzungen, die junge Geflüchtete für eine Ausbildung im Handwerk mitbringen sollten.
<p>Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten muss ein junger Geflüchteter für eine Ausbildung im Handwerk aus Ihrer Sicht mitbringen?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>schulische Basiskenntnisse (bspw. Schreiben, Lesen, mathematische Grundkenntnisse, etc.</i> • <i>psychologische Leistungsmerkmale (bspw. logisches Denken, Merkfähigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit, etc.)</i> • <i>physische Merkmale (altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen)</i> • <i>psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (bspw. Teamfähigkeit, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Zuverlässigkeit, etc.)</i> • <i>Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz)</i>
<p>Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten, neben der Eignung zur Ausbildung und zu einem spezifischen Beruf, sind für Sie ebenfalls wichtig? Wo würden Sie die Prioritäten mit Blick auf Geflüchtete legen?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <p><i>Sprachkenntnisse, Motivation</i></p>
Sehen Sie Unterschiede hinsichtlich der Voraussetzungen bei Personen mit und ohne Fluchthintergrund?
Block 2: erlernte Fähigkeiten und Fertigkeiten in BOF-Maßnahmen
Im Folgenden stehen die Fähigkeiten und Fertigkeiten im Vordergrund, die junge Geflüchtete durch die Teilnahme in BOF-Maßnahmen erlernen.
<p>Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen die jungen Geflüchteten in den BOF-Maßnahmen?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Fachsprache, Fachkenntnisse, Aufbau und Inhalte duale Ausbildung, Betriebsabläufe, ...</i> • <i>Können mögliche Differenzen bei Fähigkeiten und Fertigkeiten im Vergleich zu Personen ohne Fluchthintergrund durch BOF-Maßnahmen ausgeglichen werden?</i>
Wo sehen Sie gegebenenfalls Einschränkungen für den Lernprozess im Rahmen der Maßnahmendurchführung?
Block 3: Kriterien und Vorgehensweisen zur Auswahl und Zufriedenheit damit

Nach der Voraussetzung für eine Ausbildung im Handwerk und den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in BOF-Maßnahmen erlernt werden, geht es nun um die Auswahl der Teilnehmenden.

[Für Träger] Welche Kriterien können Sie für die Auswahl der Teilnehmenden an BOF-Maßnahmen selbst prüfen?

[Für Träger] Wie führen Sie die Auswahl der Teilnehmenden für BOF-Maßnahmen durch?

ggfs. nachfragen:

Haben Sie Instrumente zur Auswahl?

→ *Wenn ja, welche?*

[Für Träger] Wie zufrieden sind Sie mit diesem Auswahlprozess?

ggfs. nachfragen:

- *Was läuft gut, was weniger gut?*

- *Welche Probleme sehen Sie bei den von Ihnen angesetzten Kriterien, die Sie an die Teilnehmenden von BOF-Maßnahmen richten, in der Maßnahmendurchführung?*

- *Welche Probleme sehen Sie bei der Vorgehensweise Ihres Auswahlverfahrens von Teilnehmenden für BOF-Maßnahmen in der Maßnahmendurchführung?*

[Für Betriebe] Wie zufrieden sind Sie mit der Auswahl der vermittelten Ausbildungsinteressierten?

ggfs. nachfragen:

Sehen Sie Probleme beim Zuweisungsprozess der Teilnehmenden zu den Betrieben?

→ *Wenn ja, welche?*

[Für Betriebe] Sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden an BOF-Maßnahmen in der Betriebsphase ausreichend?

ggf. nachfragen:

Deutschkenntnisse, Grundkompetenzen, theoretische und praktische Fachkenntnisse, Kenntnisse der dualen Ausbildung

Block 4: Zuverlässigkeit und Kultursensibilität der Verfahren

Im Folgenden stehen die Zuverlässigkeit der Auswahlverfahren für Teilnehmende an BOF-Maßnahmen und deren kulturelle Sensibilität im Fokus.

Wie zuverlässig sind Ihre (die) Kriterien und Ihr (das) Vorgehen bei der Auswahl der Teilnehmenden?

Können Sie im Auswahlverfahren auf den kulturellen Hintergrund der Geflüchteten eingehen?

ggfs. nachfragen:

- *Umgang mit Zeit und Pünktlichkeit – (wie) gelingt es, wenn Differenzen vorhanden sind? Wo muss man Abstriche machen?*

- *Umgang mit bestimmten Tätigkeiten (v.a. in sensiblen Bereichen wie der Pflege)*

- *Umgang mit Kopftuch*

- *indirekte vs. direkte Kommunikation, Sprachkenntnisse*

- *Erwartungen an Ausbildung, Berufsbilder*

- *--> Wie gehen Sie darauf ein? Inwieweit kann man im Arbeitsleben damit umgehen?*

Abschluss (Organisatorisches)

Vielen Dank für Ihre Antworten und Anmerkungen. Abschließend möchte ich Ihnen noch zwei organisatorische Fragen zu Ihrer Einschätzung des weiteren Vorgehens stellen.

[Für Träger] Ist es aus Ihrer Sicht machbar, den Betrieben, in denen Teilnehmende von BOF-Maßnahmen die Betriebsphase durchlaufen, die standardisierte Befragung (voraussichtlich im Dezember/Januar) ausgedruckt auszuhändigen und gesammelt an das f-bb zurückzuschicken?

[Für Träger] Die explorativen Interviews sollen auch die Sicht der Betriebe berücksichtigen. Können Sie uns hierzu eine Ansprechperson aus einem Betrieb nennen, mit der Sie im Rahmen von BOF kooperieren?

8.2. Leitfaden vertiefende Interviews

Block 1: Auswahl von BOF-Teilnehmenden
<p>In der Online-Befragung haben wir erhoben, welche Kriterien und Verfahren die Träger zur Auswahl von BOF-Teilnehmenden nutzen. Daran anknüpfend steht im Folgenden im Fokus, wie diese Kriterien und Verfahren festgelegt wurden.</p>
<p>[Für Träger]</p> <p>Die BOF-Teilnehmenden sollen laut Förderrichtlinie einige Voraussetzungen erfüllen, z. B. Deutschkenntnisse auf Niveau B1. Darüber hinaus legen die Träger jeweils individuelle Kriterien für die Auswahl fest. Wie haben Sie die Kriterien, nach denen Sie prüfen, festgelegt?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - z.B. orientiert an Anforderungen der Berufsorientierung oder der Ausbildung (z.B. Kriterienkatalog der BA) - z.B. basierend auf Auswahlverfahren anderer Maßnahmen zur Berufsorientierung / anderer Maßnahmen für Geflüchtete / Auswahlverfahren für Auszubildende / ...
<p>[Für Träger]</p> <p>Auf welcher Grundlage haben Sie im zweiten Schritt die Verfahren/Instrumente festgelegt, mit denen Sie die Kriterien prüfen? Worauf haben Sie dabei Wert gelegt?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - z.B. Verfahren/Instrumente, die speziell für die Zielgruppe entwickelt wurden (sprachliche/kulturelle Aspekte) - z.B. standardisierte Verfahren, selbst entwickelte Verfahren - Sind die Verfahren eher subjektorientiert (d.h. orientiert an dem, was die jungen Geflüchteten mitbringen, inkl. Potentiale) oder anforderungsorientiert (d.h. orientiert an Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für eine BOF-Maßnahme bzw. eine Ausbildung im Handwerk benötigt werden)? - Schätzen die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten eher selbst ein (z.B. Fragebogen) oder erfolgt die Einschätzung v.a. durch den Träger (z.B. durch Arbeitsproben, Wissenstests)? - Würden Sie mit den heutigen Erfahrungen andere Verfahren wählen, wenn mehr Ressourcen (Zeit/Geld) vorhanden wären? Wenn ja, welche?
<p>[Für Träger]</p> <p>Inwiefern können Sie mit Ihrem Auswahlverfahren bereits abschätzen, ob jemand im Anschluss an die BOF-Maßnahme für eine Ausbildung im Handwerk geeignet sein wird?</p>
<p>[Für Träger]</p> <p>Welche Rolle spielt es Ihrer Erfahrung nach, dass die Teilnehmenden vor der BOF-Maßnahme bereits eine vorbereitende Maßnahme (z.B. PerjuF-H) durchlaufen?</p> <p><u>ggfs. nachfragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Greifen Sie für die Auswahl der Teilnehmenden auf Leistungsnachweise/Referenzen aus vorgeschalteten Maßnahmen zurück?

[Für Betriebe]

Wie zufrieden sind Sie mit der **Auswahl der vermittelten Ausbildungsinteressierten**?

ggfs. nachfragen:

- Sind die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden an BOF-Maßnahmen in der Betriebsphase ausreichend?
- z.B. Deutschkenntnisse, Grundkompetenzen, theoretische und praktische Fachkenntnisse, Kenntnisse der dualen Ausbildung

[Für Träger] [Für Betriebe]

Wie ausgeprägt (GER-Niveau) sollten Ihrer Meinung nach die **Deutschkenntnisse** der jungen Geflüchteten für die Teilnahme an einer **BOF-Maßnahme** sein (Werkstatttage und Betriebsphase)? Und wie ausgeprägt für eine **Ausbildung**?

ggfs. nachfragen:

- Wie gehen Sie damit um, wenn die Teilnehmenden im Auswahlverfahren keine Deutschkenntnisse auf Niveau B1 vorweisen können?
- Sind die im Rahmen von BOF-Maßnahmen vermittelten Deutschkenntnisse ausreichend für den anschließenden Übergang in eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung?

Block 2: Übergang in Ausbildung/Einstiegsqualifizierung

Im Folgenden steht der Übergang von jungen Geflüchteten in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung im Vordergrund.

[Für Träger] [Für Betriebe]

Was muss ein junger Geflüchteter Ihrer Meinung nach für eine **Ausbildung** im Handwerk mitbringen – und was für eine **Einstiegsqualifizierung**?

ggfs. nachfragen:

- z.B. schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale wie logisches Denken, Merkfähigkeit, physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit wie Teamfähigkeit/Frustrationstoleranz, Berufswahlreife
- Wo sehen Sie Unterschiede zwischen den Anforderungen einer Ausbildung und einer Einstiegsqualifizierung?
- Sehen Sie Unterschiede hinsichtlich der Voraussetzungen bei Personen mit und ohne Fluchthintergrund?

[Für Träger] [Für Betriebe]

Welche **Fähigkeiten und Fertigkeiten** werden den BOF-Teilnehmenden bei Ihnen (Werkstatttage bzw. Betriebsphase) **vermittelt**? Und in welchem **Ausmaß**?

ggfs. nachfragen:

- z.B. Werkstatttage: Wissen über duale Ausbildung, berufsbezogene soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit mit Kunden), berufsbezogene personale Kompetenzen (z.B. Auffassungsgabe, Gewissenhaftigkeit), Fachvokabular
- z.B. Betriebsphase: Kenntnisse betrieblicher Abläufe, Praxiskenntnisse

[Für Träger] [Für Betriebe]

Ist eine BOF-Maßnahme Ihrer Erfahrung nach ausreichend, um auf eine **Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung vorzubereiten**?

ggfs. nachfragen:

- Wo bestehen ggf. Lücken/Herausforderungen?
- Was funktioniert besonders gut?

Abschluss (Organisatorisches)

[Für Träger]

Die Interviews sollen auch die Sicht der Betriebe berücksichtigen. Können Sie uns hierzu eine **Ansprechperson aus einem Betrieb** nennen, mit der Sie im Rahmen von BOF kooperieren?

8.3. Fragebogen Träger (online)

Rahmendaten zu Träger und dessen BOF-Maßnahme(n)		
A1	Einfachauswahl Welcher Kategorie ist Ihr Träger zuzuordnen?	1 <input type="checkbox"/> (Bildungszentrum der) Handwerkskammer 2 <input type="checkbox"/> (Bildungszentrum der) Kreishandwerkerschaft 3 <input type="checkbox"/> sonstiges (Berufs- bzw. Aus-)Bildungszentrum 4 <input type="checkbox"/> Fachschule 5 <input type="checkbox"/> Sonstiges -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A2	Einfachauswahl In welcher Funktion sind Sie in Ihrem Bildungsträger tätig?	1 <input type="checkbox"/> Leitung 2 <input type="checkbox"/> Koordination 3 <input type="checkbox"/> Ausbildung 4 <input type="checkbox"/> Begleitung 5 <input type="checkbox"/> Sonstiges,  _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A3	Offene Frage Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Bildungsträger?	 _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A4	Einfachauswahl Mit wie vielen Betrieben bzw. Unternehmen kooperiert Ihr Bildungsträger?	 _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A5	Einfachauswahl Hat Ihr Träger bereits andere Maßnahmen (außer BOF) für Geflüchtete durchgeführt?	1 <input type="checkbox"/> ja 2 <input type="checkbox"/> nein -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A6	Einfachauswahl <i>Wenn A5 mit 1 beantwortet</i> Welche Maßnahmen wurden durchgeführt?	1 <input type="checkbox"/> PerjuF 2 <input type="checkbox"/> PerjuF-H 3 <input type="checkbox"/> Sprachkurse 4 <input type="checkbox"/> andere Maßnahmen, und zwar:  _____
A7	Offene Frage Wie viele Geflüchtete haben bisher an einer BOF-Maßnahme bei Ihrem Träger teilgenommen?	 _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A8	Einfachauswahl Wie stufen Sie die bisherige Nachfrage von Geflüchteten nach einer BOF-Maßnahme bei Ihrem Träger ein?	1 <input type="checkbox"/> hoch 2 <input type="checkbox"/> mittel 3 <input type="checkbox"/> gering -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe
A9	Mehrfachauswahl Wie werden Teilnehmende auf Ihre BOF-Maßnahme(n) auf-	1 <input type="checkbox"/> über Jobcenter/Agentur für Arbeit 2 <input type="checkbox"/> über PerjuF 3 <input type="checkbox"/> über PerjuF-H

	merksam?	<input type="checkbox"/> 4 über KompAS <input type="checkbox"/> 5 über Informationsveranstaltungen/Beratungsgespräche <input type="checkbox"/> 6 über Mundpropaganda („Geflüchteten-Community“) <input type="checkbox"/> 7 über andere/ehemalige BOF-Teilnehmende <input type="checkbox"/> 8 über Sprachkurse <input type="checkbox"/> 9 über Integrationskurse <input type="checkbox"/> 10 über weiterführende Schulen <input type="checkbox"/> 11 über Berufsschulen <input type="checkbox"/> 12 über Vereine, Migranten/innen-Organisationen, Mentor/innen, Paten/Patinnen, Ehrenamtliche, etc. <input type="checkbox"/> 13 über Handwerkskammer/Kreishandwerkerschaft <input type="checkbox"/> 13 Sonstiges,  _____ <input type="checkbox"/> -1 weiß nicht (<i>ausschließlich</i>) <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe (<i>ausschließlich</i>)
A10	Einfachauswahl Wie lange dauert eine BOF-Maßnahme bei Ihrem Träger (Werkstatttage, ohne Betriebsphase)?	<input type="checkbox"/> 1 genau 9 Wochen <input type="checkbox"/> 2 zwischen 9 und 18 Wochen <input type="checkbox"/> 3 immer 18 Wochen <input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe
A11	Einfachauswahl Wie lange ist in der Regel die Betriebsphase der von Ihrem Träger konzipierten BOF-Maßnahme vorgesehen?	<input type="checkbox"/> 1 genau 4 Wochen <input type="checkbox"/> 2 ca. 5 bis 6 Wochen <input type="checkbox"/> 3 ca. 7 bis 8 Wochen <input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe

Auswahl von BOF-Teilnehmenden

B1	Matrix							
Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die folgenden per Richtlinie festgelegten formalen Voraussetzungen , um erfolgreich an einer BOF-Maßnahme teilnehmen zu können? (Bitte für jede Zeile angeben)		wichtig	eher wichtig	teils, teils	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht	keine Angabe
abgeschlossener Integrationskurs oder entsprechende schulische bzw. vergleichbare (Vorbereitungs-)Maßnahme		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
abgeschlossene PerjuF-H- oder vergleichbare Maßnahme		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
nachgewiesene Deutschkenntnisse (mind. B1)		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
konkrete Vorstellung, in welchen Ausbildungsberufen eine vertiefende Berufsorientierung durchlaufen werden soll		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
B2	Mehrfachauswahl mit Kommentarfeld							
Welche weiteren Kriterien prüfen Sie bei der Auswahl der Teilnehmenden?		1 <input type="checkbox"/>	schulische Basiskenntnisse (z.B. mathematische/naturwissenschaftliche Kenntnisse)					
		2 <input type="checkbox"/>	sprachliche Fähigkeiten (z.B. Kommunikationsfähigkeit)					
		3 <input type="checkbox"/>	personale und soziale Kompetenzen (z.B. Selbstständigkeit, Konzentrationsvermögen, Teamfähigkeit)					
		4 <input type="checkbox"/>	Motivation/Interesse					
		5 <input type="checkbox"/>	handwerkliches Geschick					
		6 <input type="checkbox"/>	Sonstige Kriterien					
		7 <input type="checkbox"/>	keine weiteren Kriterien (<i>ausschließlich</i>)					
		-1 <input type="checkbox"/>	weiß nicht (<i>ausschließlich</i>)					
		-2 <input type="checkbox"/>	keine Angabe (<i>ausschließlich</i>)					
B21	Offene Frage							
1	Wenn B2 mit 1 beantwortet							
Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei schulischen Basiskenntnissen prüfen.			_____					
Antworten Sie bitte ausführlich								

<p>B21 2</p>	<p>Offene Frage <i>Wenn B2 mit 1 beantwortet</i> Bitte beschreiben Sie, wie Sie die schulischen Basiskenntnisse prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau]. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i></p>  _____
<p>B21 3</p>	<p>Offene Frage <i>Wenn B2 mit 1 beantwortet</i> Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren schulischer Basiskenntnisse gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].</p>  _____
<p>B22 1</p>	<p>Offene Frage <i>Wenn B2 mit 2 beantwortet</i> Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei sprachlichen Fähigkeiten prüfen. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i></p>  _____
<p>B22 2</p>	<p>Offene Frage <i>Wenn B2 mit 2 beantwortet</i> Bitte beschreiben Sie, wie Sie die sprachlichen Fähigkeiten prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau]. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i></p>  _____
<p>B22 3</p>	<p>Offene Frage <i>Wenn B2 mit 2 beantwortet</i> Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren sprachlicher Fähigkeiten gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].</p>  _____

B23	Offene Frage	<i>Wenn B2 mit 3 beantwortet</i>	Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei personalen und sozialen Kompetenzen prüfen.	 _____
			<i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	
B23	Offene Frage	<i>Wenn B2 mit 3 beantwortet</i>	Bitte beschreiben Sie, wie Sie die personalen und sozialen Kompetenzen prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau].	 _____
			<i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	
B23	Offene Frage	<i>Wenn B2 mit 3 beantwortet</i>	Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren personaler und sozialer Kompetenzen gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].	 _____
B24	Offene Frage	<i>Wenn B2 mit 4 beantwortet</i>	Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei Motivation/Interesse prüfen.	 _____
			<i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	
B24	Offene Frage	<i>Wenn B2 mit 4 beantwortet</i>	Bitte beschreiben Sie, wie Sie Motivation/Interesse prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau].	 _____
			<i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	

B24	Offene Frage	
3	<i>Wenn B2 mit 4 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren für Motivation/Interesse gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].	 _____
B25	Offene Frage	
1	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei handwerklichem Geschick prüfen. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	 _____
B25	Offene Frage	
2	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, wie Sie handwerkliches Geschick prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau]. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	 _____
B25	Offene Frage	
3	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren für handwerkliches Geschick gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].	 _____
B26	Offene Frage	
1	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, was Sie genau bei sonstigen Kriterien prüfen. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	 _____
B26	Offene Frage	
2	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>	
	Bitte beschreiben Sie, wie Sie die sonstigen Kriterien prüfen [z.B. Verfahren (Gespräch, Fragebogen, Praxistest etc.), Name des Verfahrens, beteiligte Personen, Ort, Dauer, Aufbau]. <i>Antworten Sie bitte ausführlich</i>	 _____

B26	Offene Frage								
3	<i>Wenn B2 mit 5 beantwortet</i>								
Bitte beschreiben Sie, welche Erfahrungen Sie mit dem von Ihnen genutzten Prüfverfahren für die sonstigen Kriterien gemacht haben [z.B. Eignung, Zuverlässigkeit, Kosten, benötigtes Material].			_____						
B3	Matrix								
Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das von Ihnen genutzte Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden zu?									
<i>(Bitte für jede Zeile angeben)</i>		trifft zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe	
Unser Auswahlverfahren ist ausreichend, um die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden zuverlässig einschätzen zu können.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Wir befragen bei der Auswahl die Teilnehmenden nach ihren Erwartungen an die BOF-Maßnahme.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Wir informieren die Teilnehmenden ausreichend über Inhalte, Ziele und Struktur der BOF-Maßnahme.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Wir vermitteln den Teilnehmenden ein realistisches Bild davon, was sie in der BOF-Maßnahme erwartet.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Die Teilnehmenden sind im Anschluss an unser Auswahlverfahren informiert, wie eine Ausbildung im Handwerk gestaltet ist (Dauer, Inhalte, Aufbau etc.).		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Wir achten darauf, dass die Teilnehmenden über Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau B1 verfügen.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Wir vermitteln den Teilnehmenden erfolgreich den Wert einer dualen Ausbildung.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Für die Auswahl führen wir auch Gespräche mit Bezugspersonen der Teilnehmenden aus Vereinen, Migrant/innen-Organisationen, Mentoring-/Patenschaftsmaßnahmen etc. durch.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	
Unser Auswahlverfahren verringert die Abbruchquote.		1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	

Bei unserem Auswahlverfahren können die Teilnehmenden die Berufe, die sie im Rahmen von BOF ausprobieren werden, frei wählen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir beziehen Leistungsnachweise anderer Maßnahmen (z.B. PerjuF-H) in die Auswahl der Teilnehmenden mit ein.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir ziehen Zeugnisse von (Berufs-/Sprach-)Schulen zur Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden heran.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir tauschen uns bei der Auswahl der Teilnehmenden mit Jobcentern/Arbeitsagenturen aus.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Bei der Auswahl der Teilnehmenden achten wir besonders auf deren Motivation bzw. Interesse für eine Tätigkeit im Handwerk.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Bei der Auswahl der Teilnehmenden achten wir besonders auf deren handwerkliches Geschick.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Unser Auswahlverfahren ist auf die Zielgruppe ausgerichtet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir setzen das Auswahlverfahren in einfacher Sprache um.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Die Teilnehmenden erhalten von uns mehrsprachiges Informationsmaterial (z.B. Maßnahme, angebotene Berufe, Ausbildung).	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir besprechen mit den Teilnehmenden kulturell bedingte Aspekte der Ausbildungs- und Arbeitswelt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir führen die Teilnehmendenauswahl mit mehrsprachigen Mitarbeitenden durch und/oder begleiten diese mit Sprachmittlern.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Wir führen die Teilnehmendenauswahl mit interkulturell geschulten Mitarbeitenden und/oder Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund durch.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Für die Auswahl der Teilnehmenden nutzen wir ein standardisiertes Verfahren.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>

B4	Offene Frage Wie lange dauert das von Ihnen genutzte Auswahlverfahren in der Regel (in Stunden)?	 _____							
B5	Offene Frage Gibt es zusätzlich zu den von Ihnen geprüften Kriterien weitere Voraussetzungen , die Ihrer Meinung nach bei jungen Geflüchteten gegeben sein sollten, um das Ziel der BOF-Maßnahme (Übergang in eine Ausbildung im Handwerk) zu erreichen?	 _____							
Übergang in Ausbildung/Einstiegsqualifizierung									
C1	Offene Frage Wie viele Ihrer Teilnehmenden haben im Anschluss an die BOF-Maßnahme eine Ausbildung begonnen?	 _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe							
C2	Offene Frage Wie viele Ihrer Teilnehmenden haben im Anschluss an die BOF-Maßnahme eine Einstiegsqualifizierung begonnen?	 _____ -1 <input type="checkbox"/> weiß nicht -2 <input type="checkbox"/> keine Angabe							
C3	Offene Frage <i>Wenn C1 oder C2 mit >0 beantwortet</i> Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach besonders förderlich für den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung?	 _____							
C4	Matrix Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür? <i>(Bitte für jede Zeile angeben)</i>								
		<table border="0"> <tr> <td>trifft zu</td> <td>trifft eher zu</td> <td>teils, teils</td> <td>trifft eher nicht zu</td> <td>trifft nicht zu</td> <td>weiß nicht</td> <td>keine Angabe</td> </tr> </table>	trifft zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
trifft zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe			
	Teilnehmende waren für den bzw. die ausgewählten Ausbildungsberuf(e) nicht geeignet.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2 <input type="checkbox"/>							
	Die Deutschkenntnisse von Teilnehmenden waren nicht ausreichend.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2 <input type="checkbox"/>							
	Teilnehmende waren aufgrund personeller und sozialer Kompetenzen nicht geeignet.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2 <input type="checkbox"/>							
	Teilnehmende hatten kein Interesse an einer Ausbildung/ Einstiegsqualifizierung.	1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2 <input type="checkbox"/>							

	Teilnehmende entschieden sich für einen anderen Bildungsweg.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende entschieden sich für eine weitere Maßnahme.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende entschieden sich für eine Erwerbstätigkeit.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Die Erwartungen von Betrieb und Teilnehmenden waren zu unterschiedlich.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Es wurde kein Ausbildungsplatz gefunden.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende konnten aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z.B. Beschäftigungserlaubnis) eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung nicht antreten.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Die BOF-Maßnahme (Dauer, Inhalte) ermöglichte keine ausreichende Vorbereitung.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende wurden nicht ausreichend durch ihr privates Umfeld unterstützt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende waren durch traumatische Erfahrungen zu stark beeinträchtigt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende konnten wegen finanzieller Unsicherheit keine Ausbildung beginnen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
	Teilnehmende haben die Maßnahme vor dem Ende abgebrochen, weil diese nicht ihren Erwartungen entsprach.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
C5	Offene Frage Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Welche weiteren Gründe gab es dafür?  _____							
Voraussetzungen junger Geflüchteter für eine Ausbildung im Handwerk								
Schlussanmerkungen								
D1	Offene Frage Haben Sie weitere Anmerkungen zur Auswahl von BOF-Teilnehmenden?  _____							

8.4. Fragebogen Betriebe (Paper-Pencil)

Einstiegsfragen – Rahmendaten zu Betrieb und BOF-Maßnahme(n)

A1	In welcher Funktion bzw. in welchem Bereich sind Sie in Ihrem Betrieb tätig?	<input type="checkbox"/> 1 Betriebsinhaber/in <input type="checkbox"/> 2 Führungskraft, Meister/in <input type="checkbox"/> 3 Fachkraft, Gesellin/Geselle <input type="checkbox"/> 4 Personalabteilung/Verwaltung Sonstiges, <input type="checkbox"/> 5 _____ _____
		<input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe
A2	Wie viele Mitarbeitende beschäftigt Ihr Betrieb?	_____
		<input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe
A3	Wie viele BOF-Teilnehmende waren bisher bei Ihrem Betrieb?	_____
		<input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe
A4	Wie lange dauerte in der Regel die Betriebsphase der BOF-Maßnahme bei Ihnen?	<input type="checkbox"/> 1 4 Wochen <input type="checkbox"/> 2 ca. 5-6 Wochen <input type="checkbox"/> 3 ca. 7-8 Wochen <input type="checkbox"/> -1 weiß nicht <input type="checkbox"/> -2 keine Angabe

Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten der BOF-Teilnehmenden

Im Folgenden liegt der Fokus auf dem Zeitpunkt zu Beginn der Betriebsphase, in der BOF-Teilnehmende Ihren Betrieb und den damit verbundenen Ausbildungsberuf kennengelernt haben.

Welche der folgenden Fähigkeiten und Fertigkeiten brachten in der Regel die Teilnehmenden der BOF-Maßnahmen zu Beginn der Betriebsphase aus Ihrer Sicht mit?

(Bitte für jede Zeile angeben)

	trifft zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
B1	ausreichend Deutschkenntnisse für die Anforderungen der Betriebsphase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2
	Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2
	konkrete Vorstellung über gewählten Ausbildungsberuf der Betriebsphase	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2
	realistische Erwartungen an die Betriebsphase (Inhalte, Ziele, Struktur)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> -1 <input type="checkbox"/> -2

Berufserfahrung im gewählten Bereich	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Motivation/Interesse	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
schulische Basiskenntnisse	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
handwerkliches Geschick	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
ausreichend personale und soziale Kompetenzen für die Anforderungen der Betriebsphase	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Sonstiges, _____	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>

B2	Wie zufrieden waren Sie in der Regel insgesamt mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten der vermittelten Ausbildungsinteressierten hinsichtlich ihrer Eignung für die BOF-Maßnahme?							
	zufrieden	eher zufrieden	teils, teils	eher unzufrieden	unzufrieden	weiß nicht	keine Angabe	
	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>	

Übergang in Ausbildung/Einstiegsqualifizierung

C1	Wie viele Ihrer Teilnehmenden haben im Anschluss an die BOF-Maßnahme eine Ausbildung in Ihrem Betrieb begonnen?	_____	-1 <input type="checkbox"/>	weiß nicht
			-2 <input type="checkbox"/>	keine Angabe

C2	Wie viele Ihrer Teilnehmenden haben im Anschluss an die BOF-Maßnahme eine Einstiegsqualifizierung in Ihrem Betrieb begonnen?	_____	-1 <input type="checkbox"/>	weiß nicht
			-2 <input type="checkbox"/>	keine Angabe

C3	Welche Faktoren waren Ihrer Meinung nach besonders förderlich für den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung?	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
----	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

C4	Wenn der Übergang von Teilnehmenden in eine Ausbildung/Einstiegsqualifizierung gescheitert ist: Was waren in der Regel Gründe dafür?							
	(Bitte für jede Zeile angeben)	trifft zu	trifft eher zu	teils, teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht	keine Angabe
	Teilnehmende waren für den ausgewählten Ausbildungsberuf nicht geeignet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>

Die Deutschkenntnisse von Teilnehmenden waren nicht ausreichend.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmenden passten nicht ins Betriebsklima.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende waren aufgrund personaler und sozialer Kompetenzen nicht geeignet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende hatten kein Interesse an einer Ausbildung/ Einstiegsqualifizierung.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende entschieden sich für einen anderen Bildungsweg.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende entschieden sich für eine weitere Maßnahme.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende entschieden sich für eine Erwerbstätigkeit.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Die Erwartungen von Betrieb und Teilnehmenden waren zu unterschiedlich.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Es gab keinen freien Ausbildungsplatz.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende konnten aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z.B. Beschäftigungserlaubnis) eine Ausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung nicht antreten.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Die BOF-Maßnahme (Dauer, Inhalte) ermöglichte keine ausreichende Vorbereitung.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende wurden nicht ausreichend durch ihr privates Umfeld unterstützt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende waren durch traumatische Erfahrungen zu stark beeinträchtigt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende konnten wegen finanzieller Unsicherheit keine Ausbildung beginnen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>
Teilnehmende haben die Maßnahme vor dem Ende abgebrochen, weil diese nicht ihren Erwartungen entsprach.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	-1 <input type="checkbox"/>	-2 <input type="checkbox"/>

ein weiterer Grund,

_____ 1 2 3 4 5 -1 -2

Schlussanmerkungen

D1

Haben Sie weitere Anmerkungen zur **Auswahl** der Teilnehmenden?

Außerdem zuletzt vom f-bb veröffentlicht:

Hantsch, R./Kiepenheuer-Drechsler, B. (2018): Vielfalt in der Ausbildung – Ein Methodenkoffer für Lehrende und Ausbilder*innen in der beruflichen Bildung. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/vielfalt-in-der-ausbildung-ein-methodenkoffer-fuer-lehrende-und-ausbilderinnen-in-der-beruflichen/>

Adacker, M./Reyels, W. (2019): Berufliche Anerkennung von Fachkräften mit ausländischem Berufsabschluss in dualen Berufen. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015-2018. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/berufliche-erkennung-von-fachkraeften-mit-auslaendischem-berufsabschluss-in-dualen-berufen-situatio/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Wirtschaft und Bildung, Band 76. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/bildungsinnovationen-fuer-nicht-formal-qualifizierte/>

Hoffmann, J./Roser, L. (2019): Möglichkeiten für Lehrerinnen und Lehrer mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ 2015-2018. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/moeglichkeiten-fuer-lehrerinnen-und-lehrer-mit-einer-im-ausland-erworbenen-berufsqualifikation-situat/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. Konzeption, Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate. f-bb-online, 1/2019. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nicht-formal-qualifizierte-arbeitsplatznah-weiterbilden-konzeption-umsetzung-und-implementierung-i/>

Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland – Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. f-bb-Dossier 1/19. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-in-deutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/>

Goth, G./Kretschmer, S./Pfeiffer, I. (Hrsg.) (2019): Nachqualifizierung mit digitalen Lehr- und Lernkonzepten. BetonQuali - ein Beispiel aus der Betonindustrie. Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 71. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/nachqualifizierung-mit-digitalen-lehr-und-lernkonzepten-betonquali-ein-beispiel-aus-der-betonind/>