



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Sozial kompetent – dual ausgebildet

*Ergebnisse – Erfolge – Einsichten aus der
„Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung
insbesondere zur Integration von Flüchtlingen“*

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Stand

März 2019

Druck

MKL Druck GmbH & Co. KG, 48346 Ostbevern

Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

Bildnachweis

Adobe Stock
goodluz / Titel

CJD Offenburg / S. 15

gettyimages

A-Digit / S. 5 (Illustrationen)

Thomas Barwick / S. 4 (links)

kate_sept2004 / S. 12

Monty Rakusen / S. 9

sturti / S. 10

Tom Werner / S. 5 (unten)

IMAP GmbH / S. 11

Institut für konstruktive Konfliktaustragung & Mediation (ikm) / S. 16, 20

iStock

industryview / S. 4 (rechts)

kali9 / S. 17

Jan Kopetzky / BMWi / S. 2

Miele & Cie. KG / S. 6

Schaeffler Technologies AG & Co. KG / S. 8

Studio2B GmbH / S. 14

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Referat Öffentlichkeitsarbeit

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721

Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.



Inhalt

Vorwort	2
Einleitung	3
Soziale Kompetenz als weltweite Basis	6
Die Projekte präsentieren sich	8
Projektlandkarte	18
Interessante Links	20

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

jährlich beginnen über 500.000 junge Menschen eine duale Ausbildung in Deutschland. Sie können aus mehr als 320 Ausbildungsberufen ihren beruflichen Karriereweg wählen und sind nach erfolgreichem Abschluss genau die Fachkräfte, die unsere Unternehmen brauchen und die unsere Soziale Marktwirtschaft wettbewerbsfähig machen.

Damit Ausbildung gelingt, sind nicht nur Fachwissen und handwerkliches Geschick gefragt. Soziale Kompetenzen wie Teamgeist, Konfliktfähigkeit und Motivation spielen eine immer größere Rolle. Das betrifft die Auszubildenden und ihre Auszubildenden gleichermaßen. Denken wir an die zunehmend heterogenen Belegschaften in den Betrieben und z. B. auch an die jungen Geflüchteten in Ausbildung, so sind gegenseitiges kulturelles Verständnis und Respekt ganz wesentlich für die tägliche Zusammenarbeit. Nicht selten wird eine Ausbildung vorzeitig abgebrochen, weil kulturelle Missverständnisse den Arbeitsalltag erschweren und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss verhindern.

Mit der Förderbekanntmachung „Soziale Kompetenz in der dualen Ausbildung insbesondere zur Integration von Flüchtlingen“ unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie praxisnahe und innovative Ansätze, die soziale und interkulturelle Kompetenzen stärker in den Fokus rücken.

Bei meinem Projektbesuch im Sommer 2018 in Erfurt im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer habe ich engagierte Unternehmer und Unternehmerinnen und ihre geflüchteten Auszubildenden persönlich kennengelernt und mit ihnen über ihre Erfahrungen im Arbeitsalltag sprechen können. Sprache, kulturelle Unterschiede und der tägliche Umgang miteinander wurden mir in vielen Fällen als die zentralen Herausforderungen genannt.

Über 40 Modellprojekte haben bislang zahlreiche erfolgversprechende Methoden des Lehrens und des Miteinander-Lernens entwickelt und erprobt, von denen wir Ihnen ausgewählte Beispiele in dieser Broschüre näherbringen wollen. Dabei ist eine breite Palette an digitalen Produkten und neuen Lernformen entstanden – von E-Learning-Tools und Smartphone-Apps über Handbücher für Auszubildende bis hin zum gemeinsamen Lernen in Integrationstandems.

Liebe Leserinnen und Leser, es ist mir ein Anliegen, dass Sie als Auszubildende oder als Ausbildungsverantwortliche mit Jugendlichen in Ihrer täglichen Arbeit zufrieden und erfolgreich zusammenarbeiten. Ich würde mich daher freuen, wenn die hier vorgestellten Beispiele zur Stärkung sozialer und interkultureller Kompetenzen Ihr Interesse finden und für Ihre Arbeit neue Impulse geben können.

Christian Hirte

Parlamentarischer Staatssekretär beim
Bundesminister für Wirtschaft und Energie und
Beauftragter der Bundesregierung für
Mittelstand und für die neuen Bundesländer



Einleitung

Die Anforderungen an die moderne Arbeitswelt werden durch die Beschleunigung der Arbeitsprozesse immer größer. Sie sind Ergebnis der zunehmenden Digitalisierung in den Unternehmen, des Einsatzes neuer Technologien oder veränderter Kommunikationserwartungen. Weitere Veränderungen ergeben sich durch eine zunehmende Prozessorientierung in Produktion und Ausbildung. Soziale Kompetenzen helfen dabei, die neuen Herausforderungen einordnen und bewältigen zu können. Sie nehmen neben Fachkenntnissen eine zunehmend wichtigere Rolle ein.

Auch die individuelle Haltung der Auszubildenden ist im Wandel. Betriebe und Schulen berichten von teils gravierenden Veränderungen in Sprachgebrauch und Kommunikation. In Gesprächen mit Schulen, Kammern, Verbänden und ausbildenden Unternehmen wird häufig eine neue Anspruchshaltung der Auszubildenden beschrieben. Ihre Vorstellungen, wie Unterricht und Unterweisung gestaltet sein sollten, sind nicht mehr mit denen vor zwanzig Jahren zu vergleichen, und das unabhängig davon, ob es sich um digitale oder altbewährte Lehrmethoden handelt.

Diese neue Anspruchshaltung muss nicht per se negativ sein, denn – was in den Gesprächen mit den Ausbildungsbeteiligten auch deutlich wurde – die Bereitschaft, stärker Verantwortung zu übernehmen, hat bei den Auszubildenden zugenommen.

Durch diese Veränderungen verschiebt sich der Horizont benötigter Kompetenzen immer weiter. Es muss also zuverlässiger und schneller reflektiert, entschieden und gehandelt werden. Da, wo erfahrene Mitarbeiter sich auf einen gewonnenen Wissensfundus stützen können, müssen junge Menschen erst im Laufe der Ausbildung eigene Erfahrungen sammeln. Das verlangt ihnen und ihrem Umfeld eine gehörige Portion Kommunikationsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Reflexionsbereitschaft ab – mit anderen Worten: soziale Kompetenz.

Die Ausbildung im Betrieb ist mehr denn je gekennzeichnet durch interdisziplinäre, berufsfeldübergreifende Zusammenarbeit. Auch das Arbeiten in heterogenen Teams an getrennten Standorten stellt eine ganz neue Herausforderung dar.

Dieser Change-Prozess betrifft somit also auch ältere Lehrkräfte und Ausbildende, die als „andere Seite der Medaille“ den Ausbildungsprozess verantwortlich gestalten müssen. Die Kunst ist hierbei, Altbewährtes und Neues im Sinne einer gelingenden Ausbildung miteinander zu verbinden. Auch hier werden soziale Kompetenzen benötigt, um sich in die Situation der Auszubildenden hineinzusetzen und sie dort abholen zu können, wo sie sind.

Die Anstrengungen auf beiden Seiten sind enorm, aber der Nutzen könnte nicht größer sein: Für Unternehmen wird es immer schwieriger, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Laut Ausbildungsbilanz der Bundesagentur für Arbeit 2017/18 bleiben immer mehr Ausbildungsplätze in den Unternehmen unbesetzt. Grund hierfür sind vor allem regionale und berufliche Passungsprobleme. Umso wichtiger wird es in Zukunft sein, dass Betriebe und Auszubildende besser zueinander finden.

Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung insbesondere zur Integration von Flüchtlingen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) finanziert 2017–2020 das Programm „Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung insbesondere zur Integration von Flüchtlingen“. Es unterstützt modellhafte Ansätze zur Stärkung der sozialen Kompetenz und möchte das Bewusstsein über ihre Bedeutung bei allen an der dualen Ausbildung Beteiligten fördern. Hierzu zählen Auszubildende und ausbildendes Personal in Betrieb und Schule sowie Schlüsselpersonen bei Kammern, Verbänden oder Unternehmen.

Ziel ist auch, die an der dualen Ausbildung beteiligten Akteure für die besondere Situation von Geflüchteten zu sensibilisieren und das gegenseitige kulturelle Verständnis zu fördern. Die neu erprobten Lösungen werden als gute Praxisbeispiele veröffentlicht und für Interessierte zwecks Transfers auf die eigene berufliche und betriebliche Situation bereitgestellt. Eine Produktübersicht finden Sie auf den Internetseiten des BMWi (www.bmwi.de unter „Ausbildung und Beruf“) und des DLR Projektträgers (s.dlr.de/vw83).

Ausbildungsbetriebe, die die Veränderungen der Arbeitswelt offen aufgreifen, gewinnen am stärksten: Soziale Kompetenzen werden, produktiv eingesetzt, zum betrieblichen Kapital:

- Die Qualität der Ausbildung steigt.
- Die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht sich.
- Die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen wird verhindert.
- Die Leistungsbereitschaft der Auszubildenden wächst.
- Der Betreuungsaufwand für Auszubildende verringert sich in Betrieb und Schule.
- Fehltag während der Ausbildung werden weniger.
- Sozial kompetent geschulte Auszubildende werden schneller zu fachlich anerkannten Mitarbeitenden in Unternehmen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unterstützt daher die Förderung sozialer Kompetenzen nachhaltig: In Schulen und Betrieben werden modellhaft passende Lehr-/Lernmethoden erprobt und ihre Anwendungs- und Erweiterungspotenziale ausgewertet. Inhaltlich beziehen sich diese Methoden auf unterschiedliche Facetten sozialer Kompetenz, wie Empathiefähigkeit und Feedback-Kultur oder Eigenverantwortlichkeit und Teamgeist. Die Entwicklung dieser Ansätze findet nicht im Experimentierlabor statt, vielmehr werden Ausbildungsverantwortliche, Lehrkräfte an Berufsschulen und die Auszubildenden selbst in die Projektarbeiten einbezogen.

Das Resultat dieser Konzepte: Da, wo es vorher manchmal schleppend ging, wird neuer Schwung in der Ausbildung freigesetzt. In Lern- und Integrationstandems tauschen Auszubildende untereinander oder mit erfahrenen Mitarbeitern in den Betrieben ihre Erfahrungen aus. Auch die neuen Kommunikationskanäle werden bedient: Mit digitalen Tools wie Apps, Lernplattformen und Video-Tutorials gelingt der Erfahrungs- und Wissensaustausch besser. Aber auch Workshops und Schulungen sind weiterhin nützliche und notwendige Begleiter in der Ausbildung.



Wo wirkt soziale Kompetenz?

Berufsschule

Die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen wird optimiert.

Das Durchhaltevermögen und das Zeitmanagement werden verbessert.

Motivation und Offenheit der Auszubildenden werden gefördert.

Das Lernen wird verbessert.

Cybermobbing wird verringert.



Ausbildung

Kritikfähigkeit wird geschult.

Interkulturelle Kompetenzen werden gefördert.

Ein fairer Umgang miteinander entsteht.

Die eigene Anspruchshaltung wird reflektiert.

Der Lernerfolg wird gesteigert.



Berufs- und Arbeitsleben

Eine erhöhte Kundenorientierung entsteht.

Es kann auf Eigenverantwortlichkeit bei der Umsetzung von Aufgaben zurückgegriffen werden.

Die Zuverlässigkeit wird erhöht.



Soziale Kompetenz als weltweite Basis



Thomas Meyer (Leiter Personal Ausbildung, links) und Michael Bruggesser (Leiter Zentralbereich Personal, rechts) der Miele & Cie. KG

Im Dezember 2018 erläuterten uns Michael Bruggesser und Thomas Meyer der Miele & Cie. KG die Frage:

„Welchen Stellenwert hat soziale Kompetenz in einem internationalen Unternehmen?“

Bruggesser: „Unsere Unternehmenskultur bei Miele basiert weltweit auf Vertrauen, Respekt und Kommunikation. Wir beurteilen beide Kompetenzbereiche, den fachlichen und den sozialen, als gleichberechtigt. Das Wie einer Interaktion wird generell immer wichtiger. Dabei ist es egal, ob es sich um ein kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) oder einen Global Player handelt. Das müssen Führungskräfte mehr als in der Vergangenheit umsetzen. Genau das ist auch Bestandteil unserer Schulungen für Führungskräfte, Nachwuchskräfte und Auszubildende.“

Meyer: „Die Auszubildenden kommen ja zu uns, um uns darauf hinzuweisen, wo es in der Ausbildung hakt. Man muss sich daran erinnern: Auszubildende sind die Jüngsten in der Arbeitskette. Die bringen ihre ganz modernen Einstellungen mit, die nicht immer mit den Einstellungen der

Auszubildenden übereingehen. Was uns z. B. auffällt, ist, dass junge Auszubildende aktiv Feedback einfordern. Für Erklärungen sind die Auszubildenden sehr empfänglich und bereit, ihr Verhalten an dieser Stelle anzupassen. Die jungen Leute haben dabei ein durchaus selbstbewusstes Auftreten. Ich würde mir andererseits aber stellenweise mehr Betroffenheit bei Fehlern wünschen.“

Bruggesser: „Auszubildende müssen zunächst unsere eigene Haltung kennenlernen. Wir haben hier bei Miele fest definierte Unternehmenswerte, die international gelebt werden. Das ist viel mehr als ein rein verbales Konstrukt. Es ist uns wichtig und soll auf allen Ebenen umgesetzt und gelebt werden, von der Ausbildung über Nachwuchskräfte bis hin zu den Führungskräften. Je besser wir die jungen Leute ausbilden, desto besser wird es für uns als Unternehmen sein.“

Meyer: „Unsere Erfahrung zeigt: Je breiter wir dies tun, desto mehr profitieren wir. In Gesprächen mit den Auszubildenden stelle ich immer wieder fest, dass sie die Werte, die Miele als Familienunternehmen hat, sehr gut annehmen können. Das ist für mich ein Zeichen, dass junge Leute diese Werte honorieren. Der Wille, Teil einer Familie zu sein, ist auf jeden Fall gegeben.“

Bruggesser: „Für mich ist vor allem wichtig, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zu uns passt. Er oder sie muss unsere Werte relativ früh adaptieren können. Ein Azubi muss nicht unbedingt die besten Noten haben. Er oder sie muss gewisse Antennen haben, dann ist er oder sie sozial kompetent. Wir haben eine sehr hohe Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das zeigt uns, wenn jemand zu uns passt, bleibt er oder sie uns auch lange erhalten. Im Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2018“ belegte Miele in der Kategorie der Großunter-

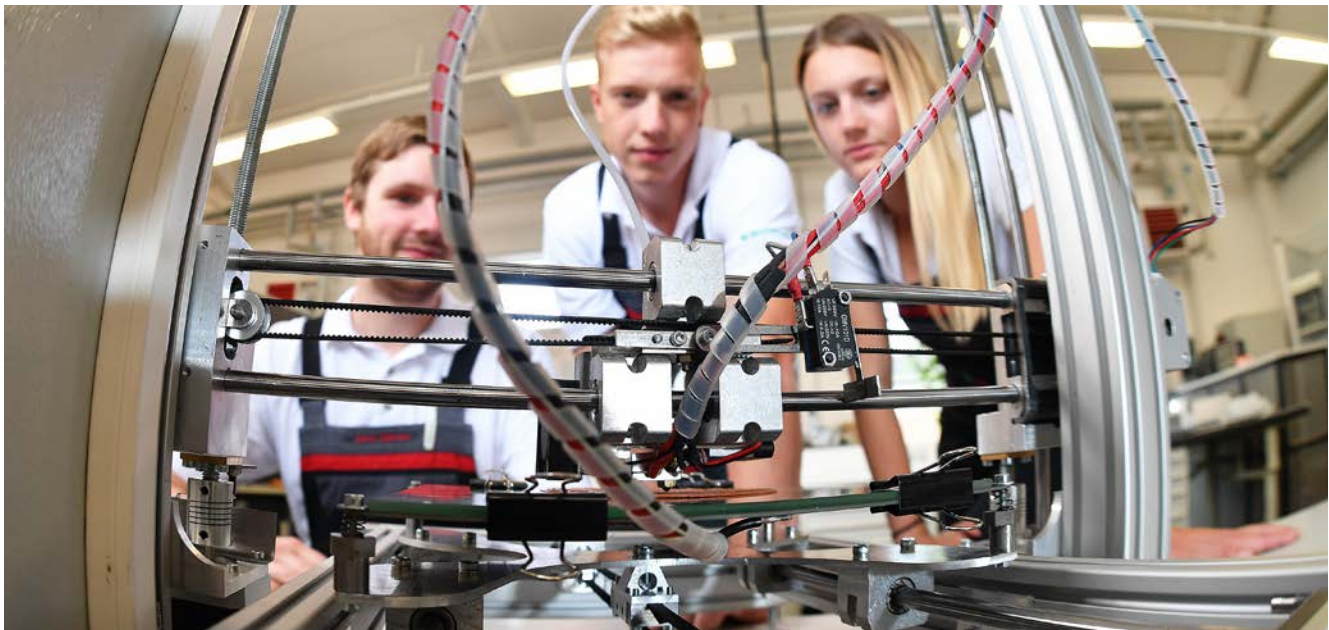
nehmen mit über 5.000 Beschäftigten in Deutschland Platz eins. Bei diesem Wettbewerb ist soziale Kompetenz ein wichtiges Item.“

Meyer: „Soziale Kompetenz zu leben, bedeutet eine fortlaufende Anpassung an aktuelle Anforderungen. Die Auszubildenden sind z. B. alle in der Digitalisierung aufgewachsen. Das bringt neue Formen der Kommunikation mit sich, SMS, WhatsApp und Co. Im Kontakt untereinander muss man zum Beispiel klären, ob es sinnvoller ist, sich zu schreiben oder miteinander zu sprechen.“

Bruggesser: „Genau. Speziell, da heute die globalen Anforderungen ganz andere sind, und somit auch die Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wir haben erkannt, dass soziale Kompetenz wirklich einen Unterschied macht. Früher wurde das eher als Beiwerk betrachtet. In Zukunft wird dieses Thema noch größer werden.“

Miele ist einer der Praxispartner im Projekt Login der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. (IfB OWL). In diesem Projekt werden Lernmodule für Ausbilder und Auszubildende zur Stärkung sozialer Kompetenz aufgebaut, die branchenübergreifend in Betrieben eingesetzt werden können. Diese Module werden als Workshop umgesetzt, ein digitales Tool mit App wird entwickelt.

Die Projekte präsentieren sich



Beim Bau ihres eigenen 3D-Druckers erwerben Auszubildende Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

Teamarbeit unter 3D-Druck

Wie schaffen wir es, die Bedeutung von Zusammenhalt und Teamarbeit greifbarer zu machen? Diese Frage ließ Corinna Schittenhelm, Vorstand Personal und Arbeitsdirektorin der Schaeffler AG, einem weltweiten Automobil- und Industrielieferer aus Herzogenaurach, nicht mehr los.

Soziale Kompetenz, da war sie sich mit ihren Ausbildungsverantwortlichen einig, wird angesichts rasanter Wandlungsprozesse im Unternehmen immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund galt es, ein Beispiel zu finden, bei dem soziale Kompetenzen möglichst „haptisch“ wurden und das für die meisten Auszubildenden in 18 Ausbildungsberufen und zwölf dualen Studiengängen der Firma geeignet war. Und Spaß am Lernen mit modernen Methoden sollte im Vordergrund stehen. Warum also nicht auf eine richtig innovative Technologie setzen und einen 3D-Drucker entwickeln?

In diesem Lernprojekt bauen die Auszubildenden ihren eigenen 3D-Drucker. Dies setzt eine neuartige Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen Mechatroniker, Elektriker, Industriemechaniker und Bürokaufleuten voraus. Darüber hinaus kommen auch virtuelle – standortübergreifende – Teams zum Einsatz. So erfahren die Auszubildenden,

wie wichtig soziale Kompetenzen wie Team-, Kommunikations-, Konflikt- und Organisationsfähigkeit im Beruf sind. Die Umsetzung umfasst die Herstellung der Einzelteile, die Montage sowie die Inbetriebnahme. Ohne funktionierendes Teamwork kommt man da nicht weit. Neben dem Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Mechanik, Elektronik, Software und Büroarbeit wird schnell die Bedeutung des Hand-in-Hand-Arbeitens für den Erfolg nachvollziehbar. Dabei sind viele Fragen zu klären: Welche Spielregeln ermöglichen eine erfolgreiche Teamarbeit? Wie plane und organisiere ich die Arbeit im Team? Wie wird mit Problemen umgegangen? „Horizontenerweiterung“ nennt das Ausbildungsexperte Seren, Leiter der Ausbildung in Deutschland, und meint damit, dass durch Selbstreflexion und Fremdverstehen auf einmal neue Türen offenstehen. Ganz wie im echten Leben.

„Das Thema 3D-Drucker bietet sich aufgrund der Komplexität und der damit zusammenhängenden Notwendigkeit des Wissensaustausches besonders an“, sagt Paul Seren. Gemeinsam mit der Universität Bremen, Institut Technik und Bildung, wurde das Lernprojekt SoKo3D ins Leben gerufen, mit dem Ziel, soziale Kompetenz im berufsfachlichen Kontext zu konkretisieren.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Lehr-Lern-Projekt 3D-Drucker	Auszubildende und Auszubildende in technologieintensiven Branchen	Schaeffler Technologies AG & Co. KG Industriestraße 1–3 91074 Herzogenaurach info.de@schaeffler.com
Konzeptgrundlagen zur Ausprägung von Sozialkompetenzen in der Berufsausbildung		

Vom Handlungswissen zum Prozesswissen

Auszubildende in technologieorientierten Unternehmen benötigen neben Fachwissen übergeordnete Kompetenzen. Vertretungsprofessorin Dr. Erika Gericke von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sagt zum Modellvorhaben soKom digital: „Die Auszubildenden müssen ein Verständnis dafür entwickeln, dass sie Teil einer Prozesskette sind, dabei den gesamten Prozess überblicken und selbst zum Teil des Prozesses werden.“ Und dieser Prozess wird zunehmend digitaler. Dadurch entstehen völlig neue Arten der Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit im Betrieb selbst, zwischen den Betrieben sowie im Verhältnis zum Kunden. Die gestiegenen Anforderungen machen es für Unternehmen schwerer, die richtigen Auszubildenden zu gewinnen und zu binden. Um hier Abhilfe zu schaffen, werden im Projekt soKom digital mit den Auszubildenden Kompetenzprofile erstellt. Hierauf aufbauend können die

Auszubildenden durch passende Ansätze die Zusammenarbeit im Prozessablauf trainieren: von der Auftragsvergabe über die Produktion, Gütekontrolle und den Versand bis hin zum Kundengespräch vor Ort. So wird Handlungswissen um Prozesswissen ergänzt.

„Speziell zu Beginn der Ausbildung fällt es schwer, den gesamten Prozess zu überblicken“, so Michael Steinicke von der Firma GMW PRÄMAB. „Der Anteil an Kommunikation ist wichtiger denn je“, unterstreicht Steffen Woskowiak von der CIV Präzisionstechnik GmbH die Bedeutung von Sozialkompetenz. Übrigens auch aufseiten der Auszubildenden: „Die Nagelprüfung ist bestanden, wenn alle Ausbilder das Beste aus unseren Talenten herauskitzeln.“ Daran arbeiten alle zusammen.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Betriebliche Lern- und Experimentierräume	Auszubildende in technologiebasierten und exportorientierten Unternehmen	RKW Sachsen-Anhalt Werner-Heisenberg-Straße 1 39106 Magdeburg
Formate des selbstgesteuerten Lernens		info@rkw-sachsenanhalt.de
Handlungsempfehlungen für die Praxis		https://www.rkw-sachsenanhalt.de





Gemeinsam im Tandem lernen

Kulturelle Vielfalt ist heutzutage nicht nur im alltäglichen Straßenbild sichtbar. Auch die Bewohner von Seniorenzentren stammen mittlerweile aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Ähnlich bunt sieht es in den Klassenräumen des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe aus, in dem angehende Altenpfleger und Altenpflegerinnen den schulischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren.

Kulturelle Vielfalt kann als Bereicherung angesehen werden, birgt aber auch die Gefahr, dass aus Unkenntnis und fehlender Begegnung Unverständnis und Vorurteile erwachsen. Um dem vorzubeugen, entwickelte der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe eine besondere Art von Lernpartnerschaft, die die soziale Kompetenz von Auszubildenden stärkt, indem sie ihre interkulturelle Kompetenz fördert.

Zunächst nahmen die Auszubildenden an einer Projektwoche teil, in der ihnen Grundlagen interkultureller Kompetenz vermittelt wurden. Dann wurden Tandems gebildet: Auszubildende der Altenpflege wurden mit Flüchtlingen zusammengebracht, die an den Integrationsprojekten des Bonner Vereins teilnehmen. Sie lernten sich persönlich kennen und verbrachten Zeit außerhalb des Unterrichts miteinander. Dabei entdeckten sie Gemeinsamkeiten und, dass es viel mehr Verbindendes als Trennendes gibt.

Parallel dazu wurden auch die Dozenten und pädagogischen Mitarbeiter des Fachseminars geschult. Sie erhielten Hintergrundwissen und entwickelten Unterrichtsmethoden, wie sie Vorurteilen und gegebenenfalls auch Rassismus innerhalb der Schülerschaft begegnen können. Um dieses Wissen auch nachfolgenden Generationen weiterzugeben, wird ein Unterrichtsordner erstellt und das Erarbeitete curricular eingebunden.

So profitieren also nicht nur die aktuellen, sondern auch nachfolgende Auszubildende vom Projekt „Vielfalt“. Die Teilnehmenden mit Fluchthintergrund erhalten außerdem während des Projektes die Möglichkeit, in den Alltag einer Senioreneinrichtung hineinzuschnuppern und sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen.

Auch die beteiligten Einrichtungen der Altenpflege profitieren: Dadurch, dass die Auszubildenden interkulturelle Kompetenz erwerben, werden sie zu kultursensiblen Multiplikatoren. Es fällt ihnen leichter, sozial und kultursensibel auf die Bedürfnisse ihrer Bewohner einzugehen.

Das Projekt „Vielfalt miteinander leben und gestalten“ ist ein Zukunftsmodell – nicht nur für die Altenpflege.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Workshops, kultursensible Trainings, Vorträge	Auszubildende in der Altenpflege und Teilnehmende von Integrationsprojekten	Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.
Mentoren-Tandem-System in der Pflege	Auszubildende sowie Dozenten und Dozentinnen und pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Fraunhoferstraße 1 53121 Bonn info@bv-pg.de
Didaktisches Material zu kultursensiblen Trainings	Dozenten und Dozentinnen und pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	



Junge Auszubildende tauschen sich im Projekt Smart Culture über kulturell bedingte Missverständnisse aus.



Kulturell smart unterwegs

Soziale Kompetenz und kulturelle Prägung hängen eng zusammen. Die Fähigkeit zu Selbstmanagement, Respekt, Kooperation im Team u.Ä. wird auch vom Werteverständnis geprägt. Gerade bei jungen Menschen kann sich auch die persönliche Fluchtgeschichte auf die sozialen Kompetenzen auswirken.

Mit einem ganzen Strauß von Maßnahmen will Smart Culture soziale und interkulturelle Kompetenzen entwickeln und verbessern. Die Informationsveranstaltungen, Trainings mit Follow-up-Angeboten, Supervisionen,

Coachings, Planspiele, E-Learning-Angebote richten sich dabei nicht nur an Auszubildende mit Fluchtgeschichte, sondern nehmen auch deutsche Auszubildende, Auszubildende und Personalverantwortliche in den Unternehmen in den Blick. Die verschiedenen Projektbausteine sollen dazu beitragen, die eigene kulturelle Prägung und die kulturellen Werte des organisationalen Umfeldes bewusst zu machen, das Verständnis füreinander zu stärken und die kulturelle Vielfalt in Unternehmen in Deutschland besser nutzbar zu machen.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
E-Learning-Programm zur Sozialkompetenz	Auszubildende und Auszubildende, ausbildungsverantwortliches Personal	IMAP GmbH Gladbacher Straße 6 40219 Düsseldorf info@imap-institut.de
Interkulturelle Fortbildung Handbuch „Menschen mit Fluchtgeschichte integrieren“		



Vom After-Work-Meeting zum Azubi-Stammtisch

Gemeinsam zum Sport, zusammen grillen oder den neuesten Kinofilm anschauen – INKOM setzt auf gemeinsame Aktivitäten von geflüchteten und einheimischen Auszubildenden, jungen Fachkräften und Azubi-Mentoren in der Freizeit. Lernen in der Peer-Group soll den jungen Flüchtlingen Orientierung in der neuen Lebenswelt geben und ein Gefühl von Heimat vermitteln. Und natürlich sollen in Gesprächen Fragen und Probleme rund um die Ausbildung miteinander diskutiert werden. Das bringt für alle Beteiligten neue Blickwinkel und Anregungen für die eigene Entwicklung.

Das langfristige Ziel: ein Azubi-Stammtisch, der nach Ende des Projekts von den jungen Menschen eigenständig weiter-

organisiert wird. So entstehen kollegiales Miteinander im Betrieb und Freundschaften fürs Leben. Ergänzend zu den After-Work-Meetings werden Themen-Workshops für Auszubildende von Geflüchteten angeboten. Im Fokus stehen das Vermitteln von Hintergrundwissen und der Netzwerkaufbau.

Es werden Schnittstellen zwischen Betrieben, Behörden und Institutionen geschaffen, um für die zusätzlichen Herausforderungen im Kontext Ausbildung individuelle Lösungen zu finden. Die Auszubildenden erweitern ihre Handlungssicherheit und stärken somit ihre Ausbilder-tätigkeit.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
After-Work-Meetings als Teil der Verbundausbildung	Auszubildende mit Fluchtgeschichte, Auszubildende	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH (ikubiz)
Workshop-Reihe für Auszubildende		G 2, 3-4
Videoclips für Multiplikatoren- und Ausbildertreffen		68159 Mannheim kontakt@ikubiz.de

Erlebnis Ausbildung

In großen Unternehmen hat die Erlebnispädagogik schon lange Einzug gehalten in die Ausbildung. patchWORK will erlebnispädagogische Methoden zur Stärkung von personalen und interpersonalen Kompetenzen auch für kleinere und mittlere Unternehmen nutzbar machen.

Erlebnis- und Erfahrungscamps, Kreativprojekte und Freizeitaktivitäten außerhalb des Betriebsalltags werden genutzt, um alle Sinne und Talente der Jugendlichen anzusprechen und so Kooperations- und Teamfähigkeit, Motivation und Selbstwahrnehmung zu fördern. Auch die interkulturelle Öffnung im Sinne gemeinsamer Kommunikations- und

Kooperationsgrundlagen findet im Rahmen der gemeinsamen Aktivitäten statt.

Neben Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund werden auch Auszubildende aus den Betrieben in die Projektarbeit einbezogen: als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren am Lernort Betrieb erwerben sie interkulturelle und Gender-Kompetenzen und schaffen so die Voraussetzungen, um langfristig und dauerhaft diese Themen mit interaktiven Methoden in kleineren und mittleren Unternehmen zu etablieren.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
inklusive Projektmodule zur Eventarbeit und zu kreativen Ansätzen und Methoden	Auszubildende und Auszubildende mit und ohne Flucht-/Migrationshintergrund	Berufsbildungszentrum Augsburg der Lehmbaugruppe gGmbH
Durchführungskonzept und Lehrmaterialien für interkulturelle Trainings und Kompetenzentwicklung		Piccardstraße 15a 86159 Augsburg info@bbz-augsburg.de
Handlungshilfen und Informationsmaterial für sozialpädagogische, berufsbildungs- und arbeitsmarktbezogene Praxis		

Unterwegs mit dem Lkw

Lkw-Kontrollen auf der Autobahn sind keine Seltenheit – aber selbst für erfahrene Berufskraftfahrer immer mit ein bisschen Unsicherheit verbunden. Wie verhalte ich mich in so einer Situation richtig, ist daher für Auszubildende und Berufsanfänger die Frage. Gefragt sind soziale Kompetenzen hier genauso wie in vielen anderen Situationen im Alltag eines Berufskraftfahrers: Was tun, wenn sich die Ankunft beim Kunden verzögert? Was gilt es bei Touren ins Ausland zu beachten? Wie gehe ich mit Kollegen und Vorgesetzten um, wenn es mal hektisch wird?

Im Dialog mit Lehrkräften, Theaterpädagogen, Vertretern von Autobahnpolizei und anderen Kontrollbehörden setzen sich die Auszubildenden mit verbaler und nonverbaler Kommunikation mit den verschiedenen Personengruppen ihres Berufsumfeldes auseinander. Im Projekt SokoDual trainieren sie den respektvollen Umgang mit anderen, reflektieren ihre Rollen und erwerben neben sozialen auch interkulturelle Kompetenzen. Weitere Konzepte werden für Chemielaboranten und Chemisch-technische Assistenten erprobt.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Seminare für Auszubildende zu Toleranz und Berufsethik	Berufsschülerinnen und -schüler mit und ohne Fluchtgeschichte	Berufskolleg Simmerath/Stolberg der StädteRegion Aachen
Handlungsempfehlungen für den Berufsschulunterricht	Lehrkräfte	Im Römbchen 1 52152 Simmerath
Schulungsmaterialien		bk-stolberg@bk-simmerath-stolberg.de

Digital sozial kompetent

Smartphones und Tablets sind aus dem Alltagsleben nicht mehr wegzudenken. Für Jugendliche und junge Erwachsene gilt das umso mehr. „Digitale Medien auch für die Vermittlung sozialer Kompetenzen zu nutzen, ist daher ein Gebot der Stunde“, sagt Christine Vatterodt vom Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft. Inhalte lassen sich in kleine Lern- und Vermittlungseinheiten aufteilen, mit Videos und Audiobeschreibungen ergänzen, um so junge Erwachsene anzusprechen. Die kurzen Sequenzen kommen dem Lernverhalten junger Menschen entgegen, da sie die geänderten Aufmerksamkeitsspannen berücksichtigen. Gleichzeitig können die digitalen Angebote von Soko

DiVerSo überall und jederzeit genutzt werden: in der Pause, im Bus, zu Hause. So erreichen sie auch Auszubildende, die sich von klassischen Seminaren eher nicht ansprechen lassen.

Auch Auszubildenden bieten digitale Angebote neue Möglichkeiten. Gerade bei aktuellen Fragen im Ausbildungsalltag ist der schnelle Zugriff auf Informationen zur Vermittlung sozialer Kompetenzen ein eindeutiger Mehrwert – denn für den Blick ins Buch fehlen in der konkreten Situation oftmals Zeit und Gelegenheit.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Web-based Trainings zu ausgewählten sozialen Kompetenzen	Auszubildende und Auszubildende	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gemeinnützige GmbH
digitales und analoges Coaching-Konzept für pädagogische Fachkräfte		Buerschestraße 1, 3, 5 49074 Osnabrück
Sammlung von MicroLearnings und Learning-Nuggets als Mini-Lernsequenzen		muk@bnw.de

Gemeinsam online

Wenn sich ein geflüchteter Auszubildender und ein weiterer Mitarbeitender seines Ausbildungsbetriebes gemeinsam auf den Lernweg machen, geht es zunächst einmal darum, die jeweilige Lebensrealität des anderen – in Deutschland und im Herkunftsland – zu verstehen. Die Projekte von Studio2B liefern hierzu professionell produzierte Videos und Onlinekurse für eine eigene E-Plattform. Neben digitaler Kommunikation werden auch soziale Kompetenzen im privaten und Arbeitsumfeld erläutert. In zweiwöchigen Lernphasen bearbeiten Lerntandems unterschiedliche thematische Angebote. Partner der Projekte sind das Forum Berufsbildung sowie die kiezküchen GmbH Berlin.

Passende Begleitkonzepte sehen als weitere digitale Elemente Webinare und Tutoreschats vor. Die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben werden hierfür gesondert qualifiziert und unterstützen den Lernprozess der Tandems. So lassen sich die Qualifizierungsangebote zukünftig selbständig im Betrieb auch mithilfe der Onlinekurse durchführen.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Video-Tutorials, u. a. zur digitalen Kommunikation, Managing Diversity, Umgang mit Fluchthintergrund und Vermeidung von Abbrüchen	Auszubildende und Auszubildende, Berufsschüler und -schülerinnen	Studio2B GmbH Sachsendamm 93 10829 Berlin info@studio2b.de
Begleitete Webinare für Lerntandems		
Schulungsmaterialien zur Biografiearbeit		



Bei der kiezküchen gGmbH entsteht ein Lernvideo, in dem das Thema Mobbing behandelt wird.



Aliens in Ausbildung

„Das ist eine fremde Welt für mich.“ Dieser Satz bringt zum Ausdruck, dass Handlungsabläufe und Werte nicht nachvollzogen werden können. Vielen jungen Auszubildenden geht das so, wenn sie im Rahmen der Ausbildung mit neuen Situationen konfrontiert werden. Ein Verhalten, so wie es jahrelang in Schule und Elternhaus in Ordnung war, wird dann häufig nicht mehr akzeptiert.

Um hier zu sensibilisieren und zu schulen, wird im CJD Südbaden eine App entwickelt. Auf dem Weg durch die Galaxis gerät ein Raumschiff in eine Krisensituation. Es fehlen Treibstoff und Nahrungsmittel. Auf einem bewohnten Planeten soll Hilfe gefunden werden. Doch die Lebewesen sind anders: das Aussehen, die Sprache, die Werte. Ganz wie im echten Leben: Junge Menschen treffen auf andere Generationen, andere Kulturen, andere soziale Gruppen und fühlen sich manchmal wie Außerirdische.

Ziel ist es, den Jugendlichen durch die Kombination aus Workshops und App verschiedene Themengebiete rund um die sozialen Kompetenzen näherzubringen und Denkanstöße zu geben. Der Schwerpunkt dieses Projekts liegt auf der Kommunikation: Wie wirke ich auf andere? Wie ver-

halte ich mich in verschiedenen Situationen angemessen und wie kann ich gewaltfrei kommunizieren? So lernen sie zum Beispiel besser kommunizieren, indem sie ein Sender-Empfänger-Modell kennenlernen („Vier Seiten einer Nachricht“). Aber auch politische Themen wie Extremismus-Prävention oder ökologische und soziale Nachhaltigkeit werden in der App erlebbar gemacht.

Auf einer Internet-Plattform können die Lehrkräfte die Spielstände der Schülerinnen und Schüler verwalten und bei auftauchenden Problemen helfen. Zum Beispiel können die Lehrkräfte bei Reflexionsaufgaben die Berichte der Schülerinnen und Schüler lesen, um gegebenenfalls Rücksprache halten zu können.

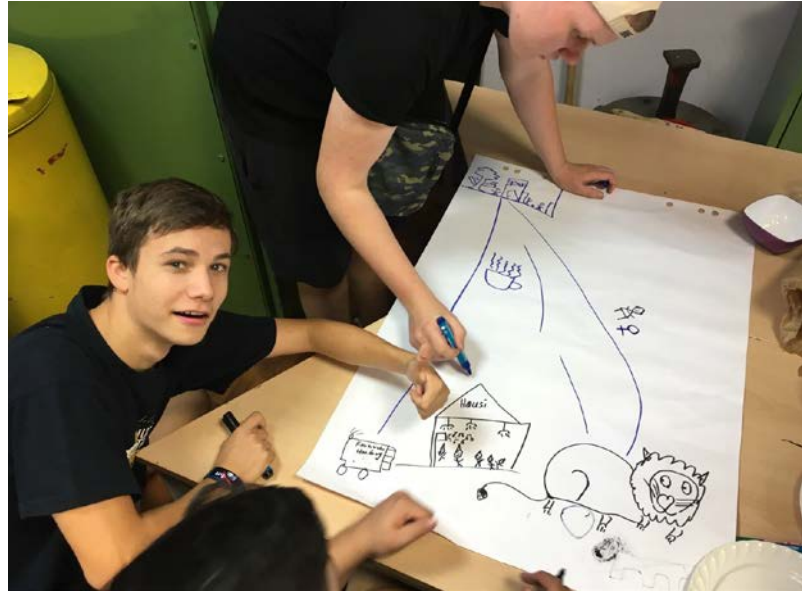
Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Planspiel als Smartphone-App	Auszubildende und Schülerinnen und Schüler mit und ohne Migrationshintergrund	CJD Südbaden Katja Nies Zähringer Straße 47–59 77652 Offenburg Telefon: 0781 99099174 talentezirkel@cjd.de
Schulungsmaterialien		
Blended-learning-Ansatz		

Hol mich ab, wo ich bin – und ich bring's!

„Was stört dich in der Ausbildung?“ Wer bei Auszubildenden bei der Beruflichen Schule am Insepark in Hamburg nachfragt, wie sich der Ausbildungsalltag für sie darstellt, bekommt frank und frei berichtet, was alles schief läuft. Da ist der neue Leistungsdruck, der mit dem Beginn der Ausbildung entsteht. Oder die Empfindung, dass Gesellen und Auszubildende ständig kritisieren oder zu viel verlangen. Aber auch der andere, neue Tagesablauf und weniger Zeit für Freunde werden als Probleme erlebt.

Der Beginn der Ausbildung ist eine Phase der persönlichen Weiterentwicklung und Lebensumgestaltung. „Auszubildende müssen deshalb anerkennen, dass es sich nicht um grundloses Klagen von verzogenen Auszubildenden handelt“, sagt Nadine Wiese vom Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation. „Wer das offene Gespräch sucht, wird überrascht sein, wie viele Lösungsideen die Auszubildenden mitbringen – und wie viel Bereitschaft vorhanden ist, sich weiterzuentwickeln, wenn sie ernst genommen werden.“ Basierend auf dieser Grundidee wurde im Projekt IKKB ein Trainingsprogramm entwickelt, bei dem die Perspektiven der Auszubildenden und Auszubildenden miteinander verschränkt werden.

In einer Bedarfsanalyse in einem mittelständischen Handwerksbetrieb wurden so unterschiedliche Probleme wie niedrige Azubi-Vergütung, strenge Hierarchien und frühe Arbeitszeiten identifiziert. Und doch: Viele Kritikpunkte lassen sich im kommunikativen Austausch von selbst auf-



Auszubildende der Beruflichen Schule Anlagen- und Konstruktionstechnik am Insepark (BS 13) diskutieren die Bedeutung sozialer Kompetenz.

lösen. Auszubildende und Auszubildende sind sich einig: Man sollte Lösungen gemeinsam suchen, vertrauensvoll Lehrkräfte und Eltern um Rat fragen oder die Freizeit bewusster nutzen und erleben.

So entsteht ein neues Arbeitsklima, in dem praktische Lösungen gefunden werden. Eine gemeinsam entwickelte Wertepyramide hält die Rollen sozialer Kompetenzen im Alltag fest, Erfolgs- und Misserfolgskriterien für einen konstruktiven Umgang miteinander werden im Betrieb formuliert. Auf diese Weise entsteht ein übertragbares Konzept zum sozialen und interkulturellen Lernen. So lassen sich Motivation und Leistungsbereitschaft aller Beteiligten erhöhen. Dieser Weg, da sind sich alle Beteiligten sicher, soll noch weiter verfolgt werden.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Konzept zur Bedarfsanalyse in Handwerksbetrieben	Auszubildende, Mitarbeitende und Auszubildende eines Unternehmens; pädagogische Fachkräfte; Lehrkräfte an Berufsschulen	Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm) e.V. An der Alster 40 20099 Hamburg info@ikm-hamburg.de
Übertragbares Konzept für Handwerksbetriebe zum sozialen und interkulturellen Lernen für Auszubildende		
Durchführungskonzept und Lehrmaterialien für soziales und interkulturelles Kompetenztraining		

Handwerk verbindet

„Wie können wir unsere Betriebe noch besser dabei unterstützen, junge Menschen für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern und erfolgreich in die Unternehmen zu integrieren?“ Diese Frage stellte sich für Klaus Lasner von der Handwerkskammer Erfurt angesichts von mehr als 300 offenen Ausbildungsplätzen. Eine Antwort: die Stärkung sozialer und interkultureller Kompetenzen von Auszubildenden und Auszubildenden. Denn interkulturelles Lernen wird auch in von Tradition und familiären Strukturen geprägten Handwerksbetrieben immer wichtiger. Dabei ist gerade für ältere Mitarbeitende und Ausbildungsverantwortliche die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen

Kulturkreisen eine besondere Herausforderung, die mit dem Projekt Handwerk verbindet angegangen wird.

Kultursensiblen Auszubildenden und Mitarbeitenden sowie offenen und toleranten Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bietet sich die Möglichkeit, miteinander in einen Lernprozess einzusteigen und den Arbeits- und Ausbildungsalltag erfolgreich zu gestalten. Eine Win-win-Situation für alle, findet auch Jens Stollberg von der gleichnamigen Elektrofirma, denn die Nachwuchssicherung ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg seiner Firma.

Zentrale Produkte	Zielgruppe	Kontakt
Schulungskonzept und -materialien Interkulturelle Kompetenz Praxisleitfaden für Handwerksbetriebe	Ausbildende, Auszubildende, Mentoren und Mentorinnen im Handwerk	Handwerkskammer Erfurt Fischmarkt 13 99084 Erfurt info@hwk-erfurt.de



Projektlandkarte



Aachen

Berufskolleg Simmerath/Stolberg
info@staedteregion-aachen.de

Augsburg

BBZ Augsburg der Lehmbaugruppe
info@bbz-augsburg.de

Berlin

Studio2B
info@studio2b.de

kiezküchen

kiezkuechen@bildungsmarkt.de

Forum Berufsbildung

info@forum-berufsbildung.de

Arbeit und Leben

bildung@berlin.arbeitundleben.de

Bielefeld

Initiative für Beschäftigung OWL
info@ifb-owl.de

Bonn

Bonner Verein für Pflege- und
Gesundheitsberufe
info@fachseminar-altenpflege-bonn.de

Bremen

Universität Bremen – Institut Technik
und Bildung
sekrkanz@uni-bremen.de

Burg

CIV Präzisionstechnik
info@civ-burg.de

G.M.W. Präzisions GmbH & Co. KG
anfrage@gmw-burg.de

Dresden

SBG für Umweltschutz
und Chemieberufe
info@sbgdd.de

Duisburg

Ibis Institut
info@ibis-institut.de

Düsseldorf

IMAP
info@imap-institut.de

Arbeit und Leben

info@aulnrw.de

Ebersbach an der Fils

Christliches Jugenddorfwerk
Deutschlands
cjd@cjd.de

Erfurt

Handwerkskammer Erfurt
info@hwk-erfurt.de

Arbeit und Leben

info@arbeitundleben-thueringen.de

Ettlingen

Ben Europe-Institute
montesinos@beneurope-institute.de

Frankfurt am Main

Handwerkskammer
Frankfurt-Rhein-Main
info@hwk-rhein-main.de

Göttingen

Arbeit und Leben
goettingen@aul-nds.de

Hamburg

Institut für konstruktive Konflikt-
austragung und Mediation
info@ikm-hamburg.de

Hannover

Bildungswerk der
Niedersächsischen Wirtschaft
zentrale@bnw.de

Herzogenaurach

Schaeffler Technologies
info.de@schaeffler.com

Karben

Berufsbildungswerk Südhessen
leitung@bbw-suedhessen.de

Kassel

BZ Bildungszentrum Kassel
info@BZ-Kassel.de

Lingen

Christophorus-Werk Lingen
info@christophorus-werk.de

Ludwigshafen am Rhein

St. Dominikus
Krankenhaus und Jugendhilfe
info@st-marienkrankenhaus.de

Magdeburg

RKW Sachsen-Anhalt
info@rkw-sachsenanhalt.de

Europäisches Bildungswerk

geschaeftsfuehrung@ebg.de

Mannheim

ikubiz Bildungszentrum
kontakt@ikubiz.de

München

Fraunhofer-Institut IFAM
info@fraunhofer.de

Nürnberg

Ausbildungsring
ausländischer Unternehmer
aauev@t-online.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

info@f-bb.de

Paderborn

Creos Lernideen & Beratung
paderborn@creos.de

Reutlingen

Landkreis Reutlingen
verwaltungsdezernat@kreis-reutlingen.de

Schwerin

SBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft
info@sbw-bildung.de

UVV Norddeutschland

Mecklenburg-Schwerin
mecklenburg@uv-mv.de

Sögel

JBS Marstall Clemenswerth
info@marstall-clemenswerth.de

Sondershausen

HABI Handwerk & Bildung
info.habi@t-online.de

Vechta

Universität Vechta
Margit.Stein@uni-vechta.de

Wismar

BilSE Bildungs-Service für Europa
info@bilse.de



Interessante Links

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
<https://www.bmwi.de>

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge
<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de>

Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen –
KOFA
<https://www.kofa.de>

Informationsportal über rechtliche Grundlagen und
Verfahren der beruflichen Anerkennung ausländischer
Qualifikationen
<https://www.anerkennung-in-deutschland.de>

BQ-Portal – das Informationsportal über ausländische
Berufsqualifikationen
<https://www.bq-portal.de>

Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte
aus dem Ausland
<https://www.make-it-in-germany.com/de>

Willkommenslotsen und Passgenaue Besetzung
<https://www.zdh.de>

Kontakt

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)
Projekträger | Bildung, Gender | Soziale Kompetenz in der
Dualen Ausbildung

Postadresse: Heinrich-Konen-Straße 1, 53227 Bonn
Besucheradresse: Königswinterer Straße 552 b, 53227 Bonn
Telefon: 0228 3821-1847
Telefax: 0228 3821-1604
sozialkompetenz@dlr.de
s.dlr.de/vw83

