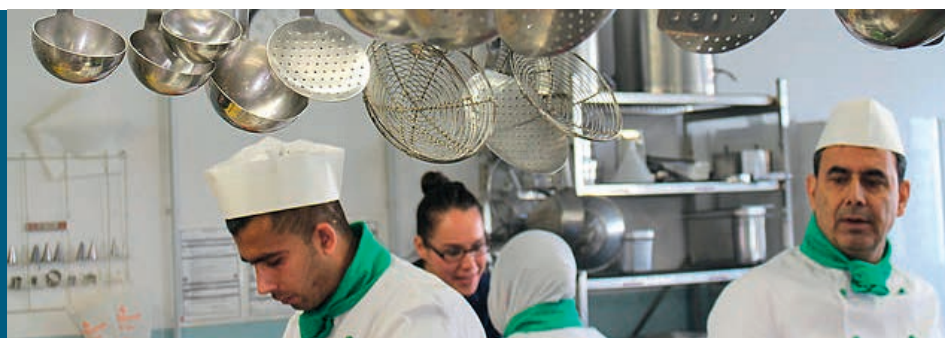


# Migration und Berufsbildung



## InfoForum

Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb)

### Position

Geflüchtete Menschen weisen vielfältige Potenziale und Kompetenzen mit einem Mehrwert für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland auf. Laut Angaben des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sind im Jahr 2016 deutschlandweit rund 722.000 Asylerträge eingegangen, wobei die Hauptherkunftsländer Syrien, Afghanistan, Irak und Albanien waren. Dies entspricht einem Anstieg um rund 63 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Nahezu drei Viertel der Erstantragsteller sind jünger als 30 Jahre. Vor allem unter den Asylbewerbern/innen mit guter Bleibeperspektive (z. B. aus Syrien, Eritrea, Irak) befinden sich zu einem hohen Anteil Personen im berufsschulpflichtigen Alter (18 bis 21 Jahre), was für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung günstig ist.

Erkennbar ist ein hohes Entwicklungspotenzial: Das erfolgreiche Durchlaufen hiesiger Bildungs- und Ausbildungsgänge z. B. im Rahmen einer dualen Berufsausbildung ist ein wesentlicher Garant für die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt. Insofern ist nachvollziehbar, dass

sich Unternehmen, Kammern und Verbände auf vielfältige Weise für die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung engagieren. Betriebsumfragen zufolge haben Betriebe ein erkennbares Interesse, jungen Zugewanderten im Rahmen von dualen Ausbildungen und Praktika Chancen am Arbeitsmarkt einzuräumen. Laut einer BIBB-Studie hat jeder zehnte Betrieb auf eigene Initiative Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete angeboten.

**Zu einem professionellen Übergangsmanagement gehören ineinander greifende Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote.**

Auf dem Weg zur Berufsausbildung gibt es aber gegenwärtig noch einige Hürden, die sich tendenziell nachteilig auf die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen auswirken: *Rechtliche Regelungen* zum Aufenthalt, zum Arbeitsmarktzugang und zu Förderinstrumenten unterliegen einer Veränderungsdynamik – was dazu führen kann, dass Ausbildungen

nicht abgeschlossen werden. Die *Bildungsvoraussetzungen* sind heterogen. Primär wurden schulische oder hochschulische Qualifikationen erworben. Teilweise fehlt aber auch eine schulische Grundbildung. Vorliegende *berufliche Qualifikationen* sind nicht immer kompatibel mit dem deutschen Beschäftigungssystem. Passende Ausbildungsplätze stehen dann oft nicht im erwarteten Umfang zur Verfügung. Zudem wird der Übergang in eine Berufsausbildung durch eine *Vielzahl von Akteuren*

– z. B. Jobbegleitern/innen, Willkommenslotsen/innen oder Navigatoren/innen – betreut, was es für Unternehmen schwierig macht, in Frage kommende Unterstützungsstrukturen zu überblicken.

Damit eine Berufsausbildung begonnen werden kann, sind neben aufenthaltsrechtlichen und sprachlichen auch qualifikatori-

sche Voraussetzungen zu erfüllen. Bei jungen Flüchtlingen, die am Übergang von geförderten Maßnahmen in eine betriebliche Ausbildung stehen, gilt es zu verhindern, dass sie aus den Förderketten herausfallen, wenn der Übergang in eine Berufsausbildung nicht gesichert ist.

Wichtig ist es vor allem, vorhandene Kompetenzen besser sichtbar zu machen, beruflich verwertbare Qualifikationen zu vermitteln, zu zertifizieren und die regionalen Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote aufeinander abzustimmen. Für die Erhöhung der Aufnahmebereitschaft von Unternehmen werden einschlägige regionale Foren benötigt, die über aktuelle Entwicklungen und Unterstützungsangebote informieren. Die Vernetzung der regionalen Akteure ist der erste Schritt zu einer gelingenden Zusammenarbeit und zum erforderlichen Wissenstransfer. Zu überlegen ist zudem, ob zur Vermeidung von Übergangshürden eine ergänzende staatliche Finanzierung von Ausbildung sinnvoll sein kann.

Dr. Thomas Freiling

## Berufliche Kompetenzen erkennen: Verbesserung der Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen bei der Bundesagentur für Arbeit

Auch wenn die Arbeitsmarktlage insgesamt als gut bezeichnet werden kann, steht die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland heute vor zwei zentralen Herausforderungen. Zum einen gilt es, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland gelangten Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren – ihre Zahl hat sich in den vergangenen fünf Jahren auf über 1,6 Millionen erhöht. Diese Personen, von denen sich etwa die Hälfte im erwerbsfähigen Alter befindet, stehen zum überwiegenden Teil nicht unmittelbar für den Arbeitsmarkt zur Verfügung, weil es ihnen an entsprechenden Qualifikationen fehlt. Rund 60 Prozent der Arbeitslosen aus Asylzugangsländern verfügen nicht über einen formalen Berufsabschluss. Zum anderen besteht das Problem einer konstanten Langzeitarbeitslosigkeit fort: Die Zahl derer, die seit einem Jahr oder länger arbeitslos sind, liegt seit fünf Jahren bei rund einer Million. Unter ihnen befinden sich viele formal Geringqualifizierte. Die Arbeitsmarktintegration dieser Gruppen stellt eine große Heraus-

forderung für die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA) dar. Vor diesem Hintergrund entwickelt das Mitte 2016 gestartete Projekt „Berufliche Kompetenzen erkennen“ standardisierte Kompetenztests, deren Ergebnisse eine passgenaue und zielgerichtete Nutzung weiterführender Angebote der BA ermöglichen. Die Tests fokussieren auf arbeitsbezogene Fachkompetenzen, die durch non-formales und informelles Lernen, bei Flüchtlingen etwa durch mehrjährige Arbeitserfahrung im Herkunftsland, erworben wurden und nicht durch Zertifikate belegt sind. Die Sichtbarmachung dieser Kompetenzen auf dem Wege technologiebasierter Testverfahren ermöglicht eine erste fachliche Standortbestimmung, auf deren Grundlage die Fachkräfte der BA gemeinsam mit den Kunden/innen eine zweckmäßige Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategie festlegen können. Das f-bb ist für die wissenschaftliche Begleitung des Vorhabens zuständig und unterstützt die Einbindung der Kompe-

tenztests in die Strukturen der BA durch Konzeptentwicklung und Beratungsdienstleistungen.

Um die Nutzbarkeit der Tests in den Regelprozessen der Bundesagentur für Arbeit zu gewährleisten, sind verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen. Zunächst müssen die Tests die Anforderungen des deutschen Beschäftigungssystems abbilden, auf das die Dienstleistungen der BA bezogen sind. Die Testinhalte orientieren sich daher an 30 deutschen Referenzberufen, die als Maßstab für die Diagnostik beruflicher Handlungsfähigkeit herangezogen werden. Die Nutzung der Tests im Beratungs- und Vermittlungsprozess erfordert ferner einen definierten Verfahrensablauf. Zur Identifizierung der Testpersonen wurden fünf Entscheidungskriterien festgelegt, deren wichtigstes die Zugehörigkeit zur Zielgruppe der formal Geringqualifizierten ist, da die bereits bestehenden Verfahren der Anerkennung formaler ausländischer Berufsqualifikationen stets Vorrang haben. Zu prü-

fen sind darüber hinaus die subjektive Eignung für den Test und seine Zweckmäßigkeit vor dem Hintergrund der Vermittlungsstrategie. Das f-bb entwickelt Schulungskonzepte für die Vermittlungsfachkräfte, die die Testergebnisse zu interpretieren haben.

Durch die Nutzung standardisierter Kompetenztests in der Vermittlung kann ein mehrfacher Zusatznutzen geschaffen werden. Die Vermittlungsfachkräfte erhalten Aufschluss über die fachlichen Kompetenzen ihrer Kunden/innen und können zielgerichtet die weiteren Maßnahmen planen. Die getesteten Personen profitieren von verbesserter Beratung und Vermittlung und erhalten einen ersten schriftlichen Kompetenznachweis. Für Arbeitgeber ist das Instrumentarium insofern von Interesse, als es hilft, die Einsatzmöglichkeiten von Bewerbern realistisch einzuschätzen und passgenaue Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten.

Kristin Hecker  
Dr. Wolfgang Wittig

## Regionale Vernetzung unterstützt beim Übergang junger Flüchtlinge in Ausbildung

In Bayern waren im Februar 2017 laut „Migrations-Monitor Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit 63.600 Geflüchtete als arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet. Etwa 25 Prozent dieser Personen (ca. 16.000) waren zwischen 15 und 24 Jahren alt. Für sie bietet insbesondere eine duale Ausbil-

dung die Chance auf berufliche Qualifizierung und Integration in den Arbeitsmarkt. Etwa 1.600 Geflüchtete unter 25 Jahren waren im Februar 2017 bei den Agenturen für Arbeit in Bayern unter den Bewerbern/innen für eine Berufsausbildungsstelle gemeldet (Berichtsjahr 2016/2017). Inwiefern

Übergänge in Ausbildung gelingen, ist von Fall zu Fall verschieden, da sich rechtliche, sprachliche und qualifikatorische Voraussetzungen unterscheiden.

Um jungen Flüchtlingen die Perspektive einer beruflichen Qualifizierung zu eröffnen und die Mög-

lichkeit des Übergangs in eine duale Ausbildung systematisch zu verankern, wurde in Bayern das Berufsintegrationsjahr für berufsschulpflichtige Asylbewerber/innen und Flüchtlinge eingeführt. Sie werden an den bayerischen Berufsschulen in speziellen Berufsintegrationsklassen unterrichtet –



mit dem Ziel, sie zu einem (qualifizierenden) Mittelschulabschluss zu führen und ihnen den Übergang in eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Das auf zwei Jahre ausgelegte Vollzeitmodell verbindet Sprachunterricht und Berufsvorbereitung.

Ob der Übergang in betriebliche Ausbildungsverhältnisse gelingt, hängt vor allem von den verfügbaren Ausbildungs- und Praktikumsplätzen ab. Diese werden jedoch noch nicht in ausreichender Zahl angeboten: Eine 2016 durchgeführte Befragung ausbildender Klein- und Mittelbetriebe zu ausgewählten Berufen (BIBB-Report 1/2017) hat ergeben, dass dies in den zurückliegenden zwölf Monaten jeder zehnte Betrieb getan hat.

Betriebe, die Auszubildende aktiv und gezielt für das eigene Unternehmen gewinnen wollten, waren vor allem dann erfolgreich, wenn sie mehrere Institutionen wie Arbeitsagentur, Kammern oder Hilfsorganisationen über ihre Praktikums- oder Ausbildungsmöglichkeiten informiert hatten. Dieser Befund unterstreicht die Relevanz regionaler Netzwerke, die sich aus vielen verschiedenen Akteuren/innen wie Ausbildungsakquisiteuren/innen, Jobbegleitern/innen sowie kommunalen und ehrenamtlichen Stellen zu-

sammensetzen. Ihre Vernetzung untereinander und mit Betrieben ist besonders wichtig, um Übersicht über die von der Wirtschaft angebotenen Möglichkeiten zu gewinnen, die Besetzung der verfügbaren Stellen vorzubereiten und rechtliche Fragen zu klären. Auch gilt es, die Transparenz regionaler Angebote und Zuständigkeiten zu erhöhen.

Um in Bayern den regionalen Austausch zur Optimierung des Übergangs junger Flüchtlinge in Ausbildung zu unterstützen, aktuelle Informationen zu bündeln und auf regionaler Ebene die Transparenz zu erhöhen, führt das f-bb im Rahmen des Projekts „FIA REGIO-Netz+“ bis 2018 landesweit acht Workshops durch. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen ist dort Thema, wie junge Flüchtlinge für eine duale Ausbildung gewonnen werden können und welches die Anforderungen an die Gestaltung der Ausbildung im Betrieb sind. Das Projekt wird in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern, den Bayerischen Industrie- und Handelskammern sowie der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Es wird aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie

## Schulische und berufliche Qualifikation von Geflüchteten (ausgewählte Befunde ohne Differenzierung nach Herkunftsländern)

| Schulische Qualifikation                |     |
|---|-----|
| Weiterführender Schulabschluss          | 32% |
| Mittelschulabschluss                    | 22% |
| Ausschließlich Besuch einer Grundschule | 10% |
| Kein Schulbesuch                        | 9%  |
| Ohne Schulabschluss                     | 25% |

| Berufliche Ausbildung                     |     |
|---|-----|
| Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung | 12% |
| Abgeschlossene Berufsausbildung           | 6%  |

| Hochschulstudium                          |     |
|---|-----|
| Besuch einer Universität / Fachhochschule | 19% |
| Akademischer Abschluss                    | 13% |

| Berufserfahrung                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Berufserfahrung im Heimatland         | 73% |
| Berufliche Stellung vor dem Zuzug:    |     |
| • Selbstständige                      | 27% |
| • Arbeiter/innen                      | 30% |
| • Angestellte (ohne Führungsaufgaben) | 25% |
| • Angestellte (mit Führungsaufgaben)  | 13% |

Diese Daten entstammen der ersten Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, einer repräsentativen Längsschnittstudie erwachsener Personen (18 Jahre und älter), die vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Januar 2016 nach Deutschland zugereist sind und hier einen Asylantrag gestellt haben. Die Befunde beziehen sich auf 2.349 Geflüchtete, die bis September 2016 interviewt wurden, und ihre Schul-/Erwerbsbiografie in den Heimatländern. Die Stichprobe wurde auf Basis des Ausländerzentralregisters gezogen.  
 Vgl. Brücker, H. u.a. (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht 14/2016, Nürnberg 2016.

und Integration im Rahmen des Arbeitsmarktfonds gefördert. Weitere Informationen finden sich unter [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) (Projekte > Ausbildung und Bildungsplanung).

Saskia Gagern

## Strategische Vernetzung schafft Übersicht

### Der Kooperationsverbund „Übergang Schule-Beruf für junge Geflüchtete“ in Sachsen-Anhalt

In Folge der stark gestiegenen Zahl Zugewanderter sind seit 2015 bundesweit neue Förderstrukturen entstanden. In kurzer Zeit sind Bundes- und Landesprogramme ausgebaut und Lücken in der Unterstützungsstruktur

durch kommunale Fördermittel oder ehrenamtliche Initiativen ausgefüllt worden. Dies hat aber teilweise auch zu einer gewissen Unübersichtlichkeit geführt. Unklar war u.a., ob Angebote in ausreichendem Maße vorhanden

waren, ob sie systematisch aufeinander aufbauend vorgehalten wurden oder ob parallele Förderstrukturen entstanden waren.

2016 beantragten 16.528 Personen in Sachsen-Anhalt Asyl und

wurden im Ankunftszentrum in Halberstadt registriert. Die Gruppe der 14- bis 25-Jährigen umfasste insgesamt 5.305 Geflüchtete, davon 3.656 aus Syrien. Dies stellte das Land Sachsen-Anhalt vor neue Herausforderungen.

In der Folge wurden auch hier zahlreiche Unterstützungsangebote bereitgestellt. Das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration hat daher das f-bb, das die Landesnetzwerkstelle RÜMSA betreibt, beauftragt, eine Vernetzungsveranstaltung durchzuführen. Hier kamen im Juni 2016 über 180 Akteure ins Gespräch.

In der Folge wurde ein Kooperationsverbund aus bundes- und landesfinanzierten Programmen gegründet, der das Ziel verfolgt, Überschneidungen bei der Integration junger Geflüchteter am Übergang Schule-Beruf zu verhindern und bereits etablierte und neu entstehende Angebote zu verzahnen. Dabei geht es vor allem um

- » Schaffung einer Übersicht über die Angebote für Geflüchtete am Übergang,

- » Vorbereitung gemeinsamer Aktivitäten,
- » Vermeidung paralleler Ansprachen,
- » Aufbau von Wissen und Expertise bei Akteuren vor Ort,
- » Transfer von Beispielen guter Praxis,
- » strategische Auswertung der Aktivitäten und
- » Erarbeitung von Empfehlungen an die Politik.

Partner sind die KAUSA-Servicestellen (Bundesprogramm „Jobstarter Plus“, BMBF), das Beratungsprojekt MiiDU („ESF-Integrationsrichtlinie Bund“, BMAS) und die Landesnetzwerkstelle RÜMSA (Landes-ESF-Programm „Regionales Übergangsmanagement“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration Sachsen-Anhalt).

Der Verbund sammelte Informa-

tionen zu seit längerem bestehenden und (z. B. durch das Integrationsgesetz) neu geschaffenen Fördermöglichkeiten und ordnete diese verschiedenen Prozessphasen in der Integration junger Geflüchteter zu. Darin wurden ebenso ergänzende Bundes- und Landesprogramme erfasst. Aktuell werden gemeinsame Veranstaltungen geplant, um weitere örtliche Angebotsstrukturen und ggf. Förderlücken oder Hindernisse zu identifizieren, die der Nutzung von Förderinstrumenten entgegenstehen. Bis Juni 2017 soll die Übersicht in Form einer „virtuellen Landkarte“ veröffentlicht werden.

Um den Erfolg der Kooperation zu sichern, haben die Partner ihre Kompetenzbereiche und den Wirkungsbereich ihrer Aktivitäten abgestimmt. So konnten Synergien für

gemeinsame Aktivitäten, wie z. B. eine Unternehmensbustour für junge Geflüchtete, wirkungsvoll umgesetzt werden.

Die Kooperation gelingt, weil alle Partner sich eng abstimmen und auf Augenhöhe miteinander agieren. Je nach Kompetenzbereich oder regionaler Zuständigkeit binden sie sich gegenseitig in Veranstaltungen ein. Die bestehenden Herausforderungen werden auf den regelmäßigen Treffen im Verbund diskutiert und bilden die Grundlage für die Entwicklung gemeinsamer Handlungsempfehlungen.

Weitere Informationen zum Kooperationsverbund finden Sie unter: <https://ruemsa.sachsen-anhalt.de/service>.

Wiebke Reyels

## ZUM WEITERLESEN

### Publikationen

Euler, D.; Severing, E.: Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2017

Döring, O.; Müller, B.; Neumann, F.: Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2015

### Leitfaden für die Bildungspraxis

Band 65  
Kulturelle Vielfalt im betrieblichen Arbeitsalltag. Auszubildende gewinnen und integrieren. Schönefeld, D.; Düz, F.; Oppenrieder, C.; Schlasze, V.; Schubert, M.; Steinbach, M. (2015)  
ISBN: 978-3-7639-5515-2  
W. Bertelsmann Verlag, 24,90 €

Band 66  
Qualifizierungswege im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Umsetzungshilfen für Qualifizierungsberaterinnen und Qualifizierungsberater. Fandrey, N. (2014)  
ISBN: 978-3-7639-5522-0  
W. Bertelsmann Verlag, 23,90 €

### Fachartikel

Euler, D.; Severing, E.: Flüchtlinge in der Berufsbildung. In: berufsberatung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule 158 (2016), S. 2 – 3

Döring, O.; Severing, E.: Anmerkungen zur Erfassung der beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen. In: berufsberatung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule 158 (2016), S. 34 – 36

Hauck, S.; Hoffmann, J.: Zugang zum Arbeitsmarkt – die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund nutzen. Diversity Kompetenz in der beschäftigungsorientierten Beratung. In: Genkova, P.; Ringeisen, T. (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbe- reiche. Wiesbaden 2016, S. 139 – 152

### Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) ist eines der großen Forschungsinstitute zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Es ist als gemeinnützige GmbH verfasst und hat Standorte in Nürnberg, Berlin, Chemnitz, Hamburg, Magdeburg, München und Potsdam. Das f-bb ist nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert.



Aktuelles aus dem  
Forschungsinstitut  
Betriebliche Bildung (f-bb)

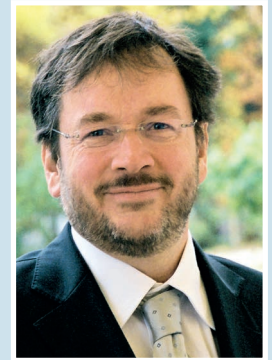
## Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie

Mehr Menschen für die individuelle Weiterbildung zu mobilisieren und ihnen damit bessere Bildungs- und Aufstiegswege zu ermöglichen ist Ziel der Bildungsprämie. Für geringverdienende Erwerbstätige besteht seit 2008 die Möglichkeit, nach einem Beratungsgespräch in einer anerkannten Beratungsstelle einen Prämiegutschein zu erhalten, mit dem die Hälfte der Kursgebühr einer berufsbe-

zogenen Weiterbildung bis max. 500 Euro übernommen wird. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat das f-bb mit der Evaluation des Bundesprogramms Bildungsprämie betraut. Kooperationspartner sind Kantar Public und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung. Der Auftrag lautet, theoretisch fundierte und empirisch abgesicherte Aussagen zu Effektivität, wirtschaftlicher Effi-

zienz und bildungspolitischem Erfolg zu treffen und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Auf dieser Basis kann über eine längerfristige Förderung nachfrageorientierter individueller Weiterbildung in Deutschland entschieden werden.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) (Projekte > Ausbildung und Bildungsplanung).



## Prof. Severing nimmt Abschied vom f-bb

Prof. Dr. Eckart Severing, langjähriger Vorsitzender der Geschäftsführung, hat sich in den Ruhestand verabschiedet. Wir bedanken uns für sein verdienstvolles Wirken im Interesse des Hauses sowie für eine Vielzahl richtungweisender Beiträge zur Berufsbildungsforschung und wünschen ihm eine gute Zeit!

## Neue Geschäftsführung am f-bb



Jörg Plesch (links), stellv. Geschäftsführer der bbw-Gruppe, mit dem aktuellen Führungsteam des f-bb (weiter von links): Susanne Kretschmer (bisher Leiterin der f-bb-Standorte Berlin und Potsdam), Dr. Iris Pfeiffer (neu am f-bb) und Dr. Ottmar Döring (scheidendes Mitglied der f-bb-Geschäftsführung).

Das f-bb hat eine neue Geschäftsführung: Susanne Kretschmer rückt nach sieben Jahren als Leiterin der Standorte Berlin und Potsdam in die Geschäftsführung auf. Neu am f-bb und in der Institutsleitung ist Dr. Iris Pfeiffer. Sie bringt langjährige Erfahrungen als Referats- und Bereichsleiterin bei der Prognos AG und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) mit. Dr. Ottmar Döring verlässt das f-bb zum 30. Juni 2017 nach langjähriger engagierter Mitarbeit. Wir wünschen ihm viel Erfolg in seinem neuen Tätigkeitsbereich.

## Anerkennungsberatung in Bayern – fünf zusätzliche Beratungsstellen

Viele Zugewanderte und Geflüchtete verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung aus ihrem Herkunftsland. In Deutschland arbeiten sie jedoch häufig als Helfer/innen, weil ihnen die Anerkennung für den Abschluss fehlt. Mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) sollen die Potenziale dieser Personen auf dem deutschen Arbeitsmarkt

besser genutzt werden. In diesem Kontext haben die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) – gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) – fünf neue Anerkennungsberatungsstellen in Bamberg, Ingolstadt, Landshut, Regensburg und Würzburg eingerichtet. Dort finden Personen mit aus-

ländischem Abschluss kostenlos und unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltstitel eine fachliche Unterstützung rund um das Anerkennungsverfahren. Koordiniert wird das Projekt von der bfz Bildungsforschung in Nürnberg. Die Anerkennungsberatung erfolgt

in Kooperation mit den Strukturen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in München, Augsburg und Nürnberg.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) (Projekte > Weiterbildung).

Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Soziales, Familie und Integration



## Digitale Lernmedien in der Kfz-Ausbildung effektiv einsetzen



Elektromobilität und zunehmende Digitalisierung von Fahrzeugen und Produktionsprozessen verändern derzeit Arbeitsanforderungen in der Automobilbranche grundlegend. Das betrifft auch die Ausbildung: Neben neuen Inhalten (z.B. Hochvolttechnik für Kfz-Mechatroniker/innen) halten digitale Medien und

digital unterstützte Lernprozesse verstärkt Einzug. Hierfür benötigt das ausbildende Personal erweiterte Fach-, Medien- und medienpädagogische Kompetenzen. Im Projekt MobiMeTech wurde – gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung – durch das f-bb und die Innung des Kfz-Gewerbes Berlin mit Unterstützung der AUDI Akademie und des Zentralverbands Deutsches Kraft-

fahrzeuggewerbe eine auf diese Anforderungen abgestimmte Weiterbildung für ausbildendes Personal entwickelt, die als Präsenz- und Online-Variante angeboten wird: In 24 Unterrichtseinheiten werden am Beispiel Hochvolttechnik Konzepte und Lernmedien vorgestellt, erprobt und hinsichtlich der Einsatzpotenziale im eigenen Betrieb analysiert. Informationen zum kompetenten Einsatz digitaler

Medien in der Ausbildung, zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards sowie Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch ergänzen die Weiterbildung. Ein tutoriell begleitetes Praxisprojekt im eigenen Ausbildungsumfeld sichert den Transfer.

Weitere Informationen, Starttermine und das Anmeldeformular finden Sie unter [www.mmt.f-bb.de](http://www.mmt.f-bb.de).

## VERANSTALTUNG

„Inklusion in der beruflichen Bildung – Auf dem Weg zu neuen Dienstleistungen von Einrichtungen beruflicher Rehabilitation“

Termin: 5. Juli 2017

Ort: Tagungswerk in Berlin



Im Rahmen des Projekts „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken (PAUA)“ findet am 5. Juli 2017 die große Abschlusstagung in Berlin statt. Nach dreijähriger Laufzeit sollen die Resultate des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Projekts bilanziert werden. Im Fokus stehen Herausforderungen und Perspektiven von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in Deutschland. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die Fachöffentlichkeit. Anmeldungen zur Tagung sind über [www.f-bb.de](http://www.f-bb.de) möglich.

## TERMINE

Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“

Nächster Studienstart: 1. Oktober 2017

Bewerbungsschluss: 15. Juni 2017



Das modular aufgebaute Studium wird berufs begleitend über zwei Jahre in einer Kombination aus Selbstlern-, Präsenz- und Projektphasen angeboten. Zielgruppe sind Hochschulabsolventen/innen, die über eine mindestens einjährige Berufserfahrung im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung verfügen. Der Studiengang zeichnet sich durch hohe Praxisrelevanz der Themen und eine praxisorientierte Methodik aus. Das Studium erfolgt an der Universität Erlangen-Nürnberg in Kooperation zwischen dem Lehrstuhl für Pädagogik und dem f-bb. Infos und Anmeldung unter [www.master-oepe.de](http://www.master-oepe.de).