



Übergänge gestalten –

Junge Menschen mit Migrationserfahrungen
zwischen Schulsystem und Arbeitswelt

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSA)

Evangelische Jugendsozialarbeit begleitet und fördert junge Menschen im Übergang Schule Beruf und allen damit verbundenen Schritten. Sie wendet sich jungen Menschen in besonderen Lebenslagen zu, arbeitet in und mit Schulen und macht Angebote am Übergang von Schule in berufliche Qualifizierung und in das Erwerbsleben. Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf und Begleitung während der Berufsausbildung runden das Aufgabenspektrum ab.

Wesentliches Ziel ist die Umsetzung ihres Rechts auf Förderung der Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit. Um die Lebenslagen und die Belange junger Menschen angemessen zu berücksichtigen, setzt sich die BAG EJSA für eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Jugendsozialarbeit ein. In ihrem evangelischen Selbstverständnis ist ihr die Offenheit für Angehörige anderer Religionen und Weltanschauungen wichtig. Die Umsetzung des Rechts auf Beteiligung ist uns selbstverständliche und stete Herausforderung.

Jeder junge Mensch ist einzigartig und hat das Recht auf ein Leben in Würde und einen Platz in der Gesellschaft. Die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit (BAG EJSA) gründet auf dem christlichen Menschenbild: Wir vertrauen darauf, dass Gott jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit annimmt. Evangelische Jugendsozialarbeit praktiziert tätige Nächstenliebe im aktiven Einsatz für junge Menschen – ganz konkret individuell und politisch.

Die BAG EJSA unterstützt diese Arbeit vor allem durch Information und Beratung der Mitgliedsverbände und die Begleitung von Bundesprogrammen. Die Durchführung von modellhaften Projekten fördern und unterstützen wir, um Impulse für die Weiterentwicklung der Arbeit vor Ort zu geben. Die BAG EJSA fördert das Gespräch zwischen Wissenschaft, politischen Entscheidungsebenen und Praxis.

Impressum

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische
Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSA)
Wagenburgstraße 26–28
70184 Stuttgart
Tel. (07 11) 16 48 9-0
Fax (07 11) 16 48 9-21
E-Mail: mail@bagejsa.de
www.bagejsa.de

Konzeption:

Lisa Steinberg und Christiane Weidner

Redaktion:

Claudia Seibold

Bildnachweis:

Siehe hintere Umschlagseite

Layout:

Kai Rübsamen

Druck:

Leinebergland Druck GmbH & Co. KG, Alfeld
Stuttgart, Februar 2022

Gefördert aus Mitteln des
Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Übergänge gestalten –

Junge Menschen mit Migrationserfahrungen
zwischen Schulsystem und Arbeitswelt

Inhalt

Vorwort	7
<i>Petra Densborn, CJD Regionalvorstand, Vorständin BAG EJSA</i>	
Einleitung	8
<i>Lisa Steinberg und Christiane Weidner, BAG EJSA</i>	
I Rahmenbedingungen und Angebotsstrukturen	
Wohin zeigt der Kompass?	11
Jugendsozialarbeit im Kontext migrationspolitischer Entwicklungen <i>Prof. Dr. Hannes Schammann, Universität Hildesheim</i>	
Zugänge zur beruflichen Bildung	21
Berufsausbildung als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe <i>Dr. Mohini Lokhande, Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)</i>	
Zwischen Wunsch und Wirklichkeit	28
Junge Menschen mit Fluchterfahrung in der Jugendberufshilfe <i>Prof. Dr. Ruth Enggruber, Hochschule Düsseldorf</i>	
Wege und Umwege zur Ausbildung	35
Instrumente der Bundesagentur für Arbeit für junge Geflüchtete <i>Prof. Dr. Tuan Nguyen, HS der Agentur für Arbeit, und Adina Kubusch, Agentur für Arbeit</i>	
Förderung der beruflichen Integration und Teilhabe von Geflüchteten	42
GEW-Perspektiven und Forderungen für die duale Ausbildung <i>Helena Müller, Referentin beim GEW-Hauptvorstand</i>	
Vernetzt arbeiten	47
Jugendmigrationsdienste – Integration und Chancen <i>Lisa Steinberg und Christiane Weidner, BAG EJSA</i>	
II Herausforderungen Rassismus und Digitalisierung	
Vom Umgang mit Rassismus	57
Erschwerte Bedingungen für Betroffene in prekären Lebenslagen <i>Dr. Nikolai Huke, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel</i>	
Online-Beratung	62
Eine eigenwillige Perspektive auf die Digitalisierung am Beispiel JMD <i>Heinz Thiery, Sozialpädagogische Onlineberatung</i>	

III Aus der Jugendsozialarbeit

»Vielfalt.Ausbildung.Perspektive«	68
Ausbildungsintegration und -begleitung <i>Miriam Schühle, Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V.</i>	
Flexible und bedarfsgerechte Ausbildungsförderung	75
Hilfen aus einer Hand – ein langer Weg zum Regelangebot? <i>Thomas Raithel, EJSA Rothenburg</i>	
Abschlüsse und Anschlüsse	80
Angebote für junge Volljährige – eine Frage der Zuständigkeit? <i>Lisa Steinberg, BAG EJSA und David Meis, Produktionsschule Moritzburg</i>	
Ein frauenspezifisches Angebot	85
Perspektiven für junge Flüchtlinge, Bildung Orientierung Beruf <i>Helia Geller-Fehling und Mariam Kashani-Moghadam, Diakonisches Werk Hannover gGmbH</i>	
Wohnangebote und begleitende Hilfen	90
Beiträge zur gelingenden Integration junger Geflüchteter <i>Ulrike Haas und Marianne Möhle, BruderhausDiakonie, Reutlingen</i>	
Integration ist eine Grundhaltung	94
Die internationale Produktionsschule der Jugendwerkstatt Felsberg <i>Olaf Rossmann, Jugendwerkstatt Felsberg</i>	
Zukunftsperspektive geben	97
Die Arbeit der Brückenbauerinnen <i>Peter Engelhardt und Vanessa Druse-Baum, Geschwister-Gummi-Stiftung, Kulmbach</i>	
Der holprige Weg zum Schulabschluss	101
Erfahrungen junger Menschen und der Schulsozialarbeit <i>Meike Grams, Integrierte Gesamtschule Garbsen, Hochschule Hannover und GEW</i>	
Informationen zu den Autor*innen	105
Weiterführende Lektüre und Hinweise	108



Vorwort

*Liebe Leser*innen,*

das vorrangige Ziel der Jugendsozialarbeit ist es, junge Menschen in schwierigen Lebenslagen sozialpädagogisch zu beraten, zu begleiten und zu fördern. Der Übergang von der Schule in die Ausbildung und Arbeitswelt fordert alle jungen Menschen heraus. Besonders hoch können die Hürden für all jene sein, die aufgrund ihrer Migrationsgeschichte und damit einhergehenden Erfahrungen von Diskriminierung und Ausgrenzung zusätzlich belastet sind.



Junge Menschen wollen und müssen sich als eigenständige Persönlichkeiten in der sie umgebenden Lebenswelt – sei sie nun dauerhaft oder nur temporär, selbst gewählt oder durch äußere Umstände erzwungen – zurechtfinden, positionieren und beheimaten. Als niedrigschwelliges Angebot der Kinder- und Jugendhilfe erreicht die Jugendsozialarbeit dank ihrer flexiblen und barrierearmen Angebote potentiell alle jungen Menschen, die Unterstützung benötigen. Junge Menschen mit Migrationserfahrungen erleben die Angebote der Jugendsozialarbeit als Ort pädagogisch begleiteter Interaktion mit anderen jungen Menschen ohne den Aspekt der Leistungsbewertung, durch den Schule und Ausbildung geprägt sind. Neben dem notwendigen Aufbau von sozialen Kontakten, gesellschaftlichem Engagement, Selbstorganisation und Eigenmotivation der jungen Menschen wird hier interkulturelle Kompetenz entwickelt und die Öffnung der*des Einzelnen in die Gesellschaft befördert. Die Arbeit der Jugendmigrationsdienste als spezifisches Angebot der Jugendsozialarbeit für junge Migrant*innen schafft einen Mehrwert mit ihren eigenen spezifischen Angeboten zur Integrations- und Teilhabeförderung für die Zielgruppe und verzahnt sich dabei sinnvoll mit den Angeboten von berufsbezogener, schulbezogener und offener Jugendsozialarbeit.

Um den Bedarfen der immer größer werdenden Zielgruppe junger Menschen in schwierigen Problemlagen gerecht werden zu können, arbeitet die Jugendsozialarbeit vernetzt und kooperiert mit vielfältigen Akteur*innen. Ziel ist es, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu gestalten und dabei die Integration der Zielgruppen in die Gesellschaft und den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ebenso zu befördern wie ihre individuelle Persönlichkeitsentwicklung.

Mit diesem Themenheft widmen wir uns den Herausforderungen, die durch die vielfältige Zielgruppe der jungen Migrant*innen an die Jugendsozialarbeit und vor allem an ihre Flexibilität und ihren Willen zu Kooperation und Vernetzung gestellt werden. Neben grundlegenden Beiträgen aus der Wissenschaft sowie Exkursen einzelner Handlungsfelder der Jugendsozialarbeit werden im Praxisteil konkrete Beispiele für die erfolgreiche Gestaltung von Übergängen vorgestellt. Wir möchten damit der Vielfalt der Angebote der Jugendsozialarbeit Rechnung tragen, die in Umsetzung des § 13 SGB VIII für die Gestaltung von Übergängen vor Ort möglich ist – wenn ihr Potential vom Träger der öffentlichen Jugendhilfe erkannt und gefördert wird.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Petra Densborn,
CJD Regionalvorstand, Vorstandin BAG EJSA

Einleitung

Lisa Steinberg und Christiane Weidner, BAG EJSA

Jugendliche und junge Erwachsene bei einem gelingenden Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu unterstützen, ist Aufgabe der Jugendsozialarbeit. Eine wesentliche Zielgruppe sind junge Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung, die nach wie vor von ungleichen Bildungs- und Teilhabechancen benachteiligt werden. Sie haben geringere Chancen, in eine Berufsausbildung zu münden. Das gilt selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen, sozio-ökonomischer Lage und Berufspräferenzen. Eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf ist unwahrscheinlicher (BIBB 2020: 287¹). Für neu zugewanderte junge Menschen bestimmt der Aufenthaltsstatus bzw. die Bleibeperspektive die Chance auf Förderung sowie Zugänge zu Ausbildung und Angeboten im Übergang Schule – Beruf.

Doch junge Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung haben dasselbe Recht auf Integration, gesellschaftliche Teilhabe und Selbstverwirklichung. Im Übergang Schule – Beruf stehen sie vor vielen weiteren Herausforderungen, die wesentlich mit Prozessen der Verselbstständigung verknüpft sind. Ihnen durch Unterstützung und Begleitung Teilhabechancen zu ermöglichen, ist daher selbstverständlicher Auftrag und Aufgabe der Jugendsozialarbeit.

Die Jugendsozialarbeit befindet sich dabei allerdings in einem Spannungsfeld zwischen verschiedenen Rechtskreisen, Handlungslogiken und gesetzlichen Regelungen. Mit den sozialrechtlichen Arbeitsmarktreformen in den 2000ern (Hartz-Reformen) haben die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) im Übergang Schule – Beruf zunehmend an Gewicht verloren. Während in der Jugendhilfe die Verwirklichung des Rechts der jungen Menschen auf Förderung ihrer Entwicklung an erster Stelle steht, fokussieren das SGB II (Grundsicherung für Arbeitsplatzsuchende) und III (Arbeitsförderung) direkt auf die Vermittlung in eine Berufsausbildung oder Erwerbsintegration – auch unter Androhung und Umsetzung von Sanktionen. Die Regelungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht sind häufig nicht mit den Zielen der Persönlichkeitsentwicklung und Selbstverwirklichung vereinbar. So hängt der Zugang zu beruflicher Qualifizierung vom aufenthaltsrechtlichen Status ab.

Insgesamt erschweren zahlreiche Regulierungen, politisch gesetzte Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Exklusionsmechanismen den jungen Menschen die Zugänge zu Bildung, in Ausbildung und Arbeitswelt sowie deren gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb muss Jugendsozialarbeit sich, neben der individuellen sozialpädagogischen Arbeit, für bessere politische und gesetzliche Rahmenbedingungen einsetzen.

Die soziale und berufliche Integration der jungen Menschen und in diesem Zusammenhang ihre gesellschaftliche Einbindung und Partizipation als Herausforderung und Aufgabe der Jugendsozialarbeit stehen im Fokus dieses Heftes. Während sich der erste Teil des Themenhefts mit den Rahmenbedingungen und Angebotsstrukturen vor dem Hintergrund migrationspolitischer Entwicklungen auseinandersetzt und politische sowie gesellschaftliche Kontexte beleuchtet, legt der zweite Teil des Themenhefts den Fokus auf die praktische Arbeit mit der Zielgruppe. Diese Beiträge aus der konkreten Arbeit ›vor Ort‹ veranschaulichen, was in der Praxis bereits möglich ist und getan wird. Dabei werden Hürden, vor allem aber auch Gelingensbedingungen für erfolgreiche Angebote und

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2020. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit-in-der-berufsbildung/der-berufsbildungsbericht/der-berufsbildungsbericht_node.html

somit die nachhaltige soziale und berufliche Integration der zugewanderten jungen Menschen formuliert. Verbunden werden beide Teile durch je einen Beitrag zu zwei gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit: Rassismus und Digitalisierung.

■ Zu den Beiträgen im Themenheft

Hannes Schammann setzt sich mit den Anforderungen an die Jugendsozialarbeit vor dem Hintergrund migrationspolitischer Entwicklungen der letzten 20 Jahre auseinander. Er sieht die Gefahr, dass Jugendsozialarbeit zu stark darauf fokussiert, den jungen Menschen zu vermitteln, dass sie sich anpassen müssen. Um sich dieser Gefahr entgegenzustellen, sei Jugendsozialarbeit gefordert, selbst politisch aktiv zu werden. Dies gelingt nur, wenn sie sich mit den politischen und rechtlichen Bedingungen auseinandersetzt. Der Autor skizziert eine politische Ausrichtung migrationsbezogener Jugendsozialarbeit im Sinne eines Verständnisses von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession.

Die folgenden Beiträge im Themenheft setzen sich durchaus auch kritisch mit den Rahmenbedingungen und Angebotsstrukturen im Übergang Schule – Beruf auseinander. *Mohini Lokhande* stellt die Zugangswege zur beruflichen Bildung für viele Neuzugewanderte als Labyrinth dar. Sie geht der Frage nach, mit welchen Strukturen und Praktiken die jungen Menschen und ihre Wegbegleiter*innen unterstützt werden können. *Ruth Enggruber* beschreibt, dass sozialpädagogisch begleitete Angebote im Übergang Schule – Beruf (Jugendberufshilfe) nur noch selten der Kinder- und Jugendhilfe und damit der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 SGB VIII zugeordnet sind. Anhand von Studienergebnissen stellt sie dar, was jungen Geflüchteten aus ihrer eigenen Sicht die Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot für ihre Lebensführung in Deutschland »eigentlich bringt«. *Minh-Tuan Nguyen* (HdBA) und *Adina Kubusch* (BA) beschreiben die Rolle der Arbeitsagenturen/Jobcenter, die für die Grundsicherung und Ausbildungsförderung zuständig sind, und beleuchten ausgewählte Instrumente der BA für den Übergang junger Geflüchteter in eine Berufsausbildung. Dabei werfen sie auch einen kritischen Blick auf institutionelle Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Bieterwettbewerbe, und schildern die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeit der Arbeitsagenturen und Jobcenter. *Helena Müller* (GEW) macht auf die strukturellen Problemlagen bei der Integration von Geflüchteten ins (duale) Ausbildungssystem aufmerksam und skizziert Forderungen der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, wie die Zugänge zu Bildung, Ausbildung und Arbeitswelt nachhaltig verbessert werden können. *Lisa Steinberg* und *Christiane Weidner* veranschaulichen die Arbeit der Jugendmigrationsdienste (JMD) im Übergang »Schule – Ausbildung – Beruf«. Wie die Netzwerkarbeit und ihr Konzept des »Beratens, Begleitens und Bildens« ineinander greifen ist Thema ihres Beitrages. Dabei identifizieren sie förderliche Faktoren für eine erfolgreiche Begleitung junger Menschen in Übergängen.

Rassismus und Digitalisierung werden in vielen Beiträgen als Herausforderung benannt. Die beiden nächsten Aufsätze reflektieren diese gesellschaftlichen Prozesse und ihre Bedeutung für die Jugendsozialarbeit.

Nikolai Huke zeigt in seinem Beitrag, dass Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen ein zentrales Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete darstellen. So erschweren es prekäre Arbeitsbedingungen und unsichere Aufenthaltsbedingungen, sich zu wehren und gegen Rassismus vorzugehen. Um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu ermöglichen, so wird deutlich, muss Rassismus im Alltag, am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsverfahren sichtbar gemacht und sanktioniert werden. *Heinz Thiery* stellt in seinem Beitrag seine persönliche Perspektive auf Digitalisierung in der Jugendsozialarbeit am Beispiel der Jugendmigrationsdienste dar. Er schildert eindrücklich, dass Online-Beratung nicht nur ein zusätzlicher oder alternativer Zugang zu Beratungsleistungen, sondern eine notwendige und jugendgerechte Ergänzung der Präsenzberatung darstellt.

Im dritten Teil des Heftes werden konkrete Projekte und Vorhaben für die erfolgreiche Gestaltung von Übergängen aus der Jugendsozialarbeit vorgestellt. Dabei werden auch Geschichten und Lebenswege der jungen Menschen mit Migrationserfahrungen beleuchtet.

Miriam Schühle von der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart (eva) erläutert, wie junge Menschen mit einer unsicheren Bleibeperspektive Unterstützung im Projekt »Vielfalt.Ausbildung.Perspektive« erfahren. Anhand der Erfahrungen von Samir stellt sie die vielen Hürden und Fallstricke des Asylverfahrens vor. Die Sorgen und Lebenswege junger Menschen sowie die Arbeit von eva können so exemplarisch näher dargestellt werden.

Mohammad hat mit der Assistierte Ausbildung (AsA) seine Gesellenprüfung bestanden und Marie, deren (beruflicher) Lebensweg von Unterbrechungen und »Umwegen« geprägt ist, wurde im Rahmen des Ausbildungscoachings bei der EJSA Rothenburg unterstützt. *Thomas Raithel* zeigt, wie mit innovativen, aber unsicheren Fördervarianten flexible und bedarfsgerechte Angebote der Ausbildungsförderung realisiert werden können, die durch eine alleinige Finanzierung der Bundesagentur für Arbeit so nicht möglich wären.

Wie notwendig ein integrativer (ressortübergreifender) Ansatz bei der Entwicklung von Angeboten für junge volljährige Geflüchtete ist, schildern *Lisa Steinberg* und *David Meis* anhand von Erfahrungen mit einem Modellprojekt der Produktionsschule Moritzburg. Danach sollten die jungen Menschen mit ihren Potenzialen und Bedarfen in die Angebotsentwicklung einbezogen werden.

In der Abteilung »Soziale Integration Neue Arbeit« (SINA) des Diakonischen Werks Hannover steht eine flächendeckende Begleitung junger geflüchteter Frauen vor und während der Ausbildung im Mittelpunkt. *Mariam Kashani Moghadam* und *Hella Geller-Fehling* erläutern SINAs Angebote u. a. anhand von Zahras Weg in eine Ausbildung.

Marianne Möhle und *Ulrike Haas* blicken zurück auf sechs Jahre Betreuung Unbegleiteter Minderjähriger Geflüchteter und ihren Übergang in Schule und Beruf in mehreren Projekten der Jugendsozialarbeit der BruderhausDiakonie Reutlingen. Sie beleuchten persönliche Geschichten der jungen Menschen und veranschaulichen ihre Herausforderungen sowie die der Fachkräfte.

Ziel der Internationalen Produktionsschule (IPS, Modellprojekt) der Jugendwerkstatt Felsberg ist es, die sozialen und beruflichen Teilhabechancen junger Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung zu verbessern. Liah (U27), alleinerziehende Mutter, möchte dort u. a. ihren Hauptschulabschluss erreichen. *Olaf Rossmann* beschreibt die IPS und geht dabei auch auf Herausforderungen im ländlichen Raum ein, bedarfsgerechte und differenzierte Angebote zu realisieren.

Peter Engelhardt und *Vanessa Druse-Baum* von der Geschwister-Gummi-Stiftung in Kulmbach identifizieren hemmende und förderliche Faktoren für die soziale und berufliche Integration im Projekt »Brückenbauer«. Anhand der Geschichte des jungen Syrers Karim kann trotz vieler rechtlicher und institutioneller Hürden gezeigt werden, wie eine erfolgreiche Integration in Ausbildung mit Begleitung durch die Jugendsozialarbeit gelingt.

Meike Grams lässt in ihrem Beitrag Nadia und Ibrahim zu Wort kommen. Sie schildern ihre Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus, aber auch von Unterstützung, wiedergefundenem Vertrauen und Hoffnung. Dem werden Erfahrungen und Forderungen von Schulsozialarbeiter*innen aus Berufsbildenden Schulen gegenübergestellt. Ein Fazit von Ibrahim lautet: »Man braucht Menschen, die an einen glauben!«.

Weiterführende Literatur und hilfreiche Links finden Sie ebenso wie Informationen zu den Autor*innen am Ende des Themenhefts.



Wohin zeigt der Kompass?

Jugendsozialarbeit im Kontext migrationspolitischer Entwicklungen

Prof. Dr. Hannes Schammann, Universität Hildesheim

Jugendsozialarbeit ist eng verbunden mit Politik – und zwar in zweierlei Hinsicht. Erstens hilft sie jungen Menschen dabei, sich in Strukturen zurecht zu finden, die in politischen Prozessen entstanden sind. Dadurch erhöht sie die Chance auf individuelle Teilhabe. Dabei fördert sie letztlich die Anpassung an »das System«. Man könnte Jugendsozialarbeit daher auch etwas provokativ als »Assimilationsarbeit« bezeichnen, denn sie vermittelt den jungen Menschen im Grunde die Anpassung an den Status Quo oder zumindest das Navigieren in aktuellen Regelungen. Will Jugendsozialarbeit, zweitens, nicht bei diesem assimilativen Zugang verharren, muss sie selbst politisch werden. Dies geschieht immer dann, wenn sie auf die Änderungen der Rahmenbedingungen individueller Teilhabe abzielt: wenn also beispielsweise Landes- oder Bundesverbände der Jugendsozialarbeit Gesetzesvorhaben kommentieren; aber auch wenn Jugendmigrationsdienste mit der lokalen Ausländerbehörde über deren ausländerrechtliche Handlungsspielräume (die es reichlich gibt) streiten.

Vor diesem Hintergrund ist es doppelt wichtig, dass sich (migrationsbezogene) Jugendsozialarbeit mit migrationspolitischen Entwicklungen auseinandersetzt. Fachkräfte müssen migrationspolitische Regelungen kennen, um gute Scouts für die jungen Menschen zu sein. Sie müssen aber auch erkennen, welche Trends die Rahmenbedingungen für Teilhabe einschränken oder verbessern können – um dann gegebenenfalls politisch aktiv zu werden.

Dieser Text entwickelt einige Gedanken zu einer in diesem Sinne politischen Ausrichtung von migrationsbezogener Jugendsozialarbeit. In einem ersten Schritt werde ich dazu einige migrationspolitische Trends der letzten 20 Jahre reflektieren, wobei ich grob eine Phase der »nachholenden Integration« und die Phase des »langen Sommers der Migration« unterscheide. Dieser Rückblick

zeigt: Immer wieder gab und gibt es Diskussionen und Weichenstellungen, an denen Jugendsozialarbeit eine politische Position finden muss. Doch welche ist dies? Gibt es eine Art migrationspolitischen Kompass der Jugendsozialarbeit? Diesen Fragen gehe ich im zweiten größeren Abschnitt des Textes nach und widme mich dabei insbesondere dem Verständnis der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession. Sie ist sicher kein Rundum-Sorglos-Navigationssystem, aber als Kompass taugt sie allemal.

Das lange Jahrzehnt der nachholenden Integration¹

Von etwa 2000 bis 2014 lässt sich von einer Phase der »nachholenden Integration« (Bade 2005) sprechen. Während Wohlfahrtsverbände und Kommunen bereits seit mehreren Jahrzehnten die Teilhabe von Migrant*innen im Blick hatten, regte sich auf der Bundesebene trotz zahlreicher Warnungen von Expert*innen erst jetzt integrationspolitischer Gestaltungswille.

Mit der »Süßmuth-Kommission« wurde 2001 erstmals eine Anstrengung unternommen, Reformbedarfe tatsächlich anzugehen. Dies führte zum Zuwanderungsgesetz von 2005, das unter anderem den bundesgeförderten Integrationskurs und die Migrationsberatung festschrieb – und die Zuständigkeit dafür beim Bundesinnenministerium bzw. dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge verortete. Auch die politische Geburt des »Menschen mit Migrationshintergrund« fällt in diese Zeit. Seine Erfindung durch das Statistische Bundesamt erlaubte es der Politik, auch denjenigen Menschen Integrationsmaßnahmen zu empfehlen, die sich hinter ihrer deutschen Staatsangehörigkeit »versteckten«. In einer Zeit geringer Zuwanderung wurde durch die Einbeziehung von Deutschen in die Integrationspolitik der Bedarf an Maßnahmen besonders hoch eingeschätzt – möglicherweise höher als er damals war.

■ Liberalisierungstendenzen

Doch die politischen Maßnahmen der nachholenden Integration erschöpften sich nicht darin »die Menschen mit Migrationshintergrund« verspätet an »die Aufnahmegesellschaft« anzupassen. Politik und Gesellschaft unternahmen auch zahlreiche Bemühungen, sich selbst für migrationsbedingte Vielfalt zu öffnen. Beispiele dafür sind die Einführung der *Deutschen Islam Konferenz* als Dialogforum zwischen Staat und islamischen Verbänden im Jahr 2006 oder zahlreiche Projekte zur interkulturellen Öffnung von Wohlfahrtsverbänden und Behörden.



Als gesetzlicher Startschuss einer fortgesetzten Liberalisierung der deutschen Fachkräfteeinwanderungspolitik kann die deutsche Version der »Green Card« für IT-Spezialist*innen im Jahr 2000 gelten. Deren Einführung wurde kontrovers diskutiert. Unter anderem machte die nordrhein-westfälische CDU im Wahlkampf mit dem Slogan »Kinder statt Inder« von sich reden. Ihr Spitzenkandidat mutmaßte, dass zusätzlich zu den Fachkräften Großfamilien mitkommen könnten und so die Zahl der einreisenden Menschen auf das Fünffache ansteigen könnte. Im Kielwasser solcher Debatten wurde die Zahl möglicher Green Cards auf insgesamt 20.000 beschränkt.

Faktisch war das Interesse dieser Berufsgruppe an Deutschland jedoch weit geringer als angenommen: Nur rund 13.000 Fachkräfte kamen im Zuge der bis 2004 laufenden Offensive nach

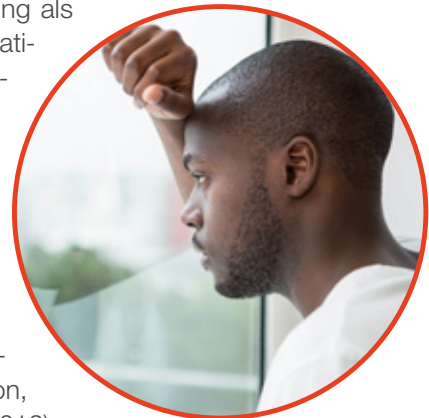
¹ Abschnitte der folgenden Kapitel wurden auszugsweise entnommen aus: Schammann/Gluns (2021: 69–99).

Deutschland. Die Lücke in der Fachkräfteversorgung konnte nicht geschlossen werden (Kolb 2004). Dennoch wurde deutlich, dass sich Deutschland erstmals seit der Anwerbung von Gastarbeitenden zwischen den 1950er und 1970er Jahren wieder aktiv um die Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland bemühte. Zahlreiche weitere Initiativen auf gesetzlicher und untergesetzlicher Ebene folgten. Dazu gehörte das gemeinsame Nachdenken über effiziente Migrationspolitik, beispielsweise in einer »Konsensgruppe« zur Fachkräftezuwanderung im Jahr 2011 oder, im Jahr 2012, die erleichterte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die damals weltweit liberalste Regelung für die Zuwanderung »Hochqualifizierter«: Hochschulabsolvent*innen, gleich welcher Fachrichtung, konnten ein sechsmonatiges Visum zur Arbeitssuche in Deutschland beantragen.

■ Willkommenskultur und Fachkräfteorientierung

Unterhalb gesetzlicher Regelungen stießen sowohl Bundesregierung als auch Landes- und Kommunalverwaltungen ab 2010 zahlreiche Initiativen zur Etablierung einer behördlichen und zivilgesellschaftlichen »Willkommenskultur« an.

Auch wenn dieser Begriff ab dem Jahr 2015 zunehmend im Kontext von Debatten um die Aufnahme von Geflüchteten genutzt wurde, ist es wichtig festzustellen, dass er kurz zuvor in der Fachkräftedebatte verwendet worden war. Auf Bundesebene brachten insbesondere die Unionsminister *Thomas de Maizière* (Inneres) und *Annette Schavan* (Bildung) den Begriff in die Diskussion ein, später griff ihn das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge auf, versuchte sich an einer Definition, gründete Arbeitsgruppen und förderte Projekte (Schammann et al. 2012).



Insgesamt kann man festhalten, dass spätestens seit 2010 verstärkt politische Maßnahmen ergriffen wurden, um Deutschland im weltweiten Wettbewerb um die »besten Köpfe«, sprich: die Leistungsträger*innen, attraktiv zu machen.

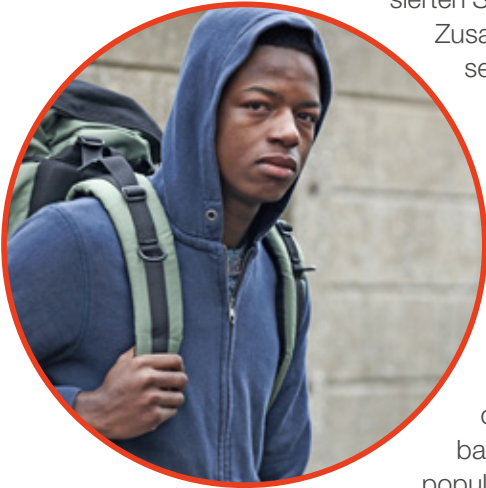
Der lange Sommer der Migration und seine Folgen

Im Jahr 2013 überstiegen die Asylantragszahlen erstmals seit 1997 wieder die Marke von 100.000 und nahmen im Vergleich zum Vorjahr um 70 % zu. Auf kommunaler Ebene diskutierte man gleichzeitig intensiv über die Herausforderungen durch die Zuwanderung von sozial benachteiligten Menschen aus Südosteuropa, die den prekären Verhältnissen ihrer Herkunftsländer entkommen wollten.

2015 kamen im »langen Sommer der Migration« (Kasperek/Speer 2015) rund 890.000 Schutzsuchende nach Deutschland – überwiegend auf dem Landweg über die sogenannte Balkan-Route. Vor dem Hintergrund einer besonderen humanitären Notlage und angesichts begründeter Zweifel an der Leistungsfähigkeit der Asylsysteme in Ländern wie Griechenland und Ungarn, ließ die Bundesregierung Schutzsuchende, die sich zuvor in anderen europäischen Staaten aufgehalten hatten, nach Deutschland einreisen. Anders als oft behauptet, handelte es sich dabei nicht um eine willkürliche Abkehr von migrationspolitischen Regelungen: Indem Deutschland darauf verzichtete, die Schutzsuchenden in die formal zuständigen Länder zurückzuweisen, machte es vom sogenannten Selbsteintrittsrecht der Dublin-Verordnung Gebrauch und übernahm die Asylverfahren in die eigene Zuständigkeit. Die Zahl der Ankommenden war dabei so hoch, dass die Behörden mit der Registrierung überfordert waren und die meisten Asylanträge erst im Folgejahr gestellt werden konnten (Bogumil et al. 2019).

■ Zwischen humanitärem Engagement und Rechtspopulismus

Doch der vermeintlichen »Verwaltungskrise« stand auch eine hohe Kompetenz von Verwaltung und Zivilgesellschaft bei der Aufnahme und Unterbringung der Menschen gegenüber. Die breite gesellschaftliche Unterstützung stellte den Hintergrund für den später viel zitierten und kritisierten Satz der Bundeskanzlerin Angela Merkel dar: »Wir schaffen das.« Eine Zusammenarbeit zwischen Behörden und freiwillig Engagierten, wie sie seit 2015 stattgefunden hat, wäre in den 1990er Jahren kaum denkbar gewesen. Zahlreiche Menschen, die bereits in den 1980er und 90er Jahren in der Flüchtlingshilfe engagiert waren, wurden nun wieder aktiv. Manche hatten mittlerweile entscheidende Stellen in Politik und Verwaltung inne. Zu den schon früher ehrenamtlich Engagierten kamen viele neue Unterstützer*innen, quer durch alle Altersgruppen (Karakayali/Kleist 2016).



Häufig wird in der aktuellen Debatte der Eindruck erweckt, dass das Aufkommen rechtspopulistischer Strömungen unmittelbar mit dem Jahr 2015 zusammenhänge. Zwar gewannen sie unbestreitbar seit diesem Jahr an Momentum. Allerdings erschienen die ersten populären rechtspopulistischen Werke, allen voran das Buch »*Deutschland schafft sich ab*« des SPD-Politikers und Ökonomen Thilo Sarrazin, bereits im Jahr 2010 – und damit in einer Zeit, in der Deutschland weniger als 50.000 Asylanträge zu verzeichnen hatte. Ab dem Herbst 2014 fanden die wöchentlichen islamfeindlichen Demonstrationen der *Pegida*-Bewegung (»Patriotische Europäer gegen eine Islamisierung des Abendlandes«) statt. Und mit der *Alternative für Deutschland* betonte eine Partei, deren Fokus zunächst auf der Euro-Kritik lag, zunehmend identitäre und menschenfeindliche Aspekte.

Nicht leugnen lässt sich zudem ein Anstieg rechtsextremistischer Umtriebe und Gewalttaten. Den Morden des »Nationalsozialistischen Untergrundes«, die ab 2011 aufgedeckt wurden, folgten insbesondere seit 2015/16 zahlreiche rechte Gewaltdelikte: Flüchtlingsunterkünfte wurden in Brand gesetzt, politisch motivierte Mordanschläge verübt. Der Rechtsextremismus profitiert offenbar vom Aufstieg rechtspopulistischer Bewegungen und der sich verändernden Debattenkultur.

■ Aufenthalt durch Leistung?

Politisch führten die kontroversen Debatten um die Asylzuwanderung bereits im Jahr 2015 dazu, dass in einem als »zweiter Asylkompromiss« oder *Asylpaket I* bezeichneten Gesetzespaket einige Öffnungstendenzen im Flüchtlingsrecht rückgängig und einige Verschärfungen beschlossen wurden. Allerdings waren die Änderungen weit weniger umfassend als bei seinem historischen Vorgänger, dem Asylkompromiss von 1992/93, bei dem unter anderem das Grundrecht auf Asyl ausgehöhlt und das Asylbewerberleistungsgesetz eingeführt wurde. Einige Einschränkungen bei der Leistungsgewährung und die Ausweitung der Liste sicherer Herkunftsländer standen einer Ausweitung des Teilnehmer*innenkreises an Integrationskursen sowie einer Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende gegenüber.

Entscheidend war dabei die Einführung einer »guten Bleibeperspektive«. Diese wird seitdem einer Person attestiert, die aus einem Herkunftsland kommt, dessen Anerkennungswahrscheinlichkeit bei mehr als 50 % liegt. Damit wurde versucht, schon vor Abschluss des Verfahrens eine Aussage darüber zu treffen, ob sich Integrationsanstrengungen lohnen würden. Für Asylsuchende aus »sicheren Herkunftsländern« wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Doch gleichzeitig wurden

legale Zugangswege für arbeitsmarktfähige Personen aus einigen Staaten durch eine Änderung der Beschäftigungsverordnung ermöglicht. Dem Asylpaket I folgte etwa drei Monate später das *Asylpaket II* mit wenigen, überwiegend restriktiven Neuerungen.

Im September 2016 trat dann das dritte große Gesetzespaket in Kraft. Es wurde etwas vollmundig als *Integrationsgesetz* bezeichnet, Schwerpunkt ist jedoch keineswegs die Integration insgesamt (im Sinne sozialer Teilhabe von Migrant*innen und gesellschaftlichem Zusammenhalt), sondern Regelungen für die Gruppe der Schutzsuchenden. Über die Ausrichtung und den Geist des Gesetzes gibt die Gesetzesbegründung Aufschluss:

»[Der] Schwerpunkt [liegt] auf dem Erwerb der deutschen Sprache sowie einer dem deutschen Arbeitsmarkt gerecht werdenden Qualifizierung der betroffenen Menschen. Je früher damit begonnen wird, umso höher sind die Erfolgsaussichten. Der deutsche Arbeitsmarkt benötigt eine Vielzahl von Fachkräften. Dieser Bedarf kann auch durch die nach Deutschland kommenden schutzsuchenden Menschen teilweise abgedeckt werden.« (BT Drucksache 18/ 8829).

Interessant an dieser Formulierung sind zwei Dinge: Erstens definiert das Gesetz Integration als Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt sowie als Erlernen der deutschen Sprache. Weitere Integrationsdimensionen spielen keine oder zumindest eine untergeordnete Rolle. Zweitens werden Flüchtlingsschutz und Fachkräftemangel direkt in einen Zusammenhang gebracht. Hier zeigt sich eine deutliche Akzentverschiebung – weg von humanitären, aber auch weg von traditionell dominierenden sicherheitsorientierten Argumenten hin zu nutzenorientierten Begründungsmustern (Schammann 2017).

Im Geiste der Gesetzesbegründung werden mehrere Regelungen eingeführt, die Leistung aufenthaltsrechtlich belohnen bzw. Mangelleistung sanktionieren. Das eklatanteste Beispiel ist die Regelung zur dauerhaften Niederlassungserlaubnis. Diese wird nun selbst anerkannten Flüchtlingen nur dann gewährt, wenn sie unter anderem eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine eigene Wohnung und Kenntnisse der deutschen Sprache vorweisen können. Regelungen wie diese gibt es inzwischen zahlreiche. Damit gelten leistungsorientierte Selektionsmechanismen als zunehmend legitime Instrumente in einem ursprünglich rein humanitär gedachten Asylverfahren.

Auch Nichtregierungsorganisationen, freie Träger und Fachkräfte Sozialer Arbeit argumentieren häufig mit den Potenzialen der Geflüchteten für den deutschen Arbeitsmarkt. Damit bedienen sie das, was ich die »*meritokratische Wende*« der deutschen Flüchtlingspolitik nennen würde. Durch die Betonung der ökonomisch-liberalen Dimension verlieren sie gleichzeitig das humanitäre, menschenrechtliche Argument. Die utilitaristische Ausrichtung wird allerdings weiterhin gebrochen durch asylpolitische Restriktionen: Beispielsweise können sich Menschen mit einer schlechten Bleibeperspektive selbst über Leistung keinen Aufenthaltsstatus verdienen. Dies verträgt sich zumindest



vordergründig durchaus mit der meritokratischen Logik, denn zumeist kommen diese Menschen aus Ländern, deren (Aus-)Bildungssystem in der öffentlichen Debatte als wenig leistungsfähig diskreditiert wird.

■ (De-)Migrantisierung sozialer Problemlagen?

Die intensive politische Beschäftigung mit der Fluchtzuwanderung nach 2015 führte auch dazu, dass migrationsbezogene soziale Arbeit – und damit auch Jugendsozialarbeit – wieder stärker als »Sondermaßnahme« begriffen wurde. Hatten im langen Jahrzehnt der nachholenden Integration noch Bemühungen der »Interkulturellen Öffnung« und »Demigrantisierung«² sozialer Problemlagen im Vordergrund gestanden, lässt sich seit 2015 ein gewisser Rückschritt ausmachen. Anstelle Regelangebote zu öffnen, werden spezialisierte Dienste gefördert. Gerade junge Sozialarbeiter*innen fanden häufig in den Sondermaßnahmen der Flüchtlingsarbeit ihre erste Anstellung. Einige dieser Programme laufen nun aus, andere werden politisch hinterfragt. Es ist noch offen, wohin die Reise geht. Wird weiterhin Migration als Sonderfall behandelt oder setzt man auf eine (mehr oder weniger finanziell unterfütterte) Öffnung von Regelangeboten?

Menschenrechte als Kompass für die Jugendsozialarbeit

Insbesondere aus den politischen gesellschaftlichen Entwicklungen des langen Sommers der Migration ergeben sich drei übergeordnete Fragen an die Soziale Arbeit im Allgemeinen und die Jugendsozialarbeit im Speziellen:

1. Wie verhält sich Jugendsozialarbeit zum Leistungsprinzip in der Migrations- und Flüchtlingspolitik?
2. Wie reagiert Jugendsozialarbeit auf die migrationsbezogene Polarisierung der Gesellschaft?
3. Wie steht Jugendsozialarbeit zur (De-)Migrantisierung sozialer Problemlagen?

Um eine Orientierung bei der Bewältigung dieser drei Herausforderungen zu erhalten, lassen sich bekannte Denktraditionen sozialer Arbeit heranziehen. Eine etwas ältere, aber weiterhin hilfreiche Theoretisierung liefert Silvia Staub-Bernasconi, die Soziale Arbeit prominent als »Menschenrechtsprofession« bezeichnet hat (für neuere Ansätze vgl. u. a. Prasad 2019).

Menschenrechte – und zwar in ihrer weit verstandenen und rechtlich nur unvollständig realisierten, real-utopischen Form – sollen die Würde des Menschen »vor dem Würgegriff des Menschen schützen« (Staub-Bernasconi 2009). Sie meint mit dem Würgegriff vor allem strukturelle Gewalt – also diejenigen Angriffe auf individuelle Bedürfnisse, die man nicht so einfach einem Akteur zuordnen kann. Staub-Bernasconi argumentiert nun, dass sich Soziale Arbeit per se mit solchen Gruppen beschäftigt, die struktureller Gewalt ausgesetzt und damit vulnerabel sind – also mit den Menschen, die des besonderen Schutzes durch Menschenrechte bedürfen.

In diesem Zusammenhang führt sie die Definition des »*Triplemandats*« Sozialer Arbeit ein (Staub-Bernasconi 2008). Danach wird Soziale Arbeit nicht nur durch Hilfe für die Adressat*innen und

² Mit dem Begriff der (De-)Migrantisierung wird auf die gesellschaftliche Konstruktion von Problemen als »migrantisch« hingewiesen (Dahinden 2016): Kontrolliert man sozioökonomische und weitere demografische Faktoren, so stellen sich einige vermeintlich migrationsspezifische Herausforderungen eher als allgemein soziale heraus. Anstelle von Sonderprogrammen für Migrant*innen würde eher ein »Mainstreaming« stehen, das Diversität als Normalität in Regelstrukturen wahrnimmt.



durch den Kontrollauftrag der Gesellschaft geprägt, sondern auch durch die eigene Professionalität. Diese wiederum besteht aus zwei Bestandteilen: erstens, einer wissenschaftlich fundierten Analyse; zweitens, einer »ethische(n) Basis«, also einem normativen »Berufskodex«. Letzteren bilden in ihrem Verständnis die Menschenrechte.

In der Tradition der Menschenrechtsorientierung stehen zahlreiche Ansätze Sozialer Arbeit, die mit migrationsbedingter Pluralität umgehen und Menschenrechte unter anderem zum Schutz vor Rassismus heranziehen. Welche Konsequenz folgt nun aus der Menschenrechtsorientierung Sozialer Arbeit für die drei skizzierten Herausforderungen aktueller migrationspolitischer Debatten?

■ **Erstens: Wert und Nutzen sind voneinander zu trennen**

Mit Blick auf die »*meritokratische Wende*« der deutschen Flüchtlingspolitik zeigt der Kompass der Menschenrechtsorientierung eine recht klare Richtung an: Wert hat nicht nur, wer Nutzen bringt. So verstandene Soziale Arbeit muss für die Verwirklichung individueller Rechte kämpfen, ohne sich deshalb notwendigerweise außerhalb des Systems zu positionieren – wie es beispielsweise eine revolutionäre »Sozialarbeit von unten« (Khella 1982) tun würde.

Doch in Jugendmigrationsdiensten oder offenen Angeboten bedeutet dies, dass nicht einfach eine Hinnahme von Vorgaben – etwa im Case-Management – erfolgen darf. Es gilt vielmehr, die lokalen und überregionalen Rahmenbedingungen danach zu hinterfragen, ob sie menschenrechtskonform sind. Entscheidend ist auch, dass Jugendsozialarbeit die eigene Öffentlichkeitsarbeit reflektiert: Bedient sie die meritokratische Wende durch Geschichten von erfolgreichen Migrant*innen? Oder stellt sie utilitaristischen Argumentationsfiguren humanitäre gegenüber? Lokale Netzwerkarbeit und politische Arbeit der Verbände kann dann dazu dienen, eine humanitär orientierte Position auch politisch hörbar zu machen. Allerdings: Netzwerkarbeit geschieht nicht nebenbei, sondern braucht Kapazitäten. Diese müssen für die Mitarbeitenden geschaffen werden.

■ Zweitens: Menschenrechte brauchen eine offene Gesellschaft

Menschenrechte brauchen eine offene Gesellschaft, die Pluralität toleriert und wertschätzt. Dies ist eine klare Absage an rechtspopulistische, nationalistische oder identitäre Ausrichtungen. Ihnen muss sich Jugendsozialarbeit in den Weg stellen, wenn sie sich als Menschenrechtsprofession versteht.

Allerdings ist nicht nur in Sozialen Medien, sondern auch in Fachdebatten der Profession zu beobachten, dass die Bezugnahme auf Menschenrechte auch dazu genutzt wird, soziale Exklusion zu legitimieren.

Beispielsweise wird der muslimische *hijab* immer wieder als Symbol einer vermeintlichen Unterdrückung von Frauen herangezogen – und somit als ein Widerspruch zur Gleichheit der Geschlechter und zur freien Entfaltung der Persönlichkeit konstruiert. Die Politisierung des Kopftuchs hat eine lange Tradition (Amir-Moazami 2007), wobei in entsprechenden Debatten selten die Frauen selbst gefragt werden. Stattdessen wird angenommen, sie seien durch das Kopftuch sowieso schon marginalisiert und könnten oder dürften sich ohnehin nicht äußern. Gleichzeitig zeigen zahlreiche Initiativen von und mit jungen Muslim*innen, wie etwa innerhalb des Projekts JUMA in Berlin und Baden-Württemberg (www.juma-ev.de), ein anderes Bild. Junge Musliminnen fühlen sich in ihren Freiheitsrechten beschränkt, wenn ihnen die Gesellschaft den *hijab* verbieten will.

Orientierung an den Menschenrechten bedeutet daher auch, die eigenen und fremden Verwendungen und Kontextualisierungen des Menschenrechtsbegriffs in den Blick zu nehmen und die eigenen Interpretationen von dem, was (nicht) menschenrechtskonform ist, kritisch zu hinterfragen. Dazu muss Jugendsozialarbeit zuallererst mit denjenigen sprechen, deren Menschenrechte vermeintlich eingeschränkt sind. Nimmt man sie nicht ernst, ist es mit der eigenen Menschenrechtsorientierung nicht weit her.

■ Drittens: So viel Teilhabe wie möglich, Sonderprogramme wenn nötig

Etwas weniger eindeutig und nicht allein auf Basis der Menschenrechtsorientierung zu beantworten ist die dritte Frage, wie Jugendsozialarbeit zur Debatte rund um (De-)Migrantisierung beitragen kann und will.

Zunächst ließe sich argumentieren, dass eine Demigrantisierung sozialer Problemlagen immer vorzuziehen sei und inklusive Ansätze befördert werden sollen. Allerdings sind damit mindestens zwei Schwierigkeiten verbunden. Erstens gibt es durchaus spezifische Anforderungen, die sich aus der

Migrationserfahrung und aus Diskriminierungserfahrungen heraus stellen – und für die es besondere Beratungskompetenzen braucht. Zweitens würde ein Streichen migrationspezifischer Angebote – ganz realpolitisch betrachtet – wohl nicht zu einer Erhöhung finanzieller Mittel in den Regelstrukturen führen. Eine solche Erhöhung müsste zudem möglicherweise größer ausfallen als die Kosten für die »Sonderprogramme«. Schließlich wären Strukturveränderungen und Öffnungen notwendig, ebenso wie die breite Vermittlung migrationsbezogener Kompetenzen. All dies muss zusätzlich begleitet werden. Eine Demigrantisierung der Jugendsozialarbeit mag daher wünschenswert sein, sie kostet aber mehr Geld als dies politisch vermittelbar sein dürfte.



Erkennt man es als den Auftrag der Sozialen Arbeit an, für die individuelle Verwirklichung von Teilhabechancen und -rechten einzutreten, lässt sich dennoch eine Richtschnur des Handelns definieren: Ein inklusiver Ansatz ist so lange zu bevorzugen, wie er die Chancen auf Teilhabe der jeweils betrachteten Migrant*innen oder migrantisierten Menschen nicht einschränkt. Wenn »Sonderprogramme« die Teilhabechancen jedoch steigen lassen, sind diese aus Sicht einer Menschenrechtsprofession durchaus zu rechtfertigen.

Schlussbemerkungen

Migrationspolitik ist vielfältig. Sie umfasst all jene menschlichen Handlungen, die auf eine Etablierung und Umsetzung allgemeinverbindlicher Regelungen im Umgang mit Migration und migrationsbedingter Vielfalt abzielen (Schammann/Gluns 2021). Ebenso vielfältig sind die Herausforderungen, die sich für die Jugendsozialarbeit stellen. Drei davon – die meritokratische Wende der Migrations- und Flüchtlingspolitik, die Polarisierung der Gesellschaft und die (De-)Migrantisierung sozialer Problemlagen – wurden hier exemplarisch herausgegriffen.



Die Menschenrechtsorientierung sozialer Arbeit führt in all diesen Herausforderungen zu einem politischen Mandat der Jugendsozialarbeit. In einer Zeit, in der autoritäre politische Systeme an Attraktivität zu gewinnen scheinen, ist Jugendsozialarbeit, die sich als Menschenrechtsprofession versteht, aber auch Demokratiearbeit. Politische Bildung dürfte auch in der Jugendsozialarbeit wichtiger werden. Um Menschenrechte auf Dauer gewährleisten zu können und Teilhabe in einer pluralen Gesellschaft zu erreichen, gibt es schließlich keine Alternativen zu einem demokratischen Grundprinzip, das eben diese Vielfalt ins Zentrum rückt.

Demokratie und Menschenrechte können nur bestehen bleiben, wenn wir Minderheitenrechte schützen, uns klar gegen Rassismen positionieren und den Wert eines Menschen nicht an seinem Nutzen bemessen.

Literaturangaben

Amir-Moazami, Schirin (2007): *Politierte Religion: der Kopftuchstreit in Deutschland und Frankreich*, Bielefeld, Transcript.

Bade, Klaus J. (2005): *Nachholende Integrationspolitik*, ZAR – Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, Heft 7, 25. Jahrgang, S. 217–222, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

Bogumil, Jörg; Kuhlmann, Sabine; Proeller, Isabella (Hrsg.) (2019): *Verwaltungshandeln in der Flüchtlingskrise*, Teil der Reihe: Schriften der Deutschen Sektion des Internationalen Instituts für Verwaltungswissenschaften (Band 42). Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

Dahinden, Janine (2016): *A plea for the ›de-migrantization‹ of research on migration and integration*, S. 2207–2225, in: *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 39.

Karakayali, Serhat; Kleist, J. Olaf (2016): *EFA-Studie 2: Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit (EFA) in Deutschland*, 2. Forschungsbericht, Ergebnisse einer explorativen Umfrage vom November/ Dezember 2015, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM), Interdisziplinäres Zentrum (IZ) der Humboldt-Universität zu Berlin, Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät.

Kasperek, Bernd; Speer, Marc (2015): *Of hope. Ungarn und der lange Sommer der Migration*, München, bordermonitoring.eu e.V. Link: <https://bordermonitoring.eu/ungarn/2015/09/of-hope>

Khella, Karam (1982): *Einführung in die Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Sozialarbeit von unten*, Hamburg, Theorie-und-Praxis-Verlag.

Kolb, Holger (2004): *Einwanderung zwischen wohlverstandener Eigeninteresse und symbolischer Politik. Das Beispiel der deutschen »Green Card«*, Schriftenreihe: Studien zu Migration und Minderheiten, Vol. 12, Münster, LIT Verlag.

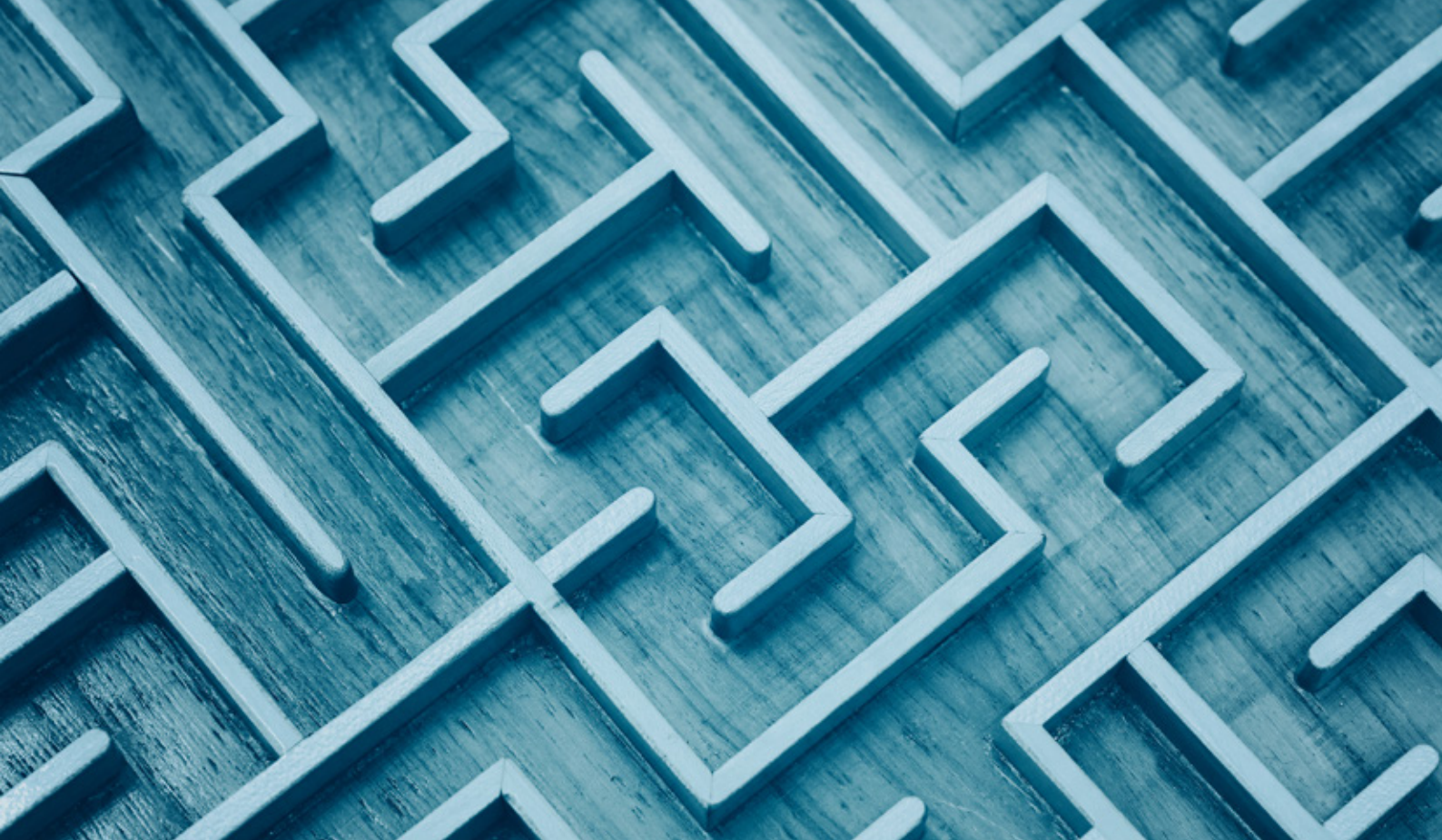
Schammann, Hannes (2017): *Eine meritokratische Wende? Arbeit und Leistung als neue Strukturprinzipien der deutschen Flüchtlingspolitik*, S. 741–757, in: Sozialer Fortschritt Vol. 66, No. 11, Berlin, Duncker & Humblot GmbH – eLibrary.

Schammann, Hannes; Gluns, Danielle (2021): *Migrationspolitik*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft.

Schammann, Hannes; Gözl, Robert; Kretschmann, Nikolas (2012): *Willkommens- und Anerkennungskultur: Konkretisierung eines Begriffs*, S. 27–46, in: Deutschland, öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.

Staub-Bernasconi, Silvia (2008): *Menschenrechte in ihrer Relevanz für die Soziale Arbeit als Theorie und Praxis. Oder: Was haben Menschenrechte überhaupt in der Sozialen Arbeit zu suchen?*, S. 9–32, in: WIDERSPRÜCHE – Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 28. Jahrgang, Heft 107: Soziale Arbeit und Menschenrechte, München, Kleine Verlag.

Staub-Bernasconi, Silvia (2009): *Den Menschen vor dem Würgegriff des Menschen schützen: Menschenrechte und ihre Relevanz für Mandat, Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, Schwerpunkt Menschenrechte, S. 10–14, in: SozialAktuell Nr. 41, Juli/August 2009, Bern, Schweizerischer Berufsverband Soziale Arbeit, AvenirSocial.



Zugänge zur beruflichen Bildung

Berufsausbildung als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe

Dr. Mohini Lokhande, Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR)

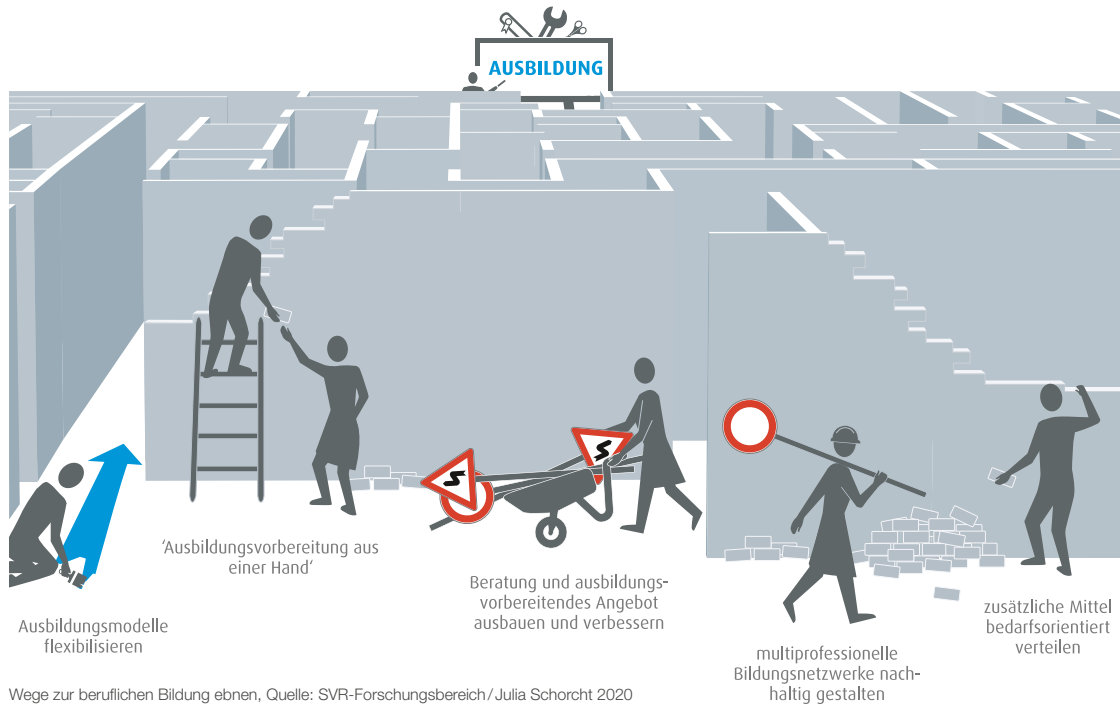
In der Zeit zwischen 2015 und 2020 sind mehr als eine Million älterer Jugendlicher und junger Erwachsener nach Deutschland geflüchtet oder aus anderen Motiven zugewandert (BAMF 2020), z. B. im Rahmen des Familiennachzugs.

Die Berufsausbildung ist für diese jungen Neuzugewanderten von zentraler Bedeutung, denn sie bietet einen praxisorientierten Einstieg in eine qualifizierte Beschäftigung und ist damit ein Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe. Auch die hiesige Wirtschaft und Gesellschaft profitieren von einer guten Platzierung der jungen Neuzugewanderten auf dem Arbeitsmarkt. Der Bedarf an Transferleistungen sinkt, die Steuerleistung steigt. Zudem können die Neuzugewanderten dazu beitragen, einen bestehenden und zu erwartenden Fachkräftebedarf zu decken. Neuzugewanderten einen zügigen Zugang zur Berufsausbildung zu ermöglichen, ist also für sie selbst ebenso eine Gewinn wie für die Gesellschaft.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, welche Strukturen und Praktiken junge Neuzugewanderte dabei unterstützen können, in die berufliche Bildung einzumünden und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dabei bezieht er sich auf die Ergebnisse einer ländervergleichenden Studie »Bildungslücken schließen« in vier EU-Staaten. In Deutschland wurden vertiefende Fallstudien in München und Chemnitz durchgeführt und hierzu 53 junge Neuzugewanderte und lokale Mitarbeitende in Behörden, Bildungsstätten und Mittlerorganisationen mit halbstrukturierten qualitativen Interviews befragt.

Zugänge: häufig voraussetzungsvoll und schwer durchschaubar

Wie die Ergebnisse zeigen, gleichen die Zugangswege zur beruflichen Bildung für viele Neuzugewanderte einem Labyrinth. Dies gilt zunächst für die *Regularien und strukturellen Voraussetzungen*, die neuzugewanderte Ausbildungsinteressierte erfüllen müssen.



■ Kategorische Hürde: Aufenthaltsstatus und Aufenthaltserlaubnis

Eine schulische Berufsausbildung (z. B. als Erzieher*in) kann zunächst unabhängig vom Aufenthaltstitel aufgenommen werden, sofern die Aufnahmekriterien der Ausbildungsstätte erfüllt werden. Die Aufnahme einer dualen Ausbildung erfordert jedoch eine Arbeitserlaubnis, um die sich Personen, die sich in einem Asylverfahren befinden oder eine Duldung haben, aktiv bemühen müssen. In der Praxis kann die Ausländerbehörde die Erlaubnis zur Ausbildungsaufnahme bis zu neun Monate lang verwehren.

Schutzsuchenden mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber*innen) kann die Ausländerbehörde nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilen (§ 61 Abs. 2 AsylG), es sei denn, dass der Asylsuchende noch verpflichtet ist, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen (§ 61 Abs. 1 S. 1 AsylG). Nach neun Monaten muss der*die Asylsuchende gleichwohl die Erlaubnis zur Ausbildungsaufnahme erhalten, auch wenn das Verfahren noch nicht abgeschlossen ist und die Wohnpflicht noch besteht (§ 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AsylG). Abgelehnten Asylbewerber*innen kann dagegen erst sechs Monate nach dem Duldungsbescheid die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden (§ 61 Abs. 1 S. 2 letzter Hs. AsylG). Die Erlaubnis zur Aufnahme einer dualen Ausbildung bedarf in beiden Fällen nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (§ 32 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 BeschV). Manchen Gruppen wie z. B. Asylsuchenden und Geduldeten aus ›sicheren Herkunftsstaaten‹ (§§ 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AsylG, 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG), abgelehnten Asylbewerber*innen, die vollziehbar ausreisepflichtig sind (§ 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AsylG) und Personen mit ungeklärter Identität (§ 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG) bleibt die Arbeitsaufnahme dagegen gänzlich verwehrt.

■ Nachweis vorhandener Qualifikationen als Hürde

Insbesondere für Geflüchtete ist es sehr schwierig, die notwendigen Zertifikate für eine Bewerbung an einer Schule oder in einem Betrieb vorzulegen, da diese nicht immer mitgenommen werden konnten oder bei der Flucht verloren gegangen sind. Selbst wenn die entscheidenden Dokumente vorliegen, müssen diese aufwändige Anerkennungsverfahren durchlaufen, die laut Interviews teilweise 16 Monate oder länger dauern. Dies wird von den jungen Neuzugewanderten nicht nur als zermürend wahrgenommen, sondern hat auch konkrete negative Folgen. Beispielsweise wurden Ausbildungszusagen zurückgenommen, weil Arbeitgeber*innen die Stellen nicht länger freihalten wollten und konnten.

Alternativ besteht jedoch die Möglichkeit, fehlende Qualifikationen im Rahmen von Einstufungstests nachzuweisen. So können Neuzugewanderte im Rahmen einer Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit oder ausbildungsvorbereitende Maßnahmen ihre Fähigkeiten in mehrsprachigen Tests oder praktisch orientierten Kompetenzvalidierungsverfahren überprüfen lassen.

■ Ausbildungsvorbereitung nach Berufsschulpflicht schwierig

Fehlende fachliche und sprachliche Qualifikationen und Fertigkeiten können im Rahmen ausbildungsvorbereitender Angebote nachgeholt werden. Die Kurse werden häufig durch ein umfassendes Beratungs- und Orientierungsangebot ergänzt. In Deutschland existiert eine Vielzahl von Programmen zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, organisiert von Bund und Ländern. Einige richten sich speziell an junge Geflüchtete (z. B. das Programm PerjuF – »Perspektiven für junge Flüchtlinge«). Manche Maßnahmen bieten zudem die Möglichkeit, einen Hauptschulabschluss nachzuholen. Allerdings ist der Zugang zur Ausbildungsvorbereitung ähnlich voraussetzungsvoll wie die Ausbildung selbst. Aufgenommen werden meistens nur berufsschulpflichtige junge Menschen. Zugangsvoraussetzung ist häufig die Berufsschulpflicht, die in der Regel mit 18 Jahren endet (Verlängerung ist in Ausnahmefällen möglich). Eine weitere Voraussetzung ist normalerweise die Arbeitserlaubnis (s. o.).

Neben den beschriebenen strukturellen Anforderungen wurde in der Studie von einer Vielzahl weiterer spezifischer Alltagsbelastungen berichtet, die den Weg in die Ausbildung erschweren oder gar verhindern.

■ Mangelnde Systemkenntnis

Die komplexe Berufsbildungslandschaft ist für Neuzugewanderte häufig schwer durchschaubar. Dies gilt auch für die Angebote der Berufsberatung. So sind nur anerkannte Geflüchtete verpflichtet, das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit aufzusuchen, andere Zuwanderungsgruppen (z. B. Asylsuchende, EU-Bürger*innen) müssen proaktiv nach Informationen und Beratung suchen.

■ Finanzielle Engpässe

Schulische Ausbildungen werden im Gegensatz zur dualen Ausbildung nicht vergütet. Zudem haben Asylbewerber*innen nur eingeschränkten Zugang zu Programmen der Ausbildungsförderung (Voigt 2020). Manche vorbereitenden Bildungsangebote für Erwachsene sind zudem kostenpflichtig. Die daraus resultierenden Mehrfachbelastungen durch gleichzeitiges Lernen und Erwerbsarbeit können zum Abbruch der Ausbildung oder Vorbereitungsmaßnahme führen.

■ Geringe Sprachkenntnisse

Wie in den meisten Lebensbereichen, haben es Neuzugewanderte auf dem Weg zur Berufsausbildung schwerer, wenn sie die deutsche Sprache nur unzureichend beherrschen. So fehlt der Zugang zu Informationen und sie haben geringere Möglichkeiten, ihre Bedürfnisse zu kommunizieren und Hilfe erfolgreich einzufordern. Im Unterricht haben sie größere Schwierigkeiten, Lerninhalte zu verstehen. Darüber hinaus können unzureichende Deutschkenntnisse auch eine formale Hürde sein, wenn ein bestimmtes Sprachniveau eine Zulassungsbedingung für einen Ausbildungsgang darstellt.

■ Weitere Belastungsfaktoren

Weitere Alltagsbelastungen entstehen durch beengte Wohnverhältnisse, die das Lernen erschweren, psychische Belastungen, z. B. aufgrund einer unklaren Aufenthaltssituation, aber auch durch Diskriminierungserfahrungen.

Wenn sich derart belastende Faktoren häufen, fällt den jungen Neuzugewanderten der Weg in die Berufsausbildung schwerer. In der Ausbildung selbst können sie sich dann schlechter auf das Lernen konzentrieren, was erneut die Abbruchgefahr erhöht.

Es ist davon auszugehen, dass sich einige Erschwernisse während der Pandemie verstärkt haben. So wurden beispielsweise berufsschulische Bildungsstätten zeitweise geschlossen, ausbildungsvorbereitende Angebote und Prüfungen verschoben (z. B. BAMF 2020b). Das Lernen auf Distanz kann für viele Neuzugewanderte zudem als besondere Herausforderung verstanden werden: Es besteht weniger persönliche Betreuung; eine mangelnde digitale Ausstattung, fehlender Zugang zum Internet und die vielerorts beengten Wohnverhältnisse erschweren das Lernen. Da viele neuzugewanderte Ausbildungsinteressierte finanziell unter großem Druck stehen und daher zügig eine Arbeit aufnehmen wollen, erhöht die verlängerte Vorbereitungszeit das Risiko, dass sie das Ziel einer Berufsausbildung aufgeben.

Ausbildungsintegration findet vor Ort statt

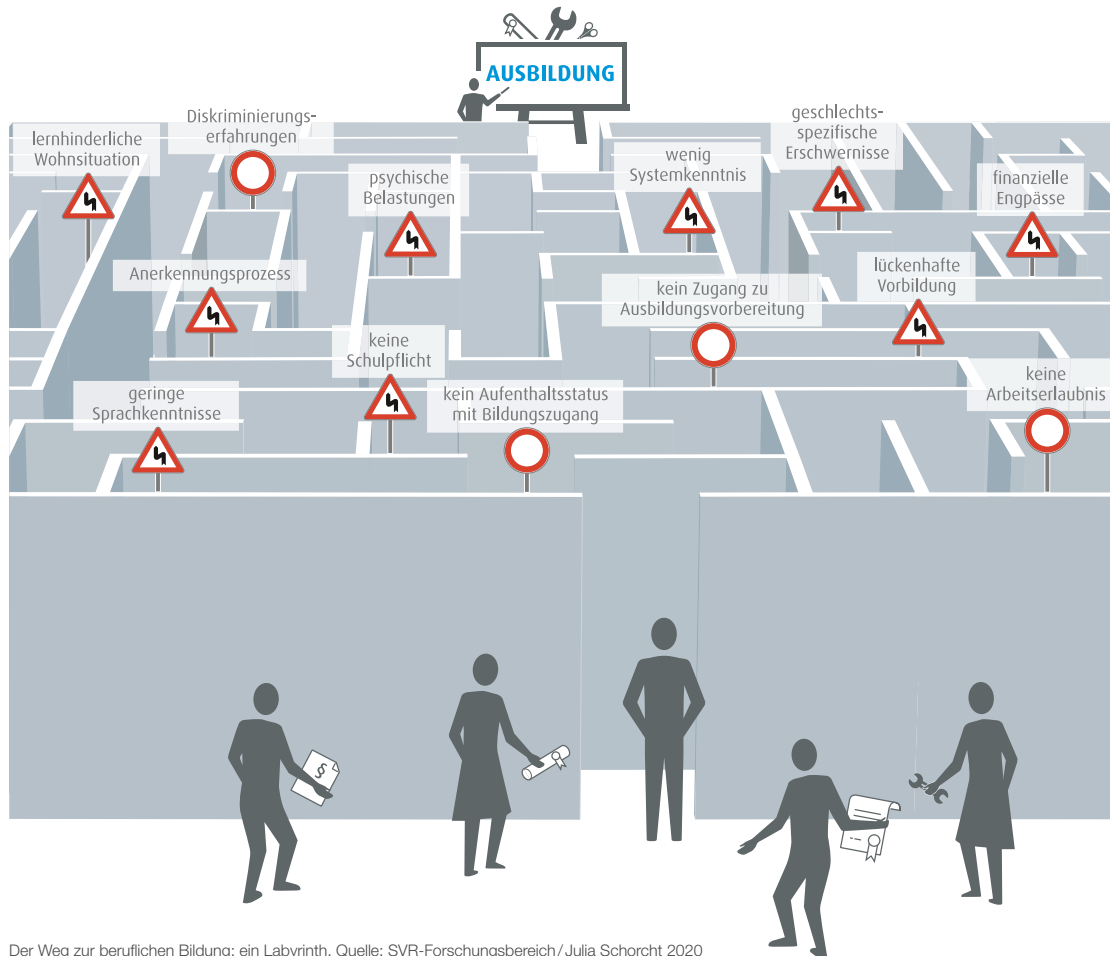
Häufig sind es Akteur*innen in Kommunen und lokalen Strukturen, die die jungen Neuzugewanderten durch das Labyrinth zur Berufsausbildung begleiten und entscheidende Hilfestellung geben. Die Mitarbeiter*innen (z. B. in den betrieblichen und schulischen Ausbildungsstätten, in Beratungsstellen oder Behörden) verfügen im Rahmen ihres Arbeitsauftrags über Spielräume bei der Gestaltung der Zugänge. Die Studie zeigt, dass das Engagement häufig sogar über den eigentlichen Arbeitsauftrag hinausgeht, Lehrkräfte organisieren beispielsweise zusätzlichen Nachhilfeunterricht oder Behördenmitarbeitende kontaktieren proaktiv Beratungsstellen, um ihre Klient*innen bei der Lösung von Problemen zu unterstützen. So werden sie zu wichtigen Wegbegleiter*innen der jungen Neuzugewanderten.

Inwieweit die lokalen Akteur*innen ihre Ermessensspielräume wahrnehmen (unabhängig von der Frage, welche Entscheidungen sie letztendlich fällen), hängt von drei Faktoren ab. Erstens vom Ausmaß der empfundenen Rechtsunsicherheit: Mitarbeitende sind eher zurückhaltend, wenn sie ein Regelwerk als komplex und undurchsichtig wahrnehmen und unsicher sind, wie sie die Regeln korrekt auslegen sollen. Zweitens von den vorhandenen Ressourcen: Werden die personelle und finanzielle Ausstattung als unzureichend empfunden, sehen Mitarbeitende die Notwendigkeit, ihr Angebot zu beschränken, obwohl sie den Wunsch hegen, die Neuzugewanderten stärker zu unterstützen. Und schließlich von der individuellen Haltung gegenüber Neuzugewanderten: Entscheidend

ist die individuelle Sensibilität der Mitarbeitenden für die Bedürfnisse der Zielgruppe. Hier zeigt sich, dass jene Mitarbeitende einen differenzierteren Blick für die Lebenswelten der Neuzugewanderten haben, die häufiger in Kontakt mit ihnen stehen.

Empfehlungen: Wege zur beruflichen Bildung ebnen

Damit neuzugewanderten Ausbildungsinteressierten die Überwindung des oben genannten ›Labyrinth‹ gelingt, sollten sie wie auch ihre Wegbegleiter*innen unterstützt werden.



Der Weg zur beruflichen Bildung: ein Labyrinth, Quelle: SVR-Forschungsbereich/Julia Schorcht 2020

- **Anpassung der Ausbildungsstrukturen für den Normalfall Vielfalt:** Obwohl die Zahl der ausbildungsvorbereitenden Angebote in Deutschland vergleichsweise hoch ist, bestehen an bestimmten Stellen weiterhin Engpässe, z. B. beim Zugang zu Deutschkursen. Daher sollte an diesen Stellen die Anzahl der Sprach- und Vorbereitungskurse ausgeweitet und stärker auf die Bedarfe der Zugewanderten auszurichtet werden.
- **Flexibilisierung der Ausbildungsmodelle:** Dies gilt einerseits im Hinblick auf die formalen Zugangsmodalitäten wie z. B. Altersbeschränkungen bei der Ausbildungsvorbereitung, aber auch hinsichtlich der Ausbildungsmodelle selbst. So sollten die ausgeweiteten Möglichkeiten der Teilzeitausbildung stärker beworben werden. Sie ist insbesondere für jene interessant, die neben der Ausbildung arbeiten, Kinder betreuen oder Sprachkurse besuchen wollen.



- **»Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand«:** Dieses Konzept umfasst eine durchgängige Bildungsberatung für die Ausbildungsinteressierten vom Moment der Ankunft bis in die Ausbildung hinein. Die vollständige Ausbildungsvorbereitung wird über die verschiedenen Bildungsetappen hinweg von einzelnen Akteur*innen oder einem Netzwerk organisiert. Auf diese Weise werden die Neuzugewanderten frühzeitig und nahtlos auf eine Ausbildung vorbereitet. Darüber hinaus können so Abbruchsintentionen frühzeitig erkannt und damit Abbrüche verhindert werden. Beispiele guter Praxis hierfür finden sich in Deutschland und international in vielen Kommunen. Zu nennen sind beispielsweise die Berufsintegrationsklassen (BIK; StMUK 2020) im Freistaat Bayern, die über die Ausbildungsberatung und -vorbereitung hinaus die Schüler*innen innerhalb von zwei Jahren zu einem anerkannten Sekundarschulabschluss führen. In einem anderen Projekt, der »Wiener Bildungsdrehscheibe« (AWZ Soziales Wien 2021), werden nicht mehr schulpflichtige Asylsuchende ab dem Moment der Antragstellung von einer Stelle aus beraten und an Kursangebote vermittelt.
- **Förderung und Gestaltung von multiprofessionellen Bildungsnetzwerken:** Damit eine »Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand« gelingen kann, benötigen die lokalen Akteur*innen in den Kommunen unterstützende Strukturen. Bildungsnetzwerke – wie die inzwischen 41 regionalen IvAF-Netzwerke (Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen; BMAS 2021a) – haben sich hier bewährt; sie tragen zum Austausch und zur Weiterbildung sowie zu einer Systematisierung der Angebotsstruktur maßgeblich bei. Daher sollten sie bedarfsgerecht ausgebaut und verstetigt werden. Solche Angebote brauchen eine verlässliche Finanzierung und sollten – datengestützt und entsprechend dem lokalen Bedarf – durch europäische und nationale Förderprogramme (z. B. Europäischer Sozialfonds (ESF) Plus; BMAS 2021b) gefördert werden.

Insgesamt kann die berufliche Bildung zu einer entscheidenden Stellschraube werden, mit der die Beteiligung von jungen Neuzugewanderten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft gelingen kann.

Literaturangaben

Dieser Beitrag fasst die Kernergebnisse aus dem Projekt »Bildungslücken schließen« zusammen, das vom Wissenschaftlichen Stab des Sachverständigenrats für Integration und Migration durchgeführt und von der Stiftung Mercator gefördert wurde. Eine detaillierte Darstellung kann hier nachgelesen werden: www.svr-migration.de/publikationen/zugang-berufsbildung-europa

AWZ – Aus- und Weiterbildungszentrum Soziales Wien (2021): *Die Wiener Bildungsdrehscheibe*. Link: www.awz-wien.at/p/die-wiener-bildungsdrehscheibe

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020a): *Sonderauswertung des Ausländerzentralregisters für den SVR-Forschungsbereich*, Nürnberg.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020b): *Trägerrundschreiben Integrationskurse 06/20: 3. aktuelle Information im Zusammenhang mit dem »Coronavirus«*.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021a): *IvAF – Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen*. Link: www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/integration-von-asylbewerberinnen-asylbewerbern-fluechtligen.html

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021b): *ESF Plus: Förderperiode 2021–2027*. Link: <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/foerderperiode-2021-2027.html>

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2020): *On the Way to 2020: Data for Vocational Education and Training Policies. Indicator Overviews. 2019 update*, Research Paper 76, Luxemburg, CEDEFOP.

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2020: *Zugang per Zufallsprinzip? Neuzugewanderte auf dem Weg in die berufliche Bildung*, Berlin.

StMUK – Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2020): *Berufsvorbereitung an allgemeinen Berufsschulen im Schuljahr 2020/2021 und Rahmenbedingungen der kooperativen Klassen der Berufsvorbereitung (BVJ/k, BIK/V und BIK)*, Anlage zum RS S Nr. 092/2020 des Bayerischen Städtetages vom 12. Juni 2020.

Voigt, Claudius (2020): *Ausbildungsförderung für Geflüchtete*, GGUA Flüchtlingshilfe – Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V., Münster, Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung« (BMAS, BMBF, BA), IQ Netzwerk Niedersachsen.



Zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Junge Menschen mit Fluchterfahrung in der Jugendberufshilfe

Prof. Dr. Ruth Enggruber, Hochschule Düsseldorf

Sozialpädagogisch begleitete Angebote im Übergang Schule – Beruf, auch kurz Jugendberufshilfe genannt, sind quantitativ gesehen selten der Kinder- und Jugendhilfe und damit der Jugendsozialarbeit gemäß § 13 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII zugeordnet. Überwiegend werden diese Angebote aus dem SGB III (Arbeitsförderung), teilweise in Verbindung mit SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende), finanziert.

Mit dieser arbeitsmarktpolitischen Verankerung sind sie vorrangig auf die Vermittlung junger Menschen in eine Berufsausbildung oder Erwerbsarbeit ausgerichtet und erst nachrangig deren Persönlichkeitsentwicklung im Verständnis der Jugendsozialarbeit bzw. Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 1 SGB VIII. Insbesondere bei jungen Geflüchteten kann diese Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarktorientierung jedoch eine »Überforderung durch Zeit- und Qualifizierungsdruck« (Scherr / Breit 2021: 55) auslösen.

Aufgrund von Belastungen infolge ihrer Fluchterfahrungen und der zumeist aufenthaltsrechtlich, aber auch insgesamt ungeklärten Lebenssituation in Deutschland, benötigen junge Geflüchtete eine ganzheitliche »professionelle Unterstützung« (Schreyer / Bauer 2021); dies gilt umso mehr während der Corona-Pandemie (ebd.).

Was leistet die Jugendberufshilfe?

Angesichts der starken Vermittlungsorientierung interessierte Michael Fehlau und mich (2020) bereits vor der Pandemie, was jungen Geflüchteten aus ihrer Sicht die Teilnahme an einem arbeitsmarktpolitischen Angebot der Jugendberufshilfe für ihre Lebensführung in Deutschland »eigentlich bringt«. Dazu wurden 2017 zwölf junge Menschen mit Fluchterfahrungen in einer Bildungseinrichtung in einer Großstadt in NRW befragt. Von ihnen besuchten jeweils sechs die berufsvorbereitende

Maßnahme »PerjuF: Perspektiven für junge Geflüchtete« oder die damals noch bestehenden »abH: ausbildungsbegleitende Hilfen«, beide sind im SGB III geregelt. Ihre Schilderungen und deren Verwobenheit mit den dortigen institutionellen Bedingungen und Deutungsmustern der sozialpädagogischen Fachkräfte wurden auf Basis des Verständnisses »Pädagogischer Passungsverhältnisse« von Graßhoff (2012) analysiert und daraus bildungs- und sozialpolitische Empfehlungen gewonnen. Im Folgenden werden einige der zentralen Ergebnisse der qualitativen Studie dargestellt.

■ Unterstützung beim Deutschlernen

Für die jungen Geflüchteten sind ihre mehr oder weniger fehlenden Deutschkenntnisse die zentrale Bezugsgröße, um ihre Handlungsfähigkeit in Deutschland zu vermessen. So stecken sie für sich auch anhand ihrer Deutschkompetenzen, die sie teilweise den Sprachniveaus B1 bis C1 zuordnen, den Rahmen ab, in dem sie eine Berufsausbildung absolvieren können. Für viele verlieren dabei ihre Bildungsabschlüsse sowie Studien- und Berufserfahrungen aus ihrem Herkunftsland an Bedeutung.

Insgesamt beeinflussen die Deutschkenntnisse entscheidend den Selbstwert und die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen der jungen Geflüchteten, bezogen auf ihre beruflichen Pläne und Ausichten auf ein selbstbestimmtes Leben. Deshalb finden sie es auch sehr »passend«, dass sie in den Maßnahmen ihre Deutschkenntnisse handlungsbezogen und im Unterricht – insbesondere in Abgrenzung zu ihren negativen Erlebnissen in den berufsbildenden Schulen – mit verständnisvollen und didaktisch kompetenten Lehrkräften ausbauen können.

Weniger passend ist für sie jedoch, dass an der berufsvorbereitenden Maßnahme PerjuF nur junge Geflüchtete teilnehmen: »In unserem Unterricht sind alle so wie ich, also Ausländer. Man kann nicht so gut Deutsch lernen, ja, das ist so« (PerjuF 6, Z. 293 ff.). Aus Sicht der Befragten ist mit PerjuF somit nicht das Dilemma gelöst, das Knuth (2016: 3) generell für Bildungsangebote für junge Geflüchtete benennt: Einerseits sind Sprachkompetenzen zur selbstbestimmten Lebensführung in Deutschland unbedingt gefordert und sollten deshalb gezielt vermittelt werden, was zunächst für eine homogene Gruppenzusammensetzung spricht, aber andererseits gelingt ohne »deutschsprachige Handlungskontexte kein Spracherwerb« (ebd.).

Kritische Stimmen gibt es auch zu den abH: Indirekt wird der dort geltende Personalschlüssel beklagt, nach dem eine Lehrkraft für 36 Teilnehmer*innen zuständig ist, die zumeist unterschiedliche Berufsausbildungen absolvieren: »Und ich sitze zwei Stunden und sitze mit dem Lehrer aber nur eine halbe Stunde, aber sie machen, was sie können. ... Ich sitze manchmal, und ich habe gar nichts« (AbH 2, A. 67, 69). Die nicht genutzte Zeit schmerzt die jungen Geflüchteten angesichts ihrer hohen Lernerfordernisse und damit auch verbundenen Risiken, sich zu überfordern (Scherr/Breit 2021), umso mehr: »Früher habe ich Fußball und Fitness gemacht zum Beispiel, jetzt mache ich nichts mehr, weil ich keine Zeit mehr habe, ..., ist schlimm, aber ich muss immer lernen. ... XYZ [Name der Bildungseinrichtung] hat mir meine Freizeit, Freiheit genommen« (AbH 1, A. 58, 62).



■ Unterstützung während einer Berufsausbildung

Neben dem Erlernen der deutschen Sprache ist der Abschluss einer Berufsausbildung für die Befragten die zweite zentrale Voraussetzung, um in Deutschland selbstbestimmt leben zu können.

Denn ihnen ist bekannt, dass Erwerbsarbeit das zentrale Medium zur sozialen sowie wirtschaftlichen Integration und berufsförmig organisiert ist und deshalb dafür in der Regel der Abschluss einer Berufsausbildung verlangt wird. Zudem wissen sie, dass die Ausbildungsduldung gemäß § 60c AufenthG an die Aufnahme und den Abschluss einer Berufsausbildung gekoppelt ist. Dies zu akzeptieren, fällt besonders denjenigen schwer, die im Herkunftsland bereits einen Beruf ausgeübt haben: »... aber hier in Deutschland muss man eine Ausbildung haben, das ist nicht immer einfach« (AbH 2, A. 31), »... ja ohne Ausbildung geht nichts. ... Ich mache jetzt eine Ausbildung« (ebd., A. 37). Hier klingt ein gewisser, von Wehking (2020) so bezeichneter »Berufspragmatismus« in dem Sinne an, dass geflüchteten jungen Menschen angesichts ihrer Lebenslage der Abschluss einer Berufsausbildung vorrangig dazu dient, in Deutschland bleiben sowie sozial und wirtschaftlich integriert werden zu können.



Ihre Berufswünsche geraten dabei in den Hintergrund. Auch aufgrund ihrer begrenzten Deutschkenntnisse und der durch die Flucht auch für die Bildung verlorenen Lebenszeit, entscheiden sich deshalb viele für eine Berufsausbildung, die ihnen empfohlen wird. Mithin schätzen die Befragten auch an den besuchten Maßnahmen, dass sie bei ihrer Suche eines Betriebspraktikums und einer Ausbildungsstelle bzw. durch die »Nachhilfe« (AbH 1, A. 32) in AbH unterstützt werden, einen Berufsabschluss erreichen zu können.

Dennoch unterscheiden sich die »berufspragmatischen« Abwägungen der einzelnen jungen Menschen grundlegend voneinander. Diejenigen ohne Berufserfahrungen oder akademische Ambitionen sehen für sich mehr Möglichkeiten, ihre beruflichen Vorstellungen zu realisieren, als jene, die vor ihrer Flucht studiert haben oder bereits in einem Beruf tätig waren. Letztere müssen weitreichendere Konzessionen eingehen, um für sich einen »irgendwie« bildungsbiografisch anschlussfähigen Berufsweg zu finden, zumal für viele damit eine Entwertung ihrer Bildungsabschlüsse sowie Berufs- und Studieneffahrungen aus dem Herkunftsland verbunden ist.

Diejenigen, die vor ihrer Flucht schon gearbeitet haben, fühlen sich von dem in der Jugendberufshilfe generell engen Berufsfeldangebot nicht angesprochen: »... ich habe nichts Neues gelernt, ..., ich kann alles, das brauche ich nicht« (PerjuF 3, Z. 352 ff.). Und diejenigen, die eigentlich den Wunsch haben zu studieren, stoßen an die Grenzen der institutionellen Trennung zwischen Berufs- und akademischer Bildung in Deutschland (Knuth 2016). Im Rahmen von Berufsvorbereitungsmaßnahmen besteht häufig nicht die Möglichkeit einen Sprachkurs zu absolvieren, dessen Abschluss (C1) sie zur Aufnahme des gewünschten Studiums berechtigen würde. Der akademische Weg wird ihnen so verwehrt.

Bei einigen der Befragten führt der von ihnen somit auch institutionell eingeforderte »Berufspragmatismus« (Wehking 2020) zu Resignation: »Ich hatte zu viel geplant, was ich in meinem Leben machen will, aber jetzt, nein, ich bin im Minus« (PerjuF 4, Z. 397, 403 f.). Zudem deuten die von den befragten Sozialpädagog*innen problematisierten Fehlzeiten und die mangelnde Zuverlässigkeit der jungen Geflüchteten darauf hin,



dass sich die jungen Geflüchteten, wie auch schon oben erwähnt, mit ihrem Anspruch und Plan überfordern, möglichst schnell eine Berufsausbildung zu beginnen und erfolgreich zu beenden.

■ Unterstützung bei der Lösung von Alltagsproblemen

Die jungen Geflüchteten betonen einhellig, dass sie die sozialpädagogischen Fachkräfte bei allen Problemen in ihrer Alltagsbewältigung ansprechen können und dort Hilfe erfahren: »Wenn ich ein Problem habe, wird mir nicht nur bezogen auf die Arbeit geholfen« (PerjuF 3, Z. 501). Neben der sogenannten »offenen Bürotür« schildern die Fachkräfte vor allem Tür-und-Angel-Gespräche im Sinne aufsuchender Arbeit, die sie dazu nutzen, den Teilnehmer*innen immer wieder Gesprächsgelegenheiten anzubieten, in denen sie bei individuellem Bedarf und Interesse ihre Themen in Ruhe und ausführlich besprechen können: »Da passiert viel zwischen Tür und Angel an so einem Tag. Also ich habe oft plötzlich jemanden bei mir stehen, ... weil irgendetwas Wichtiges zu besprechen ist« (Per-Fach 1, Z. 299 f.). Die jungen Geflüchteten, die diese Gelegenheiten nutzen, fühlen sich von den Fachkräften sehr gut unterstützt: »Bei XYZ [Name der Bildungseinrichtung] endet mein Problem immer« (AbH 1, A. 56).

Angesichts der von den Befragten geschilderten Verlusterfahrungen und Fremdheitsgefühle sowie Ausgrenzungs- und Diskriminierungsbefürchtungen ist es überraschend, dass sie in den Interviews nicht von Beratungs- oder Gruppengesprächen mit den Fachkräften oder auch anderen Teilnehmer*innen in den beiden Maßnahmen berichten. Denn solche psychosozialen Angebote könnten ihnen ermöglichen, ihre Erfahrungen und Gefühle zu reflektieren und auf diese Weise ihre Handlungsfähigkeit zu erweitern. Zudem könnten sie sich mit ihren als mangelhaft eingestuften Deutschkenntnissen und dem damit verbundenen Überforderungserleben auseinandersetzen und gemeinsam Bewältigungsstrategien entwickeln.

Gründe dafür, dass die Interviewten nicht über solche Gelegenheiten gesprochen haben, finden sich in den Aussagen der Fachkräfte: »Also, unser Ziel ist ja, dass sie in erster Linie gut auf die Prüfung vorbereitet werden. Das ist halt eben so, und das ist auch das erste Ziel der Teilnehmer. Insofern konzentrieren wir uns da auch schon drauf und versuchen, da jetzt nicht noch alle möglichen Dinge aus dem Keller zu ziehen, die da vielleicht noch liegen« (AbHFach 1, A. 65). Aufgrund der sowohl für die jungen Menschen wichtigen als auch institutionell vorgegebenen klaren Ausbildungs- und Arbeitsmarktorientierung der Maßnahmen richtet sich der Fokus der Fachkräfte somit konsequent auf die Aufnahme und den Abschluss einer Berufsausbildung und weniger auf die ganzheitliche Unterstützung. So werden – um im Bild des »Kellers« zu bleiben – tieferliegende Konflikte und Verlusterfahrungen nicht behutsam an die Oberfläche geholt und gemeinsam bearbeitet.



Mit dieser Orientierung wird jungen Menschen mit Fluchthintergrund auch »die Chance auf Jugendlichkeit ... genommen. Das können die sich nicht leisten. Die müssen jetzt funktionieren, sonst gibt es keine Perspektive« (PerFach 2, A. 48). Ebenso wie diese befragte Sozialpädagogin kommen auch Scherr und Breit (2021: 55) in ihrer qualitativen Studie zu dem Ergebnis: »Geflüchtete sind auch Jugendliche« (ebd.). Sie benötigen deshalb neben allem anderen auch Unterstützung bei ihren lebensphasenspezifischen Entwicklungsaufgaben. Dies stößt jedoch an die hier genannten institutionellen Grenzen in der Jugendberufshilfe.

Sozial- und berufsbildungspolitische Empfehlungen

Die skizzierten Forschungsergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Während aus Sicht der befragten jungen Geflüchteten einige Teile der von ihnen jeweils besuchten Maßnahme der Jugendberufshilfe zu ihren Wünschen »passen« und sie zu einer selbstbestimmten Lebensführung in Deutschland befähigen, erleben sie andere als entwertend, belastend und somit weniger unterstützend und »passend«.

Letztere waren der Anlass, über sozial- und bildungspolitische Empfehlungen nachzudenken. Mit dem Fokus auf bestimmte Adressat*innengruppen – wie hier junge Geflüchtete – in Forschung und Praxis sind jedoch Etikettierungs- und Stigmatisierungsrisiken, z. B. infolge von »zuschreibenden Kulturalisierungen« (Melter 2018: 221), verbunden. Deshalb werden dem Vorschlag von Esser, Granato und Neises (2017: 120) folgend, die erzielten Forschungsergebnisse generell als Chance gesehen, »das berufliche Bildungssystem in Deutschland weiter für die Teilhabe aller Ausbildungsinteressierten zu öffnen« (ebd.: 128, i. O. nicht kursiv) und »statt vieler einzelner punktueller Maßnahmen ganzheitlichere, länger angelegte Regelangebote anzustreben, die eine kontinuierliche, verlässliche Begleitung und individuelle, sprachfördernde Unterstützung sicherstellen und Förderketten bilden« (ebd.: 187). Es sollen also allen Ausbildungsinteressierten, so auch geflüchteten jungen Menschen, Regelangebote der beruflichen Bildung eröffnet werden, die flexibel auf ihre Individualität und Verschiedenheit mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Interessen eingehen und ihnen ganzheitliche und verlässliche Unterstützung ermöglichen.



Um dies zu gewährleisten, wird Folgendes empfohlen:

- Das berufliche Bildungssystem mit seinen drei Säulen duale Ausbildung, Schulberufsausbildung sowie Hochschulstudium sollte insgesamt durchlässiger gestaltet werden, wie dies z. B. bei dualen Studiengängen schon der Fall ist, auch um die von Knuth (2016) problematisierte sozialpolitische Trennung von beruflicher und akademischer Bildung zu überwinden.
- Mittels einer Ausbildungsgarantie sollte allen Ausbildungsinteressierten, und so auch jungen Geflüchteten, ein gleichberechtigter und ihren Interessen und Bedarfen entsprechender Zugang zu einer dualen Ausbildung ermöglicht werden, ohne vorher eine nicht berufsqualifizierende Berufsvorbereitungsmaßnahme besuchen zu müssen. Sofern in einzelnen Regionen Ausbildungsplätze in Betrieben fehlen, würden öffentlich geförderte ergänzt.
- Für alle Ausbildungsinteressierten sollten niederschwellige, von Esser, Granato und Neises (2017: 127) sogenannte »verlässliche Orte« (ebd.) einrichtet werden. Für die Bearbeitung von Lebens- und Alltagsthemen sowie kritischen Lebensereignissen – z. B. schmerzhaftes Flucht-, Ausgrenzungs- und Verlusterfahrungen – sollte eine kontinuierliche und beziehungsorientierte Beratung und Begleitung ebenso gewährleistet werden wie Hilfen zur Berufsorientierung, -wahl und Ausbildungsbegleitung.
- Generell sollten junge Menschen mit flexiblen individualisierten Hilfen – z. B. mit Deutschkursen oder psychosozialen bzw. sozialpädagogischen Angeboten – unterstützt werden, wenn sie in ihrer Schul- oder dualen Ausbildung oder ihrem Studium zu scheitern drohen (Oehme 2016). Derartige Hilfsstrukturen wären im Rahmen des Regelangebotes zu institutionalisieren und allen jungen Menschen zu eröffnen, wenn sie aus »irgendwelchen« Gründen Schwierigkeiten in Schule, Ausbildung oder Studium haben. Damit würden sich personenbezogene Kategorisierungen bzw. »Klientifizierungen«, wie »junge Menschen mit Fluchthintergrund« oder »mit Lernschwierigkeiten«, erübrigen, weil die flexible integrierte Förderung durch konkrete Ausbildungsschwierigkeiten begründet würde.
- Wie schon im Hochschulstudium möglich, sollten auch die duale und Schulberufsausbildung durch Teilzeitangebote, Möglichkeiten der individuellen Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit sowie Modularisierung stärker flexibilisiert werden, um den Lernbedürfnissen der jungen Menschen gezielter entsprechen zu können. Dann könnte auch Deutschlernen besser in die Ausbildung integriert werden.
- Berufliche Bildungsmaßnahmen können nur dann passender für die jungen Menschen (mit Fluchthintergrund) gestaltet werden, wenn diese als »Expert*innen ihrer selbst« die Ausbildungsbedingungen mitbestimmen können. Deshalb gilt es, wie in den Hochschulen, Partizipations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Schul- und dualen Berufsausbildung fest zu institutionalisieren. Ferner sollte ebenfalls im Maßnahmenalltag, wie die Forschungsergebnisse von Michael Fehlau und mir (2020) zeigen, mehr Partizipation gelebt werden, um pädagogische Prozesse noch stärker auf die spezifischen Bedürfnisse der Adressat*innen – und damit auch junger Geflüchteter – abzustimmen und damit »passender« zu machen.

Literaturangaben

Enggruber, Ruth; Fehlau, Michael (2020): *Geflüchtete junge Menschen in der Jugendberufshilfe – »pädagogische Passungsverhältnisse«?* In: *Studies in Social Sciences and Culture*, Aus der Forschung des Fachbereichs Sozial- und Kulturwissenschaften der HSD, Nr. 8. Düsseldorf, Hochschule Düsseldorf (HSD).

Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank (2017): *Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren*, S. 120–129, in: Granato, Mona; Neises, Frank. (Hrsg.): *Geflüchtete und berufliche Bildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, Heft 187, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Graßhoff, Gunther (2012): *Pädagogische Passungsverhältnisse – reflexive Analysen der Sozialpädagogik*, S. 140–153, in: *Zeitschrift für Sozialpädagogik ZfSp* 10, Heft 2, Weinheim, Beltz Juventa Verlag.

Knuth, Matthias (2016): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln*, *WISO Diskurs* 21/2016, Berlin/ Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Melter, Claus (2018): *Soziale Arbeit zwischen zuschreibenden Kulturalisierungen und einer diskriminierungs- und rassismuskritischen Migrationspädagogik sowie der Orientierung an der Integrität jedes Menschen*, S. 221–246, in: Prasad, Nivedita (Hrsg.): *Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert*, Opladen, Toronto, Verlag Barbara Budrich.

Oehme, Andreas (2016): *Jeder Zielgruppe ihre Maßnahme? Zum Zusammenhang von Bedarf, Bedürfnis und flexibler Hilfe* (Artikel vom 04.11.2016), überaus – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, Fachstelle des BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Link: https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/jeder_zielgruppe_ihre_massnahme.php?sid=95743646491901080955361346134920

Scherr, Albert; Breit, Helen (2021): *Junge Geflüchtete gesellschaftlich integrieren. Konzeptionelle Anforderungen an Unterstützungsmaßnahmen*, S. 53–59, in: *Sozial Extra* 45, Heft 1/2001.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela (2021): *Ausbildung während der Pandemie: Junge Geflüchtete brauchen mehr denn je professionelle Unterstützung* (Artikel vom 28.01.2021), IAB-Forum. Das Magazin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Homepage-Sektion: Bildung und Erwerbschancen. Link: <https://www.iab-forum.de/ausbildung-waehrend-der-pandemie-junge-gefluechtete-brauchen-mehr-denn-je-professionelle-unterstuetzung>

Wehking, Katharina (2020): *Berufswahl und Fluchtmigration. Berufspragmatismus geflüchteter Jugendlicher in Berufsvorbereitungsklassen*, Wiesbaden, Springer VS.



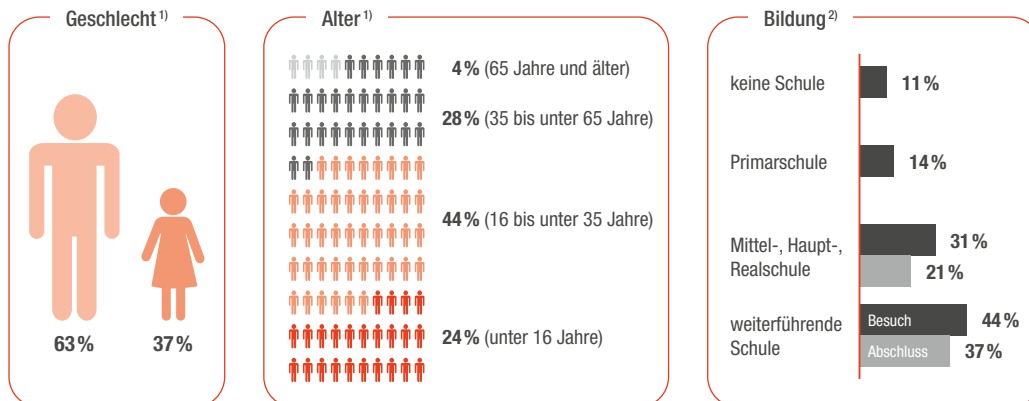
Wege und Umwege zur Ausbildung

Instrumente der Bundesagentur für Arbeit für junge Geflüchtete

Prof. Dr. Tuan Nguyen, HS der Agentur für Arbeit, und Adina Kubusch, Agentur für Arbeit

Viele junge Geflüchtete erfüllen die formalen Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung (siehe Grafik). Beim Integrationsprozess in eine Ausbildung übernehmen die Arbeitsagenturen (AA)/Jobcenter (JC) eine wichtige Rolle, weil sie sowohl für die Grundsicherung als auch für die Eingliederung in eine Ausbildung zuständig sind. Die Unterstützungsleistungen auf dem Weg in eine Berufsausbildung stellen wesentliche Schritte zur langfristigen Ermöglichung sozialer und ökonomischer Teilhabe junger Geflüchteter dar. Zugleich ist die Förderung einer Ausbildung eine wichtige Voraussetzung zur nachhaltigen Gewinnung qualifizierter Fachkräfte (vgl. Karstens/Voigt 2017: 2).

Soziodemografische Merkmale von Schutzsuchenden



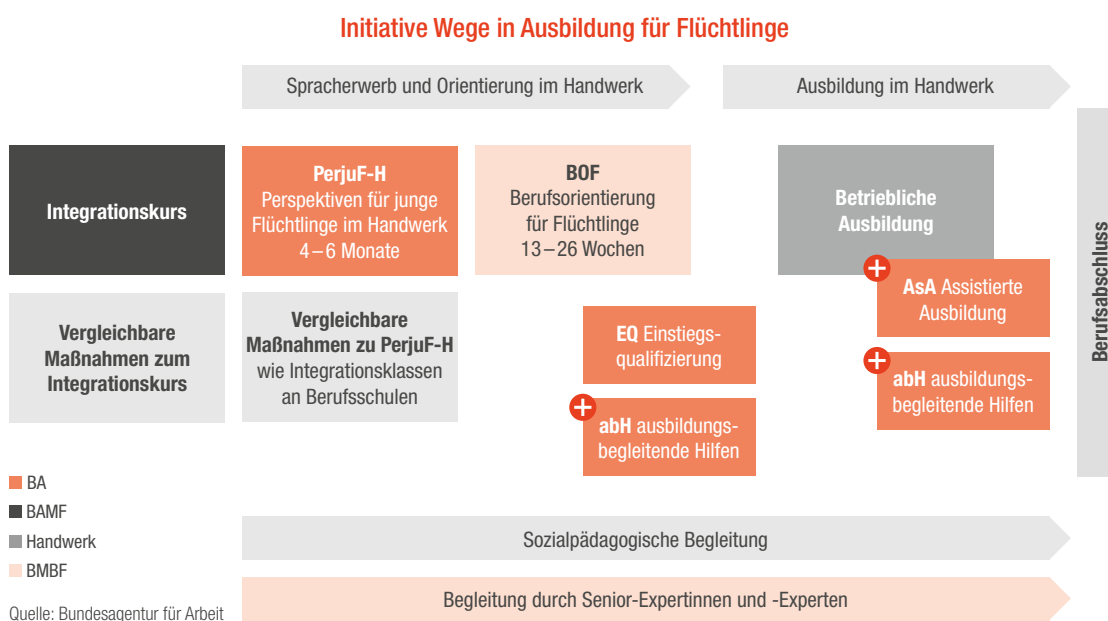
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 1) Ausländerzentralregister 2) IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018

In diesem Beitrag soll ein Blick auf bewährte Instrumente der BA für junge Geflüchtete beim Übergang in eine Berufsausbildung geworfen werden. Zudem werden die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeit der Arbeitsagenturen/Jobcenter mit der Zielgruppe betrachtet.

Integration in Ausbildung als Prozess mit vielen Beteiligten

Die Integration Geflüchteter in den deutschen Ausbildungsmarkt ist ein Prozess. Zu Beginn werden stufenweise die grundlegenden Voraussetzungen für den Start einer Ausbildung gelegt. Das sind vor allem Deutschkenntnisse und das Sammeln erster Berufserfahrungen (vgl. Eberhard/Schuß 2021: 20). Die Abläufe und Inhalte in diesem Prozess müssen gut aufeinander abgestimmt werden. Eine zu schnelle und unvorbereitete Integration in eine Ausbildung sollte vermieden werden, da das Risiko eines Ausbildungsabbruchs dadurch möglicherweise steigt und die Frustration infolge dessen oft hoch ist (vgl. Boockmann/Scheu 2018: 20).

Wie dieser Vorgang mit den Unterstützungsangeboten der AA/JC im Zusammenspiel mit denen anderer Stakeholder, wie etwa dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Schulen und Unternehmen verlaufen kann, zeigt die Grafik der Initiative *Wege in Ausbildung für Flüchtlinge*³. Diese zeigt, dass viele Beteiligte zusammenarbeiten und die Instrumente der BA/JC als Bausteine in einem Gesamtsystem zu verstehen sind.



Regelangebote beim Übergang in Ausbildung

Für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf gibt es beim Übergang in eine Ausbildung einige Instrumente, die ihnen in diesem Prozess helfen und sie begleiten. Beispielsweise bereitet die *Einstiegsqualifizierung (EQ)* in Form eines sozialversicherungspflichtigen Praktikums in einem Betrieb

³ Die Initiative »Wege in Ausbildung für Flüchtlinge« wurde gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), von der Bundesagentur für Arbeit (BA) und vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) ins Leben gerufen. Ziel ist es, Geflüchteten die Chance auf eine betriebliche Ausbildung im Handwerk zu eröffnen (vgl. BMBF 2017).

(sechs bis 12 Monate) Jugendliche und junge Erwachsene auf eine Ausbildung in einem konkreten Beruf vor. Sie bekommen vom Betrieb eine Vergütung, die zum Teil von den Arbeitsagenturen/Jobcentern übernommen wird (vgl. BA 2017 a). Gibt es zusätzlichen Unterstützungsbedarf, steht das Instrument *Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)*⁴ zur Verfügung. AsA flex gliedert sich in eine optionale Vorphase und eine obligatorische begleitende Phase. Damit kann AsA flex junge Menschen bis 25 Jahre mit Förderbedarf oder Ausbildungshemmnissen vor und während der Ausbildung sowie während einer Einstiegsqualifizierung unterstützen (vgl. BA 2020 b).

Darüber hinaus gibt es noch Instrumente wie etwa *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)*, die sich gezielt an Bewerber*innen mit besonderem Förderbedarf richten. Diese fokussieren auf intensive Berufsvorbereitung mit der Möglichkeit der Erlangung eines ersten Schulabschlusses sowie Förderunterricht und Unterstützung bei persönlichen Problemen (vgl. BA 2017 b).

Kriterien für die erfolgreiche Integration in eine Ausbildung

Im Berufsorientierungs- und Bewerbungsprozess sind Geflüchtete mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert. Einerseits unterscheidet sich das (Berufs-)Schulsystem in Deutschland von den Bildungssystemen in den Herkunftsländern, z. B. in Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen. Andererseits benötigen die Bewerber*innen Unterstützung bei den formalen Bewerbungsabläufen. Ein weiterer entscheidender Faktor sind ausreichende Deutschkenntnisse (vgl. Jambo/Pierenkemper 2020: 8; vgl. dieselben: 18). Ein freiwilliges Praktikum oder auch Probearbeiten erhöhen die Chancen für einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Ebenso zählen die individuelle Unterstützung und Begleitung von Geflüchteten (vgl. Eberhard/Schuß 2021: 33 f.), eine umfassende Beratung und intensive Betreuung durch die Mitarbeiter*innen der BA/JC sowie der lokalen Netzwerkstrukturen/Träger zu den integrationsfördernden Faktoren (vgl. Boockmann/Scheu, 2018, S. 12 ff.).

Spezifische Angebote für Geflüchtete

Da die Regelangebote nicht für alle jungen geflüchteten Menschen passgenau sind, haben die Arbeitsagenturen/Jobcenter neben den o. g. Regelangeboten spezifische Instrumente entwickelt, um diese Zielgruppe gezielter unterstützen und deren Problemlagen berücksichtigen zu können.

■ PerjuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)

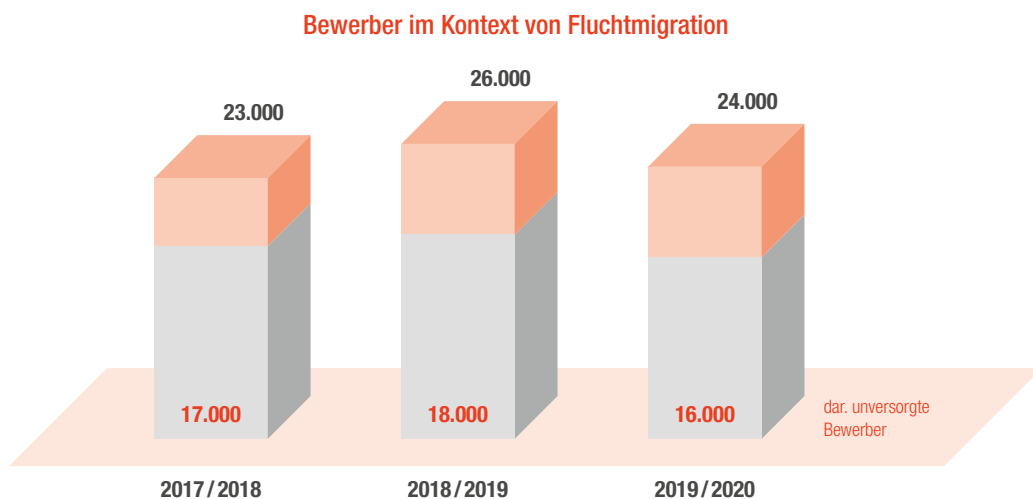
Ein zentrales Instrument für junge Geflüchtete unter 25 Jahren ist *PerjuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)*. Das Ziel von PerjuF ist es, den Teilnehmer*innen Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu geben, ihnen ausreichende Kenntnisse über Zugangswege, Aufbau und Funktionsweise des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu vermitteln, damit sie eine eigenständige Berufswahlentscheidung treffen können und eine Ausbildung aufnehmen können. Außerdem sollen berufsbezogene Sprachkenntnisse, Bewerbungskompetenzen sowie Grundlagen gesunder Lebensführung vermittelt werden. PerjuF gliedert sich in eine zweiwöchige Einstiegsphase, in der beispielsweise die Deutschkenntnisse ermittelt werden, und in eine mehrmonatige betriebliche Praxisphase. Diese ermöglicht den Teilnehmenden, die vermittelten fachtheoretischen bzw. praktischen Kenntnisse und Erfahrungen praktisch zu erproben (vgl. BA 2016).

⁴ Im Mai 2020 wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA) zu einem Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) vereinheitlicht. Die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte wurde aufgehoben (vgl. BA 2020 b).

■ MYSKILLS

Um die individuellen Fähigkeiten in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes präziser feststellen zu können, wurde das Kompetenzfeststellungsverfahren *MYSKILLS*⁵ entwickelt. Damit sollen die beruflichen Kompetenzen ermittelt sowie Erfahrungen und Wissen aus den Herkunftsländern sichtbar gemacht werden. Durch bild- und videobasierte Fragetypen werden Teilnehmende am Computer in typische Handlungssituationen eines Berufs versetzt, um zu klären, welches notwendige Wissen und Können vorhanden ist. Das Verfahren führen die Jugendlichen zusammen mit den Mitarbeiter*innen der Arbeitsagenturen/Jobcenter durch, es dauert ungefähr vier Stunden (vgl. BA 2018).

Durch die Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen/Jobcentern und anderen Stakeholdern konnten kontinuierlich immer mehr Menschen mit Fluchthintergrund eine Berufsausbildung aufnehmen. In der Zeit von 2017 bis 2019 stieg die Zahl der Geflüchteten in sozialversicherungspflichtiger Ausbildung von 24.000 (in 2017) über 44.000 (in 2018) bis hin zu 55.000 (in 2019) (vgl. BA 2020 a; vgl. BA 2019).



Gemeldete Bewerber im Kontext von Fluchtmigration bis September, darunter unversorgte Bewerber, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik

Hindernisse und Herausforderungen

Trotz dieser Erfolge gibt es weiterhin Hindernisse und Herausforderungen in den Arbeitsagenturen/Jobcentern, die eine erfolgreiche Integration junger Geflüchteter in Ausbildung verhindern.

Die vorhandenen Förderungen und Maßnahmen sind zum Teil wegen ihrer Unübersichtlichkeit, divergierender institutioneller Handlungslogiken und zu kurzer Maßnahmendauer nicht passend, da eine langfristige und an den individuellen Bedürfnissen orientierte Begleitung erschwert wird. Außerdem existieren unterschiedliche Ansätze der Vermittlungsziele. Während es Standorte gibt, die auf eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt, auch unterhalb des Qualifizierungsniveaus der Geflüchteten, setzen, geben andere einer Integration in qualifizierte Beschäftigung oder in Ausbildung den Vorrang (vgl. Boockmann/Scheu 2018: 3 ff.). Eine weitere Herausforderung stellen langwierige Anerkennungsverfahren in Verbindung mit geringen Möglichkeiten der flexiblen Gestaltung

⁵ <https://www.arbeitsagentur.de/institutionen/myskills>

von Arbeitsmarktmaßnahmen dar. Es hatte zur Folge, dass unter Druck die eingekauften Maßnahmenplätze besetzt werden mussten. Das wirkte sich ungünstig auf die Passgenauigkeit und Zielführung der Maßnahmen sowie bei den Geflüchteten vorhandenen Voraussetzungen aus, da beispielsweise eine umfangreichere Sprachförderung zunächst hilfreicher gewesen wäre (vgl. Boockmann/Scheu 2018: 10).

Die Träger befinden sich in einem starken Bieterwettbewerb um die Maßnahmen der AA/JC: Viele Leistungen für einen möglichst niedrigen Preis. Für eine ganzheitliche Begleitung sind Beziehungsarbeit, Motivationsarbeit und Netzwerkarbeit erforderlich. Der Preisdruck und die Ausschreibungsbedingungen führen dazu, dass einige Träger Personalkosten reduzieren und somit nicht immer geeignetes und qualifiziertes Personal rekrutieren können. Hinzu kommt, dass nicht überall sichergestellt ist, dass die Maßnahmenträger bei der Durchführung die zugesicherten Qualitätsstandards erfüllen können. An diesem Punkt fehlt es an verlässlichen Qualitätskontrollen.



Die Erlebnisse im Herkunftsland und während der Flucht beeinträchtigen die Geflüchteten in ihrer physischen und psychischen Gesundheit. Anders als es der Name suggeriert, kann der *Berufpsychologische Service der Arbeitsagentur* nur eine Einschätzung zu den Kompetenzen, Potenzialen, beruflichen Interessen sowie den Deutschkenntnissen von Geflüchteten geben. Die Problemlagen oder Traumata der Geflüchteten sind nicht immer sofort erkennbar und können nicht ausreichend berücksichtigt werden, weil es in den Arbeitsagenturen/Jobcentern nicht genügend für diese Belange ausgebildetes Fachpersonal gibt (vgl. Boockmann/Scheu 2018: 12 f.; vgl. BA 2018: 3f.). Obwohl die BA die Beratungskompetenzen ihrer Berater*innen in der Schulungsoffensive »Professionelle Beratung« systematisch aktualisiert und verbessert, hat ein wesentlicher Teil von ihnen noch keine fachliche Aus- oder Weiterbildung für ihre Beratungstätigkeit erhalten (vgl. Hochschule der Bundesagentur für Arbeit). Für die Berater*innen der Arbeitsagenturen/Jobcenter bringt der Faktor »Zeit« und der damit zusammenhängende Betreuungsaufwand auch Konflikte mit sich. Je schwieriger und zeitaufwändiger sich eine Integration in eine Ausbildung darstellt, desto eher mag eine schnelle Integration in eine Helfertätigkeit erstrebenswert erscheinen. Dies ist sowohl für die Geflüchteten, die eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit vor Augen haben, attraktiv, als auch für die Berater*innen, die am Ende auch an Vermittlungsquoten gemessen werden (vgl. Daumann et al. 2015: 22). Mit dem Rückgang der Anzahl der Geflüchteten in Deutschland wurden die spezialisierten Teams sukzessive reduziert und aufgelöst, wodurch die spezifischen Bedarfe der Geflüchteten weniger berücksichtigt werden können.

Die Coronapandemie und ihre Auswirkungen

Die gravierendsten Einschnitte in der Arbeit der Arbeitsagenturen/Jobcenter mit jungen Geflüchteten ergaben sich durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie. Die Schließung für den Publikumsverkehr betraf vor allem Geflüchtete in beruflichen Übergängen. Sie blieben im Unklaren darüber, wie es beruflich weitergehen würde, etwa, weil sich die Bewilligung und Zuweisung von Maßnahmen verzögerten (vgl. Falkenhain et al. 2020).

Was nützen die Instrumente, wenn der wichtigste Faktor beim Übergangsprozess, die menschliche Kommunikation zwischen Bewerber*innen, Berater*innen und Unternehmensvertreter*innen, nur bedingt oder gar nicht möglich ist?



Die Instrumente, die besonders »personalintensiv« für die Arbeitsagenturen/Jobcenter sind, mussten entweder eingestellt oder konnten nur begrenzt durchgeführt werden. Kompetenzfeststellungen, Berufsorientierungen/-beratungen, Vermittlungen in Praktikums- sowie Ausbildungsbetriebe und ähnliches waren nur eingeschränkt möglich. Diese Einschränkungen sind zum Teil auf Defizite in der IT-Infrastruktur und den technischen Ausstattungen der Arbeitsagenturen/Jobcenter zurückzuführen, die nur bedingt eine optimale Fernberatung ermöglicht.

Um negative Folgen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt abzufedern, musste die Bundesagentur für Arbeit ihre Ausgaben, wie etwa für das Kurzarbeitergeld, deutlich erhöhen und verbrauchte dabei den größten Teil ihrer finanziellen Reserven (vgl. Süddeutsche Zeitung 2020). Das führt voraussichtlich dazu, dass in Zukunft weniger Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung stehen und möglicherweise Kürzungen vorgenommen werden – dies könnte auch die Geflüchteten treffen.

Die Pandemiezeit war für die Geflüchteten mit Berufsausbildungswunsch mit Unterbrechungen, Verzögerungen und zum Teil Rückschritten verbunden. Deshalb ist es umso bedeutender, die vorhandenen Unterstützungsstrukturen aufrecht zu erhalten. Vor allem sollte auch in Zeiten von knappen Budgets weiterhin in die Instrumente und Beratungsressourcen investiert werden, um eine langfristige Integration in Ausbildung und somit in die Gesellschaft zu ermöglichen. Diese Verantwortung obliegt aber nicht nur den Arbeitsagenturen/Jobcentern sondern allen Stakeholdern in der Gesellschaft.

Literaturangaben

Boockmann, Bernhard; Scheu, Tobias (2018): *Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Ziele, Strategien und Hemmnisse aus Sicht der Jobcenter*, IAW Diskussionspapiere. No. 130, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW). Tübingen.

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.): *Initiative Wege in Ausbildung für Flüchtlinge*, Kurzinfo zur Initiative von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der BA und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014904.pdf

BA (2016): *Asylbewerber und Flüchtlinge - Überblick über wesentliche Aktivitäten der BA zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt*. https://www.hannover.de/content/download/602600/file/160916_Wesentliche_Aktivit%C3%A4ten_der_BA_zur_Integration_von_Fl%C3%BChtlingen.pdf

BA (2016): *Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerjuF*. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014365.pdf

BA (2017): *Informationen für Jugendliche: Werde fit für deine Ausbildung. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)*, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013219.pdf

BA (2020 a): *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – März 2020: Fluchtmigration*. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

BA (2020 b): *Die weiterentwickelte Assistierte Ausbildung »AsA flex« Informationen der Bundesagentur für Arbeit zur Umsetzung*, BA-AM41. https://www.arbeitsagentur.de/datei/weiterentwickelte-ausbildung-asaflex_ba146683.pdf

BA (2021): *Informationen für Jugendliche: Dein Praktikum zur Ausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)*, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013243.pdf

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung, BA, ZDH (2017): *Ihr Weg in eine Ausbildung im Handwerk. Information für Flüchtlinge*, Wege in Ausbildung für Flüchtlinge, Bonn. https://fachkraeftestrategie.rlp.de/fileadmin/rlp-stk/Bilder/Themen/Fachkraefte/170407_Flyer_PerjuF_Handwerk.pdf

Büschel, Ulrike; Daumann, Volker; Dietz, Martin; Dony, Elke; Knapp, Barbara; Strien, Karsten (2015): *Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention - Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen*, Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB, IAB Forschungsbericht 10/2015, IAB, Nürnberg. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1015.pdf>

Bundesregierung (2020): *Zahlen in der Bundesrepublik Deutschland lebender Flüchtlinge zum Stand 30. Juni 2020*, Bundestags-Drucksache 19/22457, Berlin. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/224/1922457.pdf>

Eberhard, Verena; Schuß, Eric. (2021): *Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund*, BIBB-Preprint, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/430f06c3-698b-407b-b325-30e6850302b4/retrieve>

Falkenhain, Mariella; Hirseland, Andreas; Seidelsohn, Kristina; Verlage, Thomas; Naji, Shahed; Schilling, Anna Lena; Flick, Uwe (2020): *Beschäftigte mit Fluchthistorie kommen in der Corona-Krise unterschiedlich gut zurecht*, Serie »Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt«, IAB-Forum, Nürnberg. <https://www.iab-forum.de/beschaefigte-mit-fluchthistorie-kommen-in-der-corona-krise-unterschiedlich-gut-zurecht>

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA): *Zertifikatsprogramm »Professionelle Beratung«*. <http://www.hdba.de/studium/zertifikatsprogramme/professionelle-beratung>

Jambo, Svenja; Pierenkemper, Sarah (2020): *KOFA-Wegweiser: So gelingt die Integration von Flüchtlingen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen*, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung KOFA, Köln.

Karstens, Claudia; Voigt, Claudius (2017): *Handreichung. Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte*, JSA Arbeitshilfe, Der Paritätische Gesamtverband, Berlin.

SZ – Süddeutsche Zeitung (06.11.2020): *Arbeitsmarkt. Bundesagentur gibt Rekordsumme aus*.



Förderung der beruflichen Integration und Teilhabe von Geflüchteten

GEW-Perspektiven und Forderungen für die duale Ausbildung

Helena Müller, Referentin beim GEW-Hauptvorstand

»Für die GEW ist die Anerkennung von Migration als Normalität sowie der Abbau von sozialer Ungleichheit und Diskriminierungen sowohl Voraussetzung als auch Ziel guter Bildung. Gute Bildung soll die ökonomische, politische, rechtliche, soziale und kulturelle Teilhabe aller Menschen ermöglichen und gesellschaftlichen Spaltungen entgegenwirken. Die GEW versteht dies als Querschnittsaufgabe. Sie setzt sich daher nicht nur bildungspolitisch, sondern auch gesellschaftspolitisch in Kooperation mit verschiedenen politischen und zivilgesellschaftlichen Akteuren auf nationaler und internationaler Ebene für mehr soziale Gerechtigkeit, Frieden und Demokratie ein. (...) Die GEW fordert in diesem Sinne einen bildungspolitischen Kurswechsel, der es ermöglicht, gute Bildung für alle umzusetzen und alle Menschen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Er muss mit einem entsprechenden Perspektivwechsel – weg von den Defiziten der »Anderen« hin zu den Defiziten im Bildungssystem – einhergehen, sodass Strukturen, Institutionen, Professionen, Inhalte und Didaktiken entsprechend der migrationsgesellschaftlichen Anforderungen konsequent weiterentwickelt werden.« (GEW Beschluss des 28. Gewerkschaftstages 3.6., 2017)

Der vorliegende Artikel skizziert die strukturellen Problemlagen bei der Integration von Geflüchteten ins (duale) Ausbildungssystem aus Sicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Forderungen, wie die Situation nachhaltig verbessert werden kann.

Geflüchtete verlassen ihr Heimatland häufig ohne Berufsausbildung bzw. ohne Nachweise über ihre Qualifikationen. Eine Mehrheit von 66 Prozent der Geflüchteten strebt einen beruflichen Abschluss an (vgl. Lindner 2016). Daher kommt dem (dualen) Ausbildungssystem eine besondere integrative Rolle zur Teilhabe an der Gesellschaft zu.

Im September 2019 befanden sich ca. 55.000 Menschen aus den acht häufigsten »Asylherkunfts-ländern« in einer Ausbildung (Bundesagentur für Arbeit 2020, S. 13). Insgesamt ist die Ausbildungsquote unter Geflüchteten in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Diese Entwicklung ist als positiv zu bewerten und ist nicht zuletzt der Anstrengung der Sozialpartner*innen geschuldet. Dennoch gibt es Hürden und Probleme, auf die die Geflüchteten bei der Suche einer Ausbildungsstelle und in der Berufsschule stoßen.

Vorschläge für gleichberechtigte Teilhabe

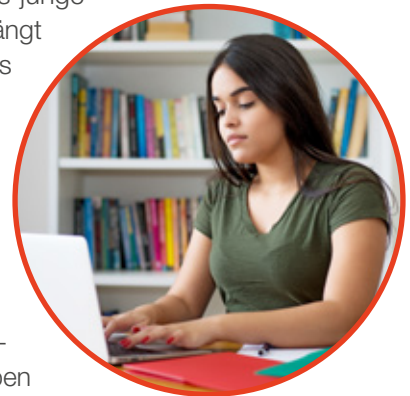
Aus Sicht der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Geflüchteten am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft einsetzt, sollte die Ausbildungsquote junger Geflüchteter nach ersten Erfolgen weiter verbessert werden. Dazu hat die GEW konkrete Vorschläge gemacht.

■ Berufsschulen befähigen, zu unterstützen

Junge Geflüchtete unterliegen aufgrund ihres Alters oft nicht mehr oder nur kurz der Schulpflicht. Der weitere Schulbesuch hängt dann von lokalen Kapazitäten und der Aufnahmebereitschaft der Schul(leitung)en ab. Damit ist für Viele der für eine Berufsausbildung oder ein Studium qualifizierende Abschluss gefährdet. Chancen auf dem Arbeitsmarkt und auf gesellschaftliche Teilhabe werden damit stark eingeschränkt.

Daher sollte das Recht auf Besuch einer (berufsbildenden) Schule bis zum Alter von 27 Jahren ausgeweitet werden. Geflüchtete brauchen Zeit um anzukommen. »Momentan wird erwartet, dass sie binnen kurzer Zeit bestimmte »Integrationsleistungen« erbringen: Deutsch lernen sowie schulische und berufliche Qualifizierungen erreichen. Besonders junge Geduldete stehen dabei unter extremem Druck, denn von ihrem Erfolg hängt ihre Bleibeperspektive ab. Für einen Teil der jungen Geflüchteten ist es jedoch undenkbar, bis zum 21. Lebensjahr diese Leistungen zu erbringen – zumeist werden sie danach aber nicht mehr vom Jugendamt unterstützt« (Scherr/Breit 2021).

Nicht nur sollte die Betreuung durch das Jugendamt, wie von den Wissenschaftler*innen Albert Scherr und Helen Breit gefordert, bis zum Alter von 26 Jahren ausgeweitet werden (vgl. ebd. 2021), aus Sicht der GEW muss es ein Recht auf Ausbildung und Nachholen eines Berufsabschlusses, unabhängig vom Lebensalter oder vom Aufenthaltsstatus, geben sowie ein Recht zur Ausbildungsverlängerung auf Antrag der Auszubildenden.



Oftmals erfahren Geflüchtete in der Berufsschule keine ausreichende Unterstützung (vgl. Huke 2020, S. 35ff.). Um Geflüchtete auch in der Berufsschule unterstützen zu können, muss die personelle Grundausstattung der berufsbildenden Schulen mit sozialpädagogischem und schulpsychologischem Fachpersonal dringend verbessert werden!

Es braucht multiprofessionelle Teams, die Zeit und Raum haben für die eigene Qualifizierung, fachlichen Austausch und kollegiale Beratung, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Konkret braucht es für die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen und Ausbildungspersonal in Betrieben Fortbildungsangebote in sprach- und kultursensiblen, vorurteilsbewusstem und diskriminierungskritischem Fachunterricht, um ein konsequentes Engagement gegen Rassismus und Diskriminierung zu fördern.

Hinzu kommen die Hürden der schriftlichen Prüfungen. Prüfungen sind gespickt mit Fachwörtern, die weder im Sprachkurs noch im Alltag des Betriebs erlernt werden. Deswegen fordert die GEW die sprachensible Gestaltung der Abschlussprüfungen und einen Nachteilsausgleich.

■ Gesicherten Aufenthaltsstatus garantieren, Zugänge verbessern

Eine der wichtigsten Forderungen der GEW und anderer Sozialpartner*innen ist, dass alle Asylsuchenden einen gesicherten Aufenthaltsstatus bis zum Abschluss einer Berufsausbildung und anschließender mindestens dreijähriger Berufsausübung erhalten sollten – unabhängig vom Lebensalter. Auch wenn sich mit der »3+2 Regelung« seit 2020 die Sicherheit für Betriebe und Auszubildende verbessert hat, fordern die Gewerkschaften weiterhin eine generelle Absicherung des Aufenthalts für Auszubildende außerhalb des Duldungssystems.



Junge Geflüchtete, deren Asylverfahren (Aufenthaltsgestattung) noch nicht abgeschlossen ist oder die nur eine Duldung besitzen, haben keine aufenthaltsrechtlich planbare Perspektive. Das führt zu Angst vor Abschiebung und dem Gefühl von Ohnmacht bei gleichzeitiger Abhängigkeit von Behörden. Je nach Status haben sie unterschiedliche bis keine Zugänge zu Berufsausbildungsbeihilfe, ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Sprachförderung. Personen mit einem subsidiären Schutz können vorerst keinen Familiennachzug planen.

Diese Hürden und die Unsicherheiten im Aufenthalt werden als eine große psychische Belastung gesehen (vgl. Gag/Götze 2019, S. 18). Doch nicht nur die Geflüchteten, auch Schulen und Ausbildungsbetriebe brauchen Planungssicherheit, dass die Ausbildung tatsächlich begonnen und abgeschlossen werden kann. Zugänge zu Berufsausbildungsbeihilfe, ausbildungsbegleitenden Hilfen wie der assistierten Ausbildung müssen dringend verbessert werden, unabhängig vom Status der Geflüchteten.

■ Deutschsprachförderkonzept nachbessern

Das Deutschsprachförderkonzept des Bundes muss dringend nachgebessert werden, da die fehlende Sprachförderung den Berufsabschluss gefährdet. Trotz zentraler Steuerung war und ist die Qualität der Kurse sehr unterschiedlich. Die Erfolgsquoten der Integrationskurse sind generell zu niedrig, sie schwanken um die 50 %-Marke. 2017 bestanden nur 48,7 % der am Test Teilnehmenden den Deutsch-Test für Zugewanderte mit dem Niveau B1. Berücksichtigt man die hohe Quote der Kursabbrüche, sind die Erfolge noch geringer zu bewerten. Die Qualität der Kurse hängt entscheidend von den Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte ab. Integration und Sprachförderung sind staatliche Regelaufgaben und erfordern als solche tariflich vergütete Festanstellungen.

Für die Herausforderungen einer erfolgreichen Integration müssen die Integrationskurse in Qualität und Nachhaltigkeit langfristig zu einem, dem Schulsystem adäquaten, Regelangebot der gesetzlichen Erwachsenenbildung weiterentwickelt werden (GEW-Beschluss 2018). Dazu gehören kleinere Kursgrößen und stärkere Differenzierung der Kurse nach Zielgruppen und Lernvoraussetzungen. Notwendig ist eine Regelförderung bis Niveau B2. Zugangsberechtigt zu den Integrationskursen sollten grundsätzlich alle Zugewanderten und Geflüchteten, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, sein.

Exkurs Corona-Pandemie

Ob sich die Corona Pandemie negativ auf die Ausbildungsquote der Geflüchteten ausgewirkt hat, lässt sich zu diesem Zeitpunkt (Sommer 2021) nur vermuten; so arbeiten viele Geflüchtete häufiger in Branchen, in denen sich die Krise besonders stark auswirkte, z.B. Hotellerie und Gastronomie. Es ist ebenfalls davon auszugehen, dass junge Geflüchtete aufgrund der Corona-Beschränkungen verstärkt unter der mangelnden Betreuung und Unterstützung durch Ehrenamtliche leiden. Ihnen fehlen die sozialen Kontakte außerhalb der Einrichtungen, mit entsprechend negativen Auswirkungen auf Lernmotivation und -erfolge. In der Regel ist kein WLAN in den Unterkünften verfügbar, Laptops oder Computer und Drucker sind selten vorhanden, mobiles Datenvolumen nach wenigen Tagen verbraucht. Zudem leben Familien häufig auf engstem Raum, was jungen Menschen das Lernen grundsätzlich erschwert. Sowohl müssten sofort die digitale Infrastruktur in den Unterkünften ausgebaut als auch geeignete Lernräume sowie multiprofessionelle Unterstützungsangebote zur Verbesserung der Bildungsteilhabe geschaffen werden (siehe auch Pressemitteilung der GEW vom 10.07.2020).

Ausblick

In diesem Artikel wurden einige Vorschläge zur Verbesserung der beruflichen Integration und Teilhabe von Geflüchteten in der dualen Berufsbildung gemacht. Jedoch konnten in der Kürze nicht alle Problemlagen bearbeitet werden. Eine besondere Herausforderung bleibt beispielsweise die Integration geflüchteter Frauen ins (duale) Berufsbildungssystem, genauso wie die Integration von behinderten geflüchteten Menschen. Auch inter- oder transsexuelle Geflüchtete brauchen besondere Unterstützung, um im Berufsbildungssystem erfolgreich zu sein. Zuständigkeitswirrwarr, bürokratische Hürden, Diskriminierungen, die uneinheitliche Auslegung der Ausbildungsduldung und die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung erschweren die Integration von Geflüchteten erheblich.

Wir brauchen »einen bildungspolitischen Kurswechsel, der es ermöglicht, gute Bildung für alle umzusetzen und alle Menschen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen. Er muss mit einem entsprechenden Perspektivwechsel – weg von den Defiziten der »Anderen« hin zu den Defiziten im Bildungssystem – einhergehen« (GEW Beschluss 3.6. 2017).

Literaturangaben

BA – Bundesagentur für Arbeit (2020) *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. Fluchtmigration*. Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202001/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202001-pdf.pdf?__blob=publicationFile

Gag, Maren; Götze, Christiane (2019): *Chancen und Risiken für Geflüchtete am Übergang von der Schule in den Beruf. Netzwerke zur Förderung der beruflichen Integration*, Dokumentation der GEW Fachtagung: Gute Bildung für Neuzugewanderte. Bereich der beruflichen Ausbildung 23.11.2018.

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017): *Bildung in der Migrationsgesellschaft. Weiter denken!*, Beschluss 3.6. des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg.

GEW (2017): *Bildung in der Migrationsgesellschaft – Forderungen zum Bereich berufliche Bildung und berufsbildende Schulen*, Beschluss 3.7. des 28. Gewerkschaftstages der GEW vom 6. bis 10. Mai 2017 in Freiburg.

GEW (2018): *Forderungen der GEW zu einer Reform der Deutschsprachförderung des Bundes und der Länder für erwachsene Migranten/innen und Geflüchtete*. Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 13.11.2018, beruhend auf dem Beschluss des Bundesfachgruppenausschusses Erwachsenenbildung vom 05.10.2018.

GEW (2020): *Jetzt Bildungsteilhabe von Geflüchteten sichern!* (Pressemitteilung vom 10.07.2020). <https://www.gew.de/presse/pressemitteilungen/detailseite/neuigkeiten/jetzt-bildungsteilhabe-von-gefluechteten-sichern/>

Huke, Nikolai; Bormann, Doreen (2020): *Ganz unten in der Hierarchie. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete*, Pro Asyl und IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe) (Hrsg.), »Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland«, Verbundprojekt des BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung; Institut für Politikwissenschaften, Universität Tübingen.

Lindner, Jenny (2016): *Flüchtlinge haben ähnliche Einstellungen wie Deutsche*, Mediendienst-Integration (Artikel vom 16.11.2016), <https://mediendienst-integration.de/artikel/iab-studie-zur-lebensituation-von-fluechtlingen-arbeitsmarkt-bildung-demokratie.html>

Scherr, Albert; Breit, Helen (2021): *Junge Geflüchtete brauchen mehr Zeit*, Mediendienst-Integration (Artikel vom 31.03.2021), <https://mediendienst-integration.de/artikel/junge-gefluechtete-brauchen-mehr-zeit.html>



Vernetzt arbeiten

Jugendmigrationsdienste – Integration und Chancen

Lisa Steinberg und Christiane Weidner, BAG EJSA

Jugendmigrationsdienste (JMD) unterstützen bundesweit junge Menschen mit Migrationserfahrung. Sie nehmen zugleich eine wichtige gesellschaftliche Funktion wahr, indem sie sich für gegenseitige Toleranz und für den Abbau von Zugangsbarrieren für zugewanderte junge Menschen einsetzen und die Öffentlichkeit für deren Bedarfe und Potenziale sensibilisieren.

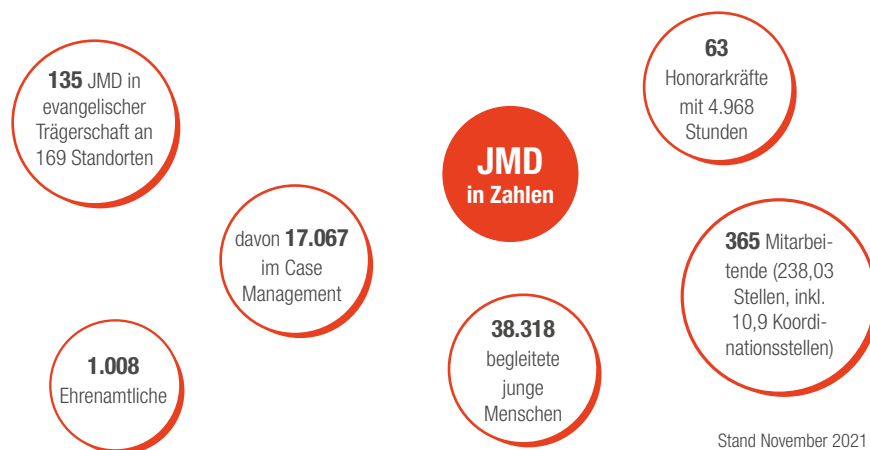
Dieser Beitrag fokussiert die Arbeit der JMD am Übergang »Schule – Ausbildung – Beruf« und veranschaulicht, wie ihre Netzwerkarbeit und das Konzept des »Beratens, Begleitens und Bildens« ineinandergreifen. In diesem Zusammenhang danken wir den vielen JMD aus allen Ecken Deutschlands, die durch Gespräche, gezielte Informationen und weitere Unterlagen zur Erstellung dieses Artikels beitrugen.

Jugendmigrationsdienste im Überblick

Die Jugendmigrationsdienste gingen 2004 aus den Jugendgemeinschaftswerken (JGW) hervor. Ihre Zielgruppen und Aufgaben haben sich seitdem kontinuierlich erweitert. Während die JGW in der Nachkriegszeit für eltern- und heimatlose Jugendliche konzipiert waren, begleiteten sie ab 1980 Spätaussiedler*innen (nach dem Bundesvertriebenengesetz) und Asylberechtigte bei der Integration. Heute richtet sich das Angebot der Jugendmigrationsdienste vorrangig an neu eingewanderte junge Menschen. Unabhängig vom Aufenthaltsstatus beraten sie alle jungen Menschen mit Migrationserfahrung im Alter von 12 – 27 Jahren.

■ Auftrag

JMD sind Einrichtungen der Jugendsozialarbeit. Ziel ihrer Arbeit ist, dass die jungen Menschen sich zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten, gemäß §1 SGB VIII, entwickeln. Der Auftrag der JMD basiert neben §13 SGB VIII auf §45 Aufenthaltsgesetz. Dieser regelt, dass der Bund neben dem Angebot der Integrationskurse auch ein ergänzendes sozialpädagogisches und migrationsspezifisches Beratungsangebot vorhält. Als Integrationsfachdienste der Kinder- und Jugendhilfe bieten JMD eine sozialpädagogische Begleitung vor, während und nach den Integrationskursen an. Ihren Grundprinzipien nach arbeiten die JMD lebenswelt-, bedürfnis- und subjektorientiert. Dabei gehen sie jugendspezifisch und beteiligungsorientiert vor.



■ Finanzierung

Jugendmigrationsdienste werden durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) über den Kinder- und Jugendplan (KJP) des Bundes im Programm »Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund« gefördert und sind Teil der Initiative JUGEND STÄRKEN. Die Verbindung von »Jugend« und »Migration« macht deutlich, dass die JMD neben der migrationsspezifischen Begleitung auch und vor allem die jugendspezifischen Belange im Sinne der Jugendsozialarbeit im Blick haben.

Netzwerkarbeit vor Ort am Übergang Schule-Beruf

Die Förderung der JMD mit Bundesmitteln für die Arbeit vor Ort schafft für die JMD eine gewisse Unabhängigkeit von kommunalpolitischen Entscheidungen. Gleichzeitig begründet die Programmförderung durch den Bund aber auch, dass es nicht in jeder Kommune einen JMD gibt. Das fordert die JMD, sich vor Ort in die kommunalen Strukturen einzubetten, Teil des kommunalen Gefüges zu werden und Netzwerkarbeit zu gestalten. Die Netzwerke sind zentral für die jugendpolitische Funktion: Sie unterstützen und begleiten die jungen Menschen auf ihrem Weg und wirken im Sinne des §1 SGB VIII auf die Verbesserung der Bedingungen ihres Aufwachsens hin.

Für die soziale und berufliche Integration der jungen Menschen mit Migrationserfahrung ist eine Vielzahl von Netzwerken in den Bereichen »Migration und Integration«, »Übergang Schule – Beruf«, »Jugend und Jugendhilfe« sowie im Bereich »Beratungshilfen« relevant. JMD sind in Arbeitskreisen, Ausschüssen, Arbeitsgruppen und weiteren Netzwerken mit unterschiedlichen Bezeichnungen



verbunden. Die Formen, Bezeichnungen und inhaltlichen Schwerpunkte lassen sich beispielhaft anhand der Netzwerkpartner des JMD am Standort Nürtingen im Themenbereich »Migration und Integration« zeigen:

»Zu nennen sind auszugsweise »das Flüchtlingsnetzwerk FLINK in Kirchheim/T., der Integrationsausschuss der Stadt Kirchheim/T. und der Fachrat für interkulturelles Zusammenleben in Nürtingen sowie die LIGA der freien Wohlfahrtspflege mit dem Fachausschuss Migration, Integration und Flucht.«

Exemplarisch zeigt die nachstehende Netzwerkkarte die Vielzahl der Themen, Arbeitsfelder und Akteur*innen, mit denen die JMD vernetzt sind. Von Kirchengemeinden über migrantische Organisationen und Schulen bis hin zu Kultureinrichtungen und Arbeitsmarktinstitutionen, um nur einige wenige zu nennen. Wichtig sind zudem die Netzwerke/Communities der jungen Menschen selbst.

Da Netzwerkarbeit eine Einbettung in die kommunalen Strukturen erfordert, ist die Konzentration auf die unmittelbare Umgebung des JMD vor Ort in der Regel nicht ausreichend. Je nach Zuständigkeitsbereich sind die JMD gefordert, sich in Stadtteilen, Kommunen oder Landkreisen zu vernetzen. Exemplarisch beschreibt das JMD Main-Taunus (Hofheim) seine Netzwerkarbeit auf Landkreisebene, die in die *hessische Strategie OloV* (»Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf«) eingebettet ist:

»In unserer Tätigkeit auf Landkreisebene arbeiten wir mit im Netzwerk Jugend und Beruf Main-Taunus basierend auf der hessischen Strategie OloV (s.o.). Hier ist Aufgabe und Ziel, vorhandene Angebote der Region für junge Menschen zugänglich und bekannt zu machen. Chancengleichheit und Möglichkeiten zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu schaffen und ggf. Angebote der Berufsorientierung (Ausbildungsmessen, Arbeitserprobungen, Praktikummöglichkeiten) miteinander zu vernetzen und niedrigschwellige Zugänge zu schaffen.«

Gute Netzwerkarbeit braucht Zeit, da sie eines kontinuierlichen und fundierten Austauschs bedarf. Die Netzwerkpartner*innen vor Ort stimmen Tätigkeitsfelder und Aufgaben untereinander ab. Sie erhalten Wissen über die bestehenden Angebote und können Schnittstellen definieren, tauschen sich fachlich aus, reflektieren die Situation von jungen Menschen mit Migrationserfahrung, identifizieren Bedarfe und entwickeln neue Handlungsansätze.

Die alltäglichen Herausforderungen der jungen Menschen machen die Kooperation mit Jobcentern, Ausländer- und anderen Behörden sowie Trägern unerlässlich. Hier veranschaulicht der JMD Eichstätt die Bedeutung seiner Netzwerkarbeit für die Unterstützung der jungen Menschen mit Migrationserfahrung am Übergang Schule – Beruf:

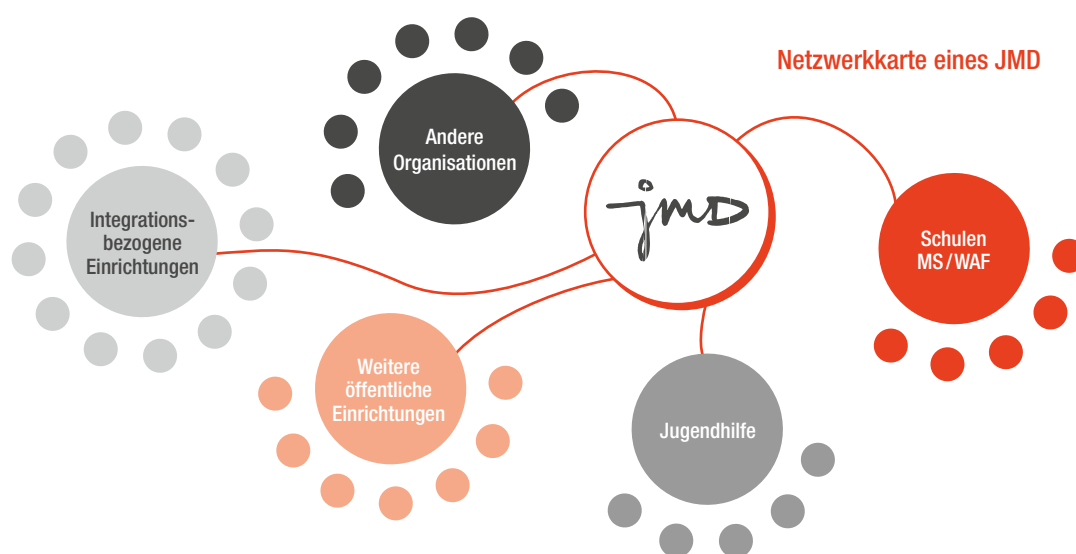
*»Ziel des JMD Eichstätt ist dabei, an jeder zuständigen Behörde und jedem notwendigen Träger mindestens eine*n festen Ansprechpartner*in zu haben, damit die Unterstützung der jungen Menschen beschleunigt in die Wege geleitet werden kann. Durch eine*n feste*n Ansprechpartner*in ist gewährleistet, dass man auf der einen Seite nicht immer die Funktionen und Arbeit als JMD neu erklären muss. Auf der anderen Seite können die Arbeitsabläufe so aufeinander abgestimmt werden, dass eine für die/den jeweilige*n Klient*in passgenaue Hilfestellung schneller zur Verfügung gestellt werden kann.«*

Die Netzwerkarbeit hat sowohl operativen als auch strategischen Charakter. »Operativ« fokussiert sie auf Themen, die konkrete Umsetzung von Kursangeboten oder Veranstaltungen, »strategisch« auf die künftige Ausrichtung der Jugendmigrationsarbeit. So berichtet der JMD Nürtingen über das Vorhaben im Netzwerk Trägerverbund »Jugend-Beruf-Leben«, dass

»wir ein gemeinsames Organigramm erstellen (Ansprechpartner, aktuelle Arbeitsfelder und Projekte), welches an das Kreisjugendreferat, die Agentur für Arbeit und die Jobcenter verteilt werden soll. Außerdem möchte das Gremium zukünftig verstärkt Schwerpunktthemen setzen, Bedarfs-lücken analysieren und gemeinsame Forderungen an politische Entscheidungsträger stellen.«

Eine strategisch und inhaltlich fundierte Netzwerkarbeit kann die Interessenvertretung der jungen Menschen mit Migrationserfahrung qualifizieren, indem das Wissen über die Lebenswelten, Bedarfe und Wünsche der jungen Menschen in die Planungsprozesse der kommunalen Strukturen eingebracht wird. Die Programmstruktur ermöglicht zudem eine Einflussnahme auf landes- sowie bundespolitische Prozesse.

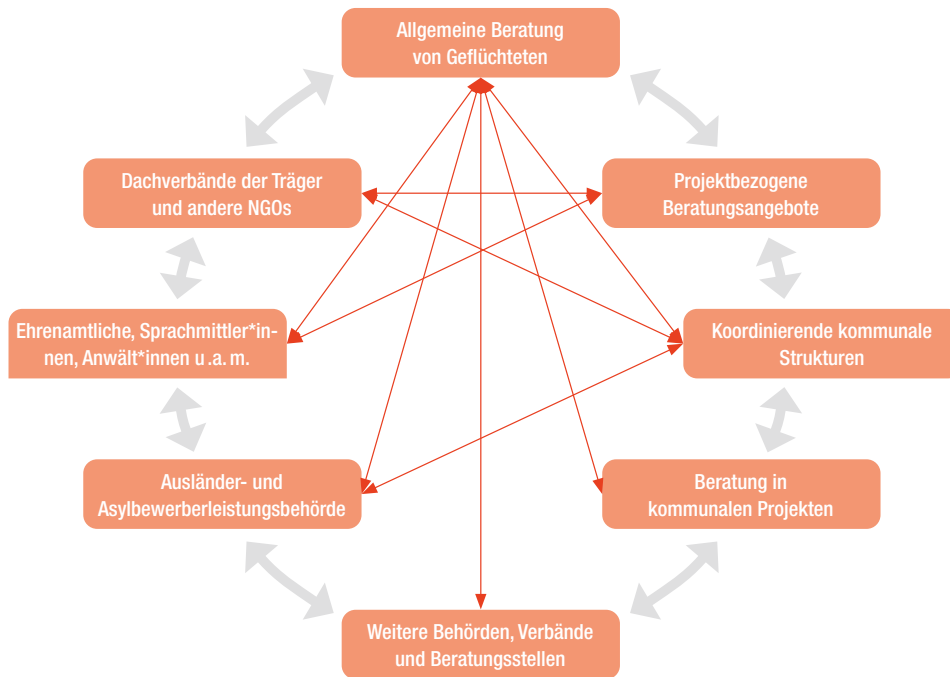
»Als lebensbegleitender Dienst bleibt unser Beratungsangebot unabhängig von systemgebundenen Zeiträumen, egal ob Schulbesuch, Maßnahme oder Sprachkurs. Da wir einen regionalen Überblick über verschiedene Angebote von unterschiedlichen Anbietern haben, sehen wir im Rahmen der Perspektivberatung manchmal andere Möglichkeiten als das Jobcenter oder die Berufsberatung oder die stationäre Jugendhilfe.« JMD Main-Taunus (Hofheim)



- Arbeitskreise + Runde Tische | Bildungsberatung - GF Hochschulbereich | Flüchtlingsberatung | Integrationskursträger | Integrationsräte | Interkulturelle Zentren/Vereine | JMDs | Kommunale Flüchtlingshilfe | Kommunale Integrationszentren | Migrationsberatung | Regionalkoordination BAMF | Respekt Coach
- Arbeitgeber und Betriebe | Beratungs- und Bildungszentren | Fachdienste der Verbände | Kirchengemeinden | Medien und Presse | Stiftungen | Vereine
- Jobcenter | Agentur für Arbeit Berufsberatung / BIZ | Bildungsträger Aus- und Weiterbildung | Frauenhäuser | Zeugnisanerkennungsstellen | IHK, HWK /HBZ | Stadt- und Kreisverwaltung: Ausländer-, Sozial- und Gesundheitsämter
- Jugendberufshilfe | Jugendämter / Jugend Stärken im Quartier | Kinder- und Jugenddienste | Offene Jugendarbeit, Jugendzentren | Schulsozialarbeit
- Allgemeinbildende Schulen | Weiterführende Schulen | Berufskollegs | Hochschulen | Schulämter, Bildungsberatung

»Beraten, Begleiten, Bilden« in Kooperation und Vernetzung

Mit dem Ziel, die soziale Teilhabe zu fördern und Perspektiven junger Menschen zu verbessern, bilden Beratung und Begleitung sowie Bildungsangebote Kernaufgaben der JMD. Vor dem Hintergrund der interkulturellen Öffnung bauen sie langfristig vor Ort verbindliche Strukturen auf, über die Angebote und die jungen Menschen verlässlich zusammengebracht werden können.



■ Ganzheitliche Beratung und Information

Die JMD-Beratungsangebote setzen bei den Ressourcen und Bedarfen junger Menschen an. Nach der Kontaktaufnahme durch eine*n JMD-Mitarbeiter*in, von den jungen Menschen selbst oder durch Vermittlung oder Empfehlung, beginnt der Prozess mit einem Kennenlerngespräch. Bei Bedarf folgen Beratungsgespräche zu spezifischen Themen oder Problemen. Darüberhinaus bieten die JMD Informationen über das Sozial- und Bildungswesen sowie Berufsbilder in Deutschland. Methodisch arbeiten die Fachkräfte mit verschiedenen Beratungsansätzen, bieten individuelle Orientierungs- und Einzelfallhilfen und Gruppenangebote:

Bausteine der Arbeit der JMD			
Jugendgemäße, offene, niederschwellige und / oder aufsuchende Angebote Sozialpädagogische Gruppenangebote Elternarbeit Arbeit mit Freiwilligen Verweisberatung	Individuelle Integrationsförderung (Einzelfallhilfe)		Netzwerk- und Sozialraumarbeit
	Sozialpädagogische Beratung • Ohne individuellen Integrationsförderplan • rund um den Integrationskurs	Case Management (CM) • Information / Aufklärung über CM-Beratung • Herstellung der Mitwirkungsbereitschaft • Kompetenzermittlung und -entwicklung • Individueller Integrationsförderplan	Weiterführende Projekte und Angebote
			Initiierung und Begleitung der interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen
Dokumentation und Qualitätssicherung			

■ Digitalisierung als Chance nutzen

Die pandemiebedingten Einschränkungen waren für die gesamte Kinder- und Jugendhilfe eine Herausforderung. Der Digitalisierungsschub zur Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung der Angebote fand in den JMD an vielen Orten statt.

Mit dem neuen Projekt »JMD digital – virtuelle Beratungsstrukturen für ländliche Räume« wird die Integration junger Zugewanderter außerhalb des urbanen Raums gefördert. Ziel des Modellfolgeprojekts ist es, Ratsuchende im ländlichen Raum besser zu erreichen und die JMD-Onlineberatung an ihre Bedürfnisse anzupassen. Im Projekt werden digitale Ideen getestet, wie zum Beispiel »Digital Streetwork« mit Informationsvermittlung und Verweisberatung in den digitalen Räumen auf Social-Media-Plattformen. In virtuellen Erfahrungswelten werden typische Situationen, wie Behördengänge oder Bewerbungsgespräche, simuliert. Die digitalen Kompetenzen der JMD-Mitarbeiter*innen werden über die Projektstandorte hinaus aufgebaut und für den regulären Beratungsalltag nutzbar gemacht.

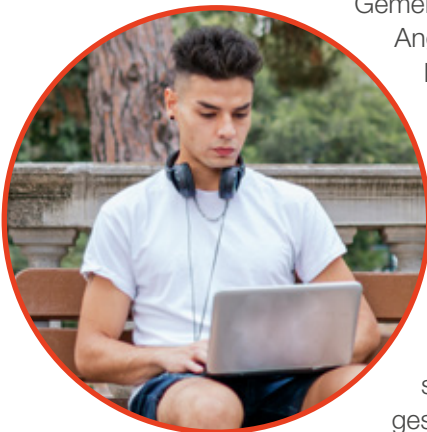
■ Individuelle Begleitung

Die Fachkräfte der JMD helfen bei der Klärung allgemeiner existenzieller Fragen. Sie begleiten bei Behördengängen und unterstützen bei der Korrespondenz mit Ämtern (wie der Ausländerbehörde, BAMF-Regionalstellen, dem Sozial- und Jugendamt, siehe auch Netzwerkkarte) oder vermitteln weitere organisatorische, formale und rechtliche Hilfestellungen. Auch helfen sie bei der Wohnungssuche oder der Klärung finanzieller Fragen (z. B. Verträge mit Banken, Telefon- und Stromanbietern). Geht der Unterstützungsbedarf über die Möglichkeiten des JMD hinaus, vermitteln sie bedarfsgerecht an andere Stellen.

Auf Basis einer ausführlichen Kompetenzerfassung unterstützen die JMD-Fachkräfte die jungen Menschen im Rahmen von individuellem Case Management bei der Suche nach sinnvollen, möglichst passgenauen Angeboten. In Form von mittelfristiger Handlungs- und längerfristiger Lebensplanung werden mögliche und geeignete weitere Integrationsschritte besprochen.

■ Bedarfsgerechte Bildungsangebote

Die JMD initiieren auch eigene Projekte und Gruppenangebote; selbst verantwortet oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen. So werden mit Gruppenworkshops oder -exkursionen jugendspezifische Bildungsangebote realisiert, interkulturelle Feste und Veranstaltungen im Gemeinwesen organisiert oder informelle Gruppen ermöglicht. Die vielfältigen Angebote sollen Gelegenheiten für die jungen Menschen bieten, das neue Land und andere junge Menschen kennenzulernen sowie Integration und Sozialkompetenzen fördern. Angebote in den Bereichen Berufsfindung, Digitales, Bewerbungs- und Kommunikationstrainings bieten den jungen Menschen weitere Lerngelegenheiten. Durch eigene Angebote ergänzen die JMD das weder quantitativ noch qualitativ ausreichende Sprach- und Integrationskursangebot, um den Deutschspracherwerb als Schlüssel zur Integration und gesellschaftlichen Teilhabe zu fördern.



Wissen über das politische System in Deutschland und gesellschaftliche, soziale und politische Teilhabechancen sind weitere Voraussetzungen für die gesellschaftliche Integration. Deshalb gehören Workshops zur Kultur-, Demokratie- und Politikbildung zum Portfolio der JMD. Mit dem Präventionsprogramm

Respekt Coaches setzen die Jugendmigrationsdienste zudem einen weiteren Baustein des Engagements für die politische Bildung junger Menschen gemeinsam mit weiteren Akteur*innen am Lernort Schule um. Vielfalt wird dabei als Chance wahrgenommen, um präventiv Tendenzen von Diskriminierung, Rassismus und Extremismus entgegenzuwirken.

■ Interkulturelle Öffnung und Kompetenz

Jugendmigrationsdienste sind Orte, an denen interkulturelle Kompetenz und Öffnung gelebt werden und von denen aus dies in die Gesellschaft hinausgetragen werden kann. Interkulturelle Kompetenz stellt eine Schlüsselqualifikation für das Zusammenleben in der Gesellschaft dar. Empowerment ist dabei ein wichtiger Ansatz der diskriminierungssensiblen Arbeit. JMD-Angebote zielen auf die Verwirklichung der Grundrechte, indem sie gesellschaftliche, kulturelle, bildungs- und politische Chancengleichheit befördern. JMD-Mitarbeiter*innen sensibilisieren Ämter, Schulen, Verbände, Vereine und andere Institutionen sowie die Bevölkerung im Lebensumfeld der jungen Geflüchteten und Zugewanderten und fördern bürgerschaftliches Engagement.



In eigenen Patenprojekten vermitteln JMD jungen Menschen aus Zuwandererfamilien Kontakt zu Pat*innen, die sie z. B. bei Hausaufgaben unterstützen. Neben der Förderung schulischer Kompetenzen dient das Zusammentreffen der jungen Menschen mit den zumeist älteren Pat*innen auch dem Austausch über die jeweils andere Lebenssituation und vielfältige Sozialisationserfahrungen.

Zum weiteren JMD-Aktivitätenspektrum gehört interkulturell orientierte Elternarbeit, teils direkt an und mit Schulen, in der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie bei außerschulischen Bildungs- und Freizeitangeboten. Die Kooperation mit migrantischen Organisationen und die Realisierung von eigenen und Kooperationsprojekten zur Antidiskriminierung sind weitere Elemente des breiten Lern- und Bildungsangebotes der JMD.

Faktoren für eine erfolgreiche Begleitung in Übergängen

Jugendmigrationsdienste haben einen ganzheitlichen Blick auf die Unterstützungsbedarfe junger Menschen mit Migrationserfahrungen. Damit sie ihren vielfältigen Aufgaben gerecht werden können, lassen sich folgende förderliche Faktoren in ihrer Arbeit identifizieren.

■ Vernetzung und verlässliche Kooperation

Als förderlich für ihre Arbeit bewerten JMD an erster Stelle eine kooperative, konstruktive, wertschätzende Zusammenarbeit aller relevanten Akteur*innen lokal und regional.

Die Mitwirkung der JMD-Mitarbeiter*innen in zivilgesellschaftlichen Netzwerken im (erweiterten) Sozialraum und damit einhergehend die Repräsentation junger Menschen mit Migrationserfahrung dort, führt zudem zu mehr gesamtgesellschaftlicher Akzeptanz ihrer Zielgruppen.

Multiprofessionelle Netzwerkarbeit kann dabei trotz und aufgrund unterschiedlicher Perspektiven eine bedeutende Ressource sein – vorausgesetzt, das übergreifende Wissen sowie die Kompetenzen werden im Sinne der jungen Menschen berücksichtigt und genutzt. Die Kooperationsbereitschaft



aller relevanten Akteur*innen ist dabei die Basis einer erfolgreichen Netzwerkarbeit im Interesse der jungen Menschen. Als relevante Akteur*innen werden hierbei die mit den Angelegenheiten der zugewanderten und geflüchteten jungen Menschen befassten Mitarbeiter*innen staatlicher Stellen wie Behörden, Ämter, Schulen und weiterer relevanter Einrichtungen (z. B. Integrationskursträger, weitere Beratungshilfen, Ausbildungsträger) gesehen.

■ Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung

Grundkenntnisse der relevanten Gesetze und Verfahrensrichtlinien sind erforderlich, um passgenau beraten und unterstützen zu können. Die Auslegung geltenden Rechts kann zu erheblichen Unterschieden bei der Gewährung von Zugangsrechten zu Sprach- und Integrationskursangeboten, zu Ausbildung und zum Arbeitsmarkt sowie zu weiterer Förderung führen. Die

Kooperation mit spezialisierten Jurist*innen und Verwaltungsangestellten ist deshalb ebenso notwendig wie eine gute Vernetzung mit den Mitarbeiter*innen weiterer kommunaler Beratungsangebote.

Regelmäßige Fort- und Weiterbildung für die Fachkräfte zu sich verändernder Gesetzgebung und die Auswirkungen auf die örtliche Verwaltungspraxis ist eine wichtige Grundlage erfolgreicher Beratung und Unterstützung.

■ Verlässliche Beziehungsarbeit

Eine wirkungsvolle JMD-Arbeit ist nicht problemorientiert, sondern fokussiert die Potenziale und Stärken junger Menschen. Gemeinsame positive Erfahrungen in der Gruppenarbeit und individuelle Austausch- und Beratungsgespräche greifen ineinander. Eine wertschätzende, vertrauensvolle und damit belastbare Beziehung zwischen jungen Menschen und Mitarbeitenden bildet dabei die Grundlage. Der Beziehungsaufbau benötigt Raum und Zeit sowie verlässliche und kontinuierliche Ansprechpersonen.

■ Jugendmigrationsdienste als Teil der Jugendsozialarbeit

JMD sind als Angebote der Jugendsozialarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe verankert. Als niedrigschwelliges Angebot erreichen sie dank ihrer flexiblen Angebote potenziell alle jungen Menschen. Um den Bedarfen der immer größer werdenden Zielgruppe junger Menschen in komplexen Problemlagen gerecht werden zu können, arbeiten die JMD vernetzt und kooperieren bedarfsgerecht mit anderen Angeboten der Jugendsozialarbeit.

Die Jugendsozialarbeit ist zwar regelhafter Bestandteil der Jugendhilfeplanung (§ 80 SGB VIII), die die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe im Sozialraum aufeinander abstimmen soll. Im Unterschied zur Kinder- und Jugendarbeit gemäß § 11 SGB VIII wird sie jedoch in § 79 Abs. 2 Satz 2

nicht ausdrücklich als mit einem »angemessenen Anteil« der Gesamtmittel auszustatten benannt. Damit liegt es in der Verantwortung von Kommunen und Ländern, wie sie die dem § 13 SGB VIII implizite bedarfsgerechte Umsetzung definieren. Eine konkrete Verortung der JSA auch an dieser Stelle würde den Fokus verbindlicher auf das Handlungsfeld richten und die Sozialraumorientierung stützen, die auch mit der SGB VIII-Reform ursprünglich intendiert war.

Fazit

JMD wirken im Integrationsgeschehen vor Ort initiiierend, motivierend, verbindend und stabilisierend. Die Mitarbeiter*innen sind Ansprechpartner*innen in allen Belangen, Berater*innen, Lots*innen und Multiplikator*innen. Dabei agieren sie an den Bedürfnissen der jungen Menschen ausgerichtet und treten anwaltschaftlich für sie ein. Dies beweisen sie regelmäßig angesichts der heterogenen Strukturen in Deutschland, der Unterschiede zwischen Stadt und Land und zeigen dies im Kontext der durch die Corona-Pandemie erschwerten Umstände. Ihr Arbeitskonzept des *Beratens, Begleitens und Bildens in Kooperation und Vernetzung* – greift dabei ganzheitlich ineinander.

Literaturangaben

BAG EJSA (o. J.): *Programm Jugendmigrationsdienste* <https://www.bagejsa.de/bundesprogramme/jugendmigrationsdienste>

BMI – Bundesministerium des Innern und für Heimat (o.J.): *Schwerpunktthema: Heimat & Integration: Spätaussiedler* <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/kriegsfolgen/spaetaussiedler/spaetaussiedler-node.html>

Diakonie Hessen; BAG EJSA – Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (2021): *Arbeitshilfe »Case Management«*, Bundesprogramme der BAG EJSA https://www.bagejsa.de/fileadmin/user_upload/Arbeitshilfe_Case_Management_Juli_2021.pdf

Jugendmigrationsdienste (JMD) www.jugendmigrationsdienste.de

Penke, Swantje (2020): *Das multiprofessionelle Netzwerk in der Beratung von Geflüchteten – Zu den Herausforderungen einer gelingenden Zusammenarbeit und zur Rolle Sozialer Arbeit*, S. 131–136, in: Sozial Extra Volume 44, Wiesbaden, Springer VS.





Vom Umgang mit Rassismus

Erschwerte Bedingungen für Betroffene in prekären Lebenslagen

Dr. Nikolai Huke, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Die Erfahrung, rassistisch abgewertet, bedroht oder angegriffen zu werden, ist für viele derjenigen, die in Deutschland Asyl beantragen – unabhängig davon, ob sie anschließend als Flüchtlinge anerkannt werden oder nicht – alltäglich. Rassismuserfahrungen reichen von abwertenden Blicken über Beleidigungen oder diskriminierende Routinen in Behörden und anderen Institutionen bis hin zu physischer Gewalt. »Wenn ich von hier bis zur Bushaltestelle laufe«, erzählt Mariama Jatta⁶, die als Asylsuchende in Deutschland lebt, »werde ich sicherlich Rassismus erleben. Manchmal siehst du nur jemanden, der diesen rassistischen Blick hat. [...] Es ist sehr schwer, wenn dich jemand ansieht, als würdest du hier nicht hingehören.« Ein Ehrenamtlicher, der in der Flüchtlingshilfe aktiv ist, berichtet von einer Familie, bei der der Mann erzählt habe: »[...] Meine Frau wurde jeden Tag geschubst, angerempelt, teilweise bespuckt [...] wegen ihres Kopftuchs.«

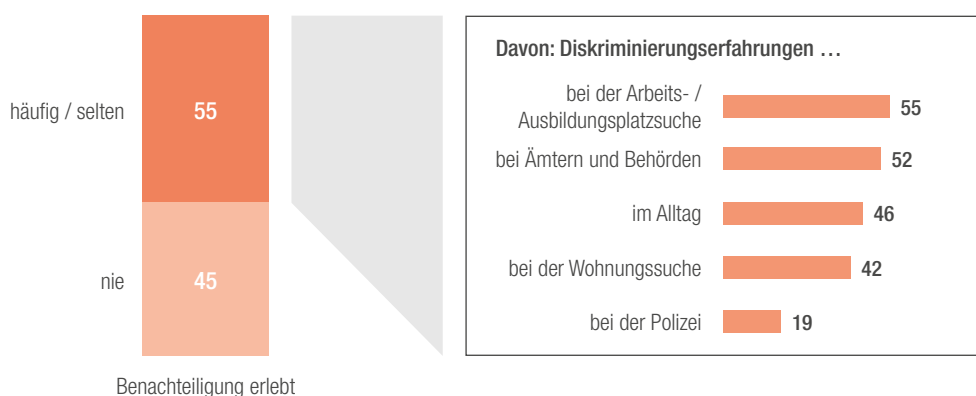
Die beiden Interviewzitate stehen stellvertretend für zahlreiche andere Situationen, über die in qualitativen problemzentrierten Interviews im Rahmen der Forschungsprojekte »Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland« (2017-2020)⁷ und »Gefährdetes Leben. Alltag und Protest in Flüchtlingsunterkünften während der Corona-Pandemie« (2020-2021) berichtet wurde. Rassismus erfahren die Betroffenen dabei in verschiedenen Lebensbereichen, etwa von Seiten privater Vermieter*innen, Behördenmitarbeiter*innen, dem Abteilungsleiter einer Oberstufe, Lehrkräften an Berufsschulen oder Kolleg*innen im Betrieb (Huke 2020).

⁶ Name geändert. Auszüge aus dem Interview können unter <https://www.freitag.de/autoren/gebrahrdetes-leben/nicht-einmal-tiere-behandelt-man-so-nachgelesen-werden>.

⁷ www.welcome-democracy.de

Rassismus bezeichnet ein Gewalt- und Herrschaftsverhältnis, innerhalb dessen Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (zugeschriebenen) Kultur, Herkunft oder Religion als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe abgewertet werden. Menschen werden dazu stereotyp »auf einige wenige, einfache Wesenseigenschaften [reduziert], die als durch die Natur festgeschrieben dargestellt werden« (Hall 2004: 143). Rassismuserfahrungen im Alltag wirken als dauerhafte psychische Belastung, sie können Angststörungen, einen Rückzug aus der Gesellschaft oder Resignation hervorrufen. Die Abwehr von Alltagsrassismus, so Yeboah (2017: 153), verbraucht kontinuierlich individuelle Energie, die in der Folge »für Familie, Schule, Studium, Sport, Arbeit, Freundschaft, gesellschaftliches Engagement, Kreativität usw. fehlt. Persönliche Ziele werden aufgegeben, Karrierepläne geändert oder gar gestrichen.« »Es ist hart«, stellt auch Mariama Jatta fest, »aber wir finden Wege, wie wir überleben. [...] Am Anfang hat es mich wirklich aufgefressen. Ich habe mich unwohl dabei gefühlt, in Restaurants zu gehen und von diesen Fremden angestarrt zu werden. [...] Ich hatte Angst, in den Bus einzusteigen.«

Flüchtlinge / Asylbewerber_innen mit Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen



N = 466 (Angaben in Prozent), Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013, Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Betroffene erfahren sich als »Andere« (Kilomba 2003: 148): »Ich ziehe ein kariertes Hemd an, stehe oben auf der Bierbank, habe einen Maßkrug in der Hand, ja, aber wenn's ans Eingemachte geht, bin ich hier der Türke, fertig aus, da gibt's keine Diskussion, du kannst dich nicht integrieren« (Huke/Schmidt 2019: 268). Ihnen wird eine gesellschaftliche Teilhabe verwehrt, sie werden psychisch verwundet und körperlich verletzt (Kilomba 2003: 154). Ihre Erfahrungen werden unsichtbar gemacht, sie können sich – selbst bei formaler rechtlicher Gleichstellung – nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, dass Staat und Zivilgesellschaft die Gewalt, die sie erfahren und jene diskriminierenden Praktiken und Strukturen, denen sie ausgesetzt sind, sanktionieren. Rassismus produziert systematisch individuelle Verletzlichkeit und Isolation. Darüber hinaus kann er zur Folge haben, dass »negative [...] Stereotypen in das Selbstkonzept eines stigmatisierten Individuums aufgenommen werden« (Hoeder 2020). Bestehende gesellschaftliche Hierarchien und Machtungleichgewichte werden dadurch stabilisiert und (re-)produziert.

Gegen Rassismus vorzugehen oder diesen auch nur zu thematisieren, ist für Betroffene in vielen Situationen schwierig. In den Interviews aus den Forschungsprojekten zur Situation von Geflüchteten in Deutschland finden sich hierfür vier zentrale Gründe:

Rassismus gilt teilweise als fest verankert und kaum veränderbar.

Wenn Ratsuchende von Erfahrungen mit Rassismus berichteten, so ein Berater im Interview, sage er: »Und was wollen wir denn jetzt machen? Wollen wir uns darüber aufregen, wollen wir uns ärgern, wollen wir den Mann schlagen? Das ist etwas, das war schon immer da. Das wird wahrscheinlich auch erst mal bleiben. [...] Was soll man da großartig machen.« Mariama Jatta beschreibt ein ähnliches Gefühl: »Ich muss einfach damit leben [...]. Ich habe nicht die Macht, das zu ändern. [...] Am Anfang war ich so: Warum, warum, warum? Aber es macht keinen Sinn, sich immer wieder diese Frage zu stellen.«

Erfahrungen der Betroffenen werden negiert.

Exemplarisch stellt eine Mitarbeiterin einer Beratungsstelle fest, es sei so: »Weißen zu erklären, dass sie rassistisch handeln, das ist wirklich eine Aufgabe, die einfach nicht lösbar ist. Weil man sofort in dem Fahrwasser drin ist: ›Wie? Ich bin doch kein Rassist und ich sehe das alles sehr objektiv.« Man hat eigentlich schwer nur die Chance, was zu thematisieren und dann ist halt die Frage: ›Wo stecke ich meine Energie rein?« Folge kann ein »Unsichtbarkeitssyndrom« (Franklin et al. 2006) sein: Die Betroffenen haben das Gefühl, dass ihre Erfahrungen nicht zählen oder anerkannt werden.

Prekäre Aufenthaltstitel erschweren es, Rechte einzufordern.

Ihr sei, berichtet eine Beratungsstellenmitarbeiterin, »schon ein paarmal aufgefallen, dass so Sachen dann gefallen sind wie: ›Ja, das machen die, weil wir Ausländer sind.« ›Ja, das ist anders für uns als Ausländer.« Mit so einer Selbstverständlichkeit, als wenn das einfach okay wäre, und es ist halt so und es wird so hingenommen. Und nicht so: ›Wir werden diskriminiert, weil wir Ausländer sind und wir machen jetzt was dagegen«, sondern: ›Es ist so, wir sind Ausländer.« Durch »Aufenthaltsdruck«, heißt es in einem anderen Interview, »entsteht die Situation, dass Personen ganz viel akzeptieren müssen, was sie sonst nicht akzeptieren würden.« Ein Beispiel hierfür ist die Situation während einer Ausbildungsduldung⁸: »Das ist unglaublich schwierig. Weil da geht es um was. Wenn du zum Beispiel eine Ausbildungsduldung hast, dann bist du ja noch in einem größeren Abhängigkeitsverhältnis von deiner Ausbildung. Das heißt, da lehnt du dich nicht so leicht aus dem Fenster.«

Bedeutung des Themas »Diskriminierung« bei der Arbeit mit Geflüchteten

Wie häufig kommen die folgenden Situationen in Ihrer Arbeit vor?



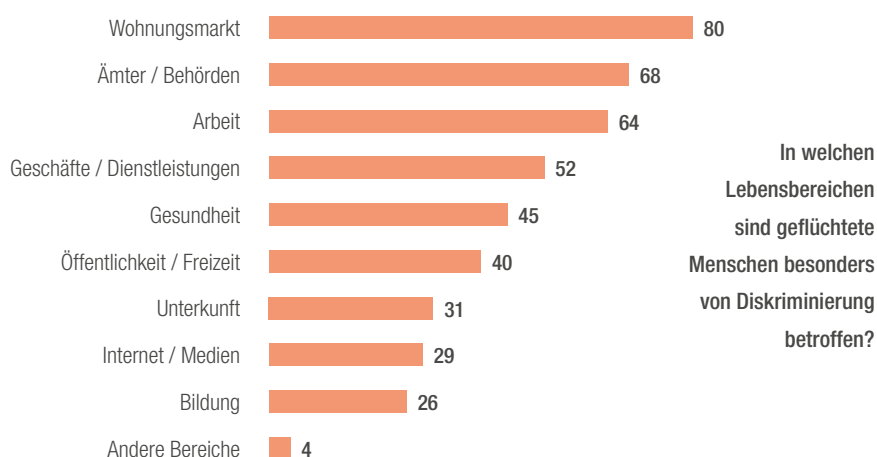
Ergebnisse einer Befragung von Anlauf- und Beratungsstellen
N = 252 (Angaben in Prozent, Fehlende Werte zu 100%: keine Angabe), Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

⁸ Die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG ermöglicht Auszubildenden mit Duldungsstatus unter bestimmten Voraussetzungen eine Duldung für die Dauer der Berufsausbildung. Sie erlischt jedoch, wenn die Ausbildung vorzeitig beendet oder abgebrochen wird, in diesem Fall wird eine Duldung für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einem weiteren Ausbildungsplatz zur Aufnahme einer Berufsausbildung erteilt.

Prekäre Beschäftigung kann dazu führen,
dass Betroffene rassistische Diskriminierung nicht thematisieren.

Die Thematisierung von Rassismus kann zu Konflikten führen, die den Arbeits- oder Ausbildungsplatz gefährden: »In einem Fall hat eine Mitauszubildende [...] einen jungen schwarzafrikanischen⁹ Azubi – es sind übrigens überwiegend tatsächlich die schwarzafrikanischen Jugendlichen, die die Rassismuserfahrung in der Massivität machen, beschimpft [...]. Das hat dann dazu geführt, dass die Berufsschule den jungen Mann vor die Tür gesetzt hat, den Betrieb informiert hat, der ihn [...] gekündigt hat. [...] Der junge Mann [hat] gesagt: [...] »Mein Arbeitgeber stellt sich nicht schützend vor mich, fragt mich nicht mal, was ist denn da eigentlich passiert? Und die, die eigentlich das Problem ist, nämlich die diskriminierende Person, behält ihre Lehrstelle und wird irgendwie positiv gesehen.« Vorgesetzte stellen sich bei rassistischen Übergriffen teils hinter ihre langjährigen Mitarbeiter. Ist ja nicht so, dass die sagen: »Das ist Rassismus, das will ich hier nicht haben.« Je prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind, umso schwieriger wird es für Betroffene, gegen rassistische Ungleichbehandlung vorzugehen, da sie Gefahr laufen, entlassen zu werden. Je stabiler und geschützter die Beschäftigungsverhältnisse hingegen sind, umso eher ist es Betroffenen möglich, Rassismus zu thematisieren, ohne um den eigenen Arbeitsplatz fürchten zu müssen (Schmidt 2020).

Diskriminierungsrisiko in verschiedenen Lebensbereichen



Ergebnisse einer Befragung von Anlauf- und Beratungsstellen
N = 242 (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich), Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Möglichkeiten für rassismuskritisches Engagement

Für rassismuskritisches Engagement können aus den Befunden zwei Konsequenzen gezogen werden:

Erstens müssen Erfahrungen derjenigen, die von Rassismus betroffen sind, gehört und ernst genommen werden – und zwar nicht nur in den konkreten Situationen, in denen sie Rassismus ausgesetzt sind. Damit Rassismus für die Betroffenen situativ benennbar wird – und nicht als normal und unveränderbar erscheint – braucht es »Alltagserfahrungen mit egalitären Sozialbeziehungen« (Scherr/Breit 2020: 53), die es ermöglichen, »sich mehr oder weniger umfassend als prinzipiell gleichwertiges und gleichberechtigtes Individuum erleben zu können, also über einen Erfahrungshintergrund zu verfügen, der zu einer Kritik von Diskriminierung befähigt und motiviert« (Scherr/Breit 2020: 53).

⁹ Arndt (2004) stellt fest, dass der Begriff »Schwarzafrika« eine Kontinuität zu kolonialrassistischen Diskursen aufweist.

Zweitens wird deutlich, dass eine Kritik von Rassismus intersektional gedacht werden – also verschiedene Ungleichheitsverhältnisse einbeziehen – muss: Um Betroffene in prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen zu ermächtigen, Übergriffe zu thematisieren, ist es beispielsweise notwendig, Arbeitnehmer*innenrechte zu stärken oder gesicherte Aufenthaltsperspektiven unabhängig von Beschäftigung zu ermöglichen (Bieling/Huke 2020).

Literaturangaben

Arndt, Susan (2004): *Kolonialismus, Rassismus und Sprache. Kritische Betrachtungen der deutschen Afrikaterminologie* (Artikel vom 30.07.2004), bpb – Bundeszentrale für politische Bildung <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59407/afrikaterminologie?p=all>

Bieling, Hans-Jürgen; Huke, Nikolai (2020): *Nach dem Sommer der Willkommenskultur: Teilhabekonflikte in der postmigrantischen Gesellschaft*, S. 108–113, in: Bürger & Staat, Heft 3/2020: »Migration und Teilhabe«, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.).

Franklin, Anderson J.; Boyd-Franklin, Nancy; Kelly, Shalonda (2006): *Racism and Invisibility: Race-related stress, emotional abuse and psychological trauma for people of color*, S. 9–30, in: Racism and racial identity; Greene, M. P. (Hrsg.), Haworth Maltreatment and Trauma Press, SCI Journal.

Hall, Stuart (2004): *Das Spektakel der ›Anderen‹*, S. 108–166, in: Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4, Hamburg, Argument Verlag.

Hoeder, Ciana-Sophia (2020): *Rosapedia: Was bedeutet internalisierter Rassismus?* (Beitrag vom 18.06.2020) <https://rosa-mag.de/rosapedia-was-bedeutet-internalisierter-rassismus/>

Huke, Nikolai; Bormann, Doreen (2020): *Ganz unten in der Hierarchie. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete*, Pro Asyl und IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe) (Hrsg.), »Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland«, Verbundprojekt des BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung; Institut für Politikwissenschaften, Universität Tübingen.

Huke, Nikolai; Schmidt, Werner (2019): *Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten*, S. 259–276, in: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft Bd. 49, Nr. 195: Umkämpfte Arbeit – reloaded.

Kilomba, Grada (2003): *Die Kolonisierung des Selbst: der Platz der Schwarzen*, S. 146–165, in: Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik, Steyerl, Hito; Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación (Hrsg.), Münster, Unrast.

Kilomba, Grada (2009): *Das N-Wort*, bpb – Bundeszentrale für politische Bildung. Dossier: Afrikanische Diaspora, (Artikel vom 03.06.2009) <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all>

Scherr, Albert; Breit, Helen (2020): *Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position*. Weinheim, Beltz Juventa.

Schmidt, Werner (2020): *Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Resentiment und Kollegialität*, Bielefeld, transcript.

Yeboah, Amma (2016): *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland*, S. 143–161, in: *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Fereidooni, Karim; El, Meral (Hrsg.), Wiesbaden, Springer VS.



Online-Beratung

Eine eigenwillige Perspektive auf die Digitalisierung am Beispiel JMD

Heinz Thiery, Sozialpädagogische Onlineberatung

Aus Sicht des Autors ist Online-Beratung ein alternativer Zugang zu Beratungsleistungen, der sich Ratsuchenden in Form von Online-Settings präsentiert. Somit ist Online-Beratung eine zeitgemäße Ergänzung zur Präsenzberatung. Dennoch fehlt bis heute die flächendeckende Verfügbarkeit virtueller Zugänge. Aktuell können folgende Settings unterschieden werden:

- Die zeitversetzte (asynchrone) Kommunikation in Schriftform wird in der Mailberatung oder Beratung in Diskussionsforen genutzt.
- Simultane, also zur gleichen Zeit stattfindende Kommunikationsformen bieten Text- oder Video-Chats.
- Wechseln sich offline und online, also telemedial-vermittelte und face-to-face Phasen ab, spricht man aktuell von ›blended counseling‹.

Im Folgenden stellt der Autor, basierend auf Erfahrungen mit der Arbeit der Jugendmigrationsdienste, seine persönliche und eigenwillige Sicht auf widrige Umstände vor, die eine flächige Einführung der Online-Beratung behindern.

In der Soziologie und den Kognitionswissenschaften nennt man Wirklichkeiten konstruierende Erzählungen ›Narrative‹. Narrative sind sinnbildende Verstehens- und Erklärungsleistungen, die u. a. dazu dienen, Gegenläufiges und Widersprüchliches in nachvollziehbare (kohärente) Erklärungsmuster umzuformen. Während Fakten sind, was sie sind, ist Wirklichkeit das, was jede*r dafür hält.

Narrative werden von Fachkräften und Trägerverantwortlichen gleichermaßen für die Konstruktion der ›Wirklichkeit‹ der JMD in Anspruch genommen. Diesen Erzählungen soll einleitend nachgespürt werden, bevor die Sicht der Fachkräfte auf die Zielgruppe und auf sich selbst kritisch hinterfragt wird.

Das übergeordnete Narrativ von der digitalen Innovation

Jugendsozialarbeit, so das Leitnarrativ, passe ihre Angebote kontinuierlich den gesellschaftlichen Veränderungen an. Während der Pandemie wurde sichtbar, dass die tatsächlichen Möglichkeiten der Beratungsdienste dieser Erzählung widersprechen: Ein schneller wie reibungsloser Umstieg auf Online-Beratung war wegen fehlender technischer Ausstattung und fehlender fachlicher Expertise nicht flächendeckend möglich, junge Menschen blieben teilweise unversorgt.

Dabei sind digitale Zugangsstrukturen und Online-Beratung, entgegen aller Behauptungen, keineswegs neu. Erste Modellangebote entstehen in Deutschland bereits um die Jahrtausendwende, vorrangig im Bereich der psychosozialen Hilfen. Einige wurden durch Länderbeschluss als bundesweites Regelangebot etabliert und finanziert (z. B. Erziehungsberatung online seit 2003). Ab 2005 ist ein Boom zu verzeichnen, es entsteht eine Vielzahl zielgruppenspezifischer Online-Angebote. Viele davon existieren, weil projektfinanziert, nur kurze Zeit, Folge-/Anschlussfinanzierungen bleiben aus. Das zeigt, dass Projektförderung die notwendige Verstetigung digitaler Angebote behindert.

Neben einer gesicherten Finanzierung sind Bekanntheit und Akzeptanz zentrale, allerdings zeitbindende Erfolgsfaktoren. Junge Menschen sind darauf angewiesen, auf Online-Angebote dann zugreifen zu können, wenn sie benötigt werden. Angebote müssen verlässlich verfügbar sein, sollen sie Wirkung entfalten, zeitliche Beständigkeit ist Voraussetzung für (und nicht Folge von) Bekanntheit. Obwohl Online-Angebote in Deutschland ein ›alter Hut‹ sind, taucht das Thema auf den Agenden vieler Träger regelmäßig unter dem Etikett ›neu‹ auf, und verschwindet häufig wieder in der Versenkung. Ein weiterer Grund, warum die Verstetigung digitaler Zugangsstrukturen unterbleibt.

Narrative über die Zielgruppe

Fachkräfte attestieren sich selbst keine generell ablehnende Haltung gegenüber Online-Beratung. Sie nehmen für sich eine ›spezifische‹ Sicht auf die Wirklichkeit der jungen Menschen in Anspruch, mit der sie (sich) erklären, warum die Zielgruppe die zur Verfügung stehenden Online-Beratungsangebote nur unzureichend nutzt.

■ Die Verweigerung der Zielgruppe gegenüber Online-Angeboten

Junge Menschen wären demnach bereit, Online-Angebote zu nutzen, stünden diese in Form einer App zur Verfügung, weil Apps sich innerhalb der Zielgruppe großer Beliebtheit erfreuen. Dabei wird unterschlagen, dass mit Inbetriebnahme einer App die fehlende fachliche Expertise für die Nutzung telemedialer Kommunikationsformen sich keineswegs automatisch einstellt. Zudem repräsentiert das Gros der am Markt verfügbaren Beratungs-Apps primär die Rationalität der App-Entwickler*innen. Es fehlt an evidenz-basierten Erkenntnissen zur Nutzer*innenperspektive, die als Korrektiv wirksam werden könnten: Wann bewerten junge Menschen einen Output als hilfreich, orientierend und/oder zielführend?

Die Fixierung auf fehlende Apps verkennt außerdem, dass Beratungskommunikation sich erheblich von alltäglicher Kommunikation unterscheidet. Wer Beratung braucht, muss sich einen Mangel an Selbstwirksamkeit eingestehen und die Schamswelle überschreiten, die sich als Folge dieses

Eingeständnisses aufbaut. Auch wäre es naiv zu unterstellen, neu zugewanderte junge Menschen kommen nach Deutschland in der freudigen Erwartung, alsbald in einem Jugendmigrationsdienst beraten zu werden. Institutionelle Beratung ist eine Errungenschaft vorwiegend westeuropäischer Gesellschaften, vielen zugewanderten jungen Menschen fehlen Erfahrungen mit institutionellen Beratungsstrukturen.

Aus Sicht der Fachkräfte spricht als weiteres Argument für die Vorhaltung von Apps der ›Registrierungszwang‹ der verfügbaren Online-Angebote. Sich für ein Angebot registrieren zu müssen, sei innerhalb der Zielgruppe unpopulär. Dieser Sichtweise steht der Fakt entgegen, dass alle in der Zielgruppe genutzten Apps (WhatsApp, Instagram etc.) eine vorgängige Registrierung verlangen. Aus Sicht junger Menschen tatsächlich gewöhnungsbedürftig ist, dass aus Gründen der Datensicherheit die Verbindung zwischen Klient*in und Server bei Inaktivität automatisch getrennt und bei erneuter Kontaktaufnahme die Eingabe der Anmeldeinformationen (Nickname, Passwort) verlangt wird. Junge Menschen sind gezwungen, sich ihre Zugangsdaten zu merken, wogegen man bei den social media-Diensten dauerhaft eingeloggt bleibt – bequem, aber nicht datensicher.

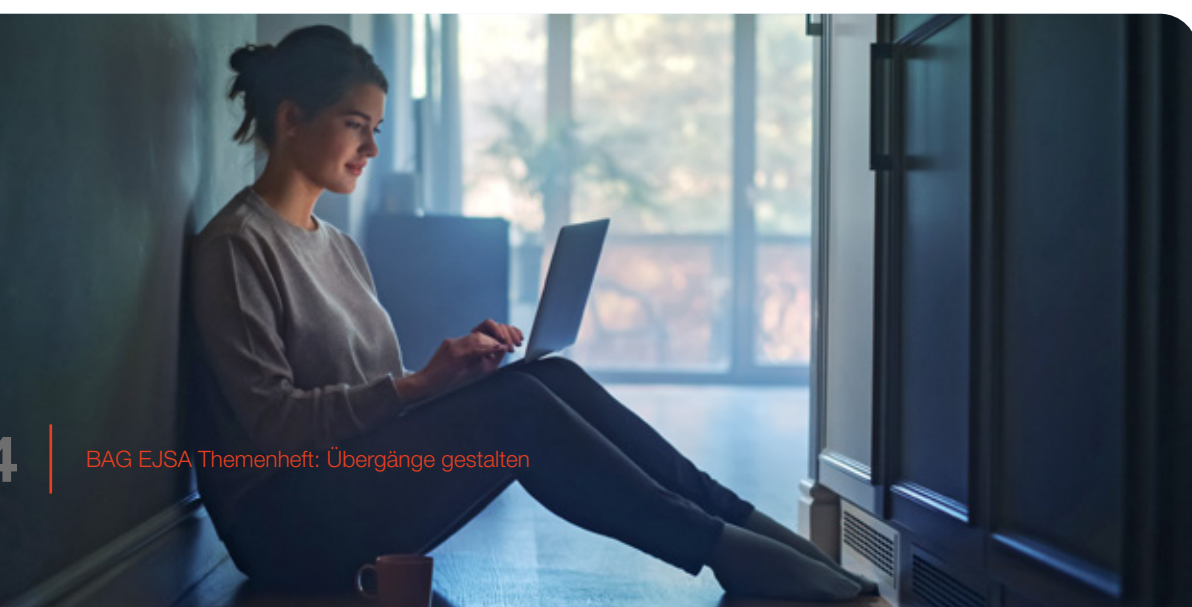
■ Das Narrativ von angesichtiger Beratung als ›wahrer‹ Beratung

Aus Sicht vieler Fachkräfte taugen elektronische Medien zur initialen Kontaktaufnahme, wogegen die eigentliche Beratung die Anwesenheit der Ratsuchenden erfordere. Dem steht entgegen, dass nicht alle junge Menschen Beratung von Angesicht zu Angesicht wünschen. Sie fühlen sich beobachtet und unsicher, weil sie nicht abschätzen können, welche Verpflichtungen sie mit der Anmeldung an einer Beratungsstelle eingehen. Auch ist ihnen (zu Beginn) unklar, welche Erwartungen die Fachkräfte an ihre Rolle als ›Klient*innen‹ haben. Fehlen Online-Zugänge, bleibt dieser Teil der Zielgruppe unversorgt. Diese Perspektive verdeutlicht, dass die Einrichtung von Online-Beratungsangeboten keine Kür, sondern (Versorgungs-)Pflicht ist. Der Entgegnung, Offline- und Online-Angebote würden gleichwertig behandelt, steht die augenfällige Tatsache entgegen, dass Online-Angebote nicht in gleicher Weise prominent ›beworben‹ werden wie Präsenzangebote.

Beratungsleistungen werden – entgegen anderslautender Narrative – nicht primär entlang individueller Bedarfe der Ratsuchenden organisiert, sondern entlang sachlicher und personeller Ressourcen, was eher zu Einschränkungen als zu Optionssteigerungen führt.

Narrative der Fachkräfte über sich und ihr Handeln

Fachkräfte sehen sich als kompetente Anwender*innen der zur Verfügung stehenden elektronischen Arbeitsmittel, die sie effektiv in die unterschiedlichen Arbeitsprozesse einbinden. Erneut kolliert dieses Narrativ mit den Fakten.



■ Narrative der Technikkompetenz und der Technikausstattung

Versteht man unter Digitalisierung eine Zukunftsstrategie, meint der Begriff vor allem, Zugang zu Netzressourcen zu ermöglichen, um allen Beratungsbeteiligten Anschließbarkeit (Konnektivität) zur Verfügung zu stellen. Warum gibt es in den JMD nur ausnahmsweise frei zugängliche Hotspots? Junge Menschen könnten sich während ihres Aufenthalts in der Beratungsstelle mit ihren digitalen Endgeräten einloggen, um – unter Anleitung der Fachkraft – sich an der Beratungssoftware zu registrieren, um – wieder unter Anleitung – zu erfahren, was die Software leistet (z. B. datensicherer Austausch von Dokumenten). Über diesen Umweg könnte die Bereitschaft gefördert werden, diesen Kommunikationsweg auch zukünftig zu nutzen. Vor allem in ländlich geprägten Regionen mit eingeschränkter Infrastruktur erhöhen digitale Zugangswege die Chancen auf Zugang zu Unterstützungsleistungen. Wahrscheinlich empfehlen jene, denen auf diesem Weg geholfen wurde, das Online-Angebot weiter und erhöhen dadurch seinen Bekanntheitsgrad.

■ Das Narrativ vom Datenschutz als ›Konnektivitätshürde‹

Datenschutz und die korrespondierenden technischen Auflagen zur Sicherstellung einer angemessenen Datensicherheit sind in den Augen vieler Fachkräfte Hindernisse für reibungslose Arbeitsabläufe. Selten werden beide als Voraussetzung für eine vertrauliche Beratungskommunikation vorgestellt und aktiv verteidigt.

Vor dem Hintergrund der eigenen Abwehr dürfte es vielen Fachkräften schwerfallen, jungen Menschen zu verdeutlichen, warum Beratung auf vertrauliche (datensichere) Kommunikationswege nicht verzichten kann. Überzeugen könnten hingegen verständliche Darstellungen, warum Vertraulichkeit hilft, die Kontrolle über die eigenen Daten zu behalten, die häufig den Stellenwert offener Privatgeheimnisse (§ 203 StGB) besitzen – und welche (negativen) Folgen es haben kann, wenn diese in die Hände von Unbefugten gelangen. Bedauerlicherweise liegen (noch) keine Untersuchungsergebnisse (Nutzer*innenperspektive) vor, unter welchen Bedingungen junge Menschen bereit sind, datensichere Online-Kommunikation zu akzeptieren. In der Vergangenheit wurde zu wenig auf partizipative Strukturen gesetzt, weshalb der Rückgriff auf eigene (Praxis-)Erfahrungen nicht möglich ist.

Am Einbezug der Zielgruppe bei der Strategieentwicklung führt künftig kein Weg vorbei, will man die Zielgruppen von Anfang an ›mitnehmen‹. Zugleich würde damit ernst genommen, was gerne kolportiert wird: Dass junge Menschen die Expert*innen für ihre Anliegen und Lebenslagen sind.



Fazit

Sollte diese Abhandlung zur Reflexion gegenüber den vorgestellten Narrativen animieren, kann sie zweierlei bewirken: Einerseits die Offenlegung der je eigenen Voreingenommenheit, die die Sicht auf die (selbstkonstruierte) Wirklichkeit formt. Andererseits die frustrierende Erfahrung, dass gegenseitige Erzählungen tradierte oder persönlich gehegte Einstellungen irritieren und eine Entscheidung für oder gegen neue Einsichten erzwingen: Ist man gewillt, sich eingeübter Narrative zu entledigen oder investiert man lieber weiterhin in Abwehr und flüchtet sich in Immunisierung? Letzteres kann schlecht als innovativ bezeichnet werden. Als innovativ könnte sich dagegen eine Haltung erweisen, die nach visionären Ideen fahndet, die innerhalb der Verbandsstrukturen durchaus vernehmbar sind. Eine solche Haltung setzt die Bereitschaft voraus, innovative Ideen nicht als Störung tradierter Abläufe einzustufen und auszusondern, sondern sie bewusst zuzulassen, weil Störungen die Quellen neuer, innovativer (Erzähl-)Muster sind (G. Bateson)¹⁰.

Literaturangaben

Bateson, Gregory (1983): *Ökologie des Geistes: anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven*, S. 529, 2. Auflage, übersetzt von Holl, Hans Günter, Frankfurt am Main, Suhrkamp.

Bundeskongress für Erziehungsberatung e.V. (2003): *Beschluss der Jugendministerkonferenz* <https://www.bke.de/virtual/fachkraefte/bke-onlineberatung.html?SID=141-514-EB3-D97>

¹⁰ »Alles, was nicht Information, nicht Redundanz, nicht Form und nicht Einschränkung ist – ist Rauschen, die einzig mögliche Quelle neuer Muster« (Bateson 1983)





»Vielfalt.Ausbildung.Perspektive«

Ausbildungsintegration und -begleitung

Miriam Schühle, Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V.

Mit der sogenannten »Flüchtlingswelle« kamen ab dem Jahr 2015 viele Menschen nach Deutschland. Darunter waren auch junge Menschen, welche ohne ihre Familien auf der Flucht waren. Sie sind vor Krieg, Verfolgung und bedrohlichen Lebensumständen geflohen und nun in Deutschland, mit dem Wunsch in Sicherheit zu leben. Sie möchten sich eine neue Existenz aufbauen, eine persönliche und berufliche Zukunft entwickeln und eine neue Heimat finden. Die Integration in Ausbildung und Arbeit eignet sich als Türöffner, um die rechtliche Aufenthaltsperspektive hierzu nachhaltig zu verbessern.

Wer wir sind und wofür wir stehen

Menschen in Notlagen zu helfen, ist seit 1830 Aufgabe der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart e.V. (eva). In etwa 150 Diensten, Beratungsstellen, Wohngruppen und Heimen kümmern sich heute etwa 1300 hauptamtliche und über 1000 ehrenamtliche Mitarbeitende um Menschen in Not. Wie viele andere Träger schuf auch die Evangelische Gesellschaft in kurzer Zeit Wohngruppen, Unterkünfte, Strukturen und Angebote, um dem erhöhten Hilfebedarf dieser Menschen zu begegnen. Seit Januar 2016 setzen wir Projekte um, die sich speziell an den Personenkreis der jungen Geflüchteten wenden und sie bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive unterstützen. Wir sehen es als gesellschaftspolitische Aufgabe an, die Lebenssituation marginalisierter (junger) Menschen zu verbessern.

Das Projekt »Vielfalt.Ausbildung.Perspektive«

Im Projekt »Vielfalt.Ausbildung.Perspektive« unterstützen wir seit April 2017 im Speziellen junge Geflüchtete mit einer unsicheren Bleibeperspektive, die durch die Aufnahme einer Ausbildung zumindest über deren Dauer eine Bleibeperspektive in Deutschland erhalten können. Dieser Personenkreis hat aufgrund des Status keinen Zugang zu bereits vorhandenen staatlichen Programmen. Dies betrifft junge Menschen im noch laufenden Asylverfahren oder auch junge Menschen mit einer Duldung, deren Abschiebung vorübergehend ausgesetzt ist. Zunächst wurde das Projekt vier Jahre lang von Aktion Mensch und im Anschluss bis 31.12.2021 durch die trügereigene Stiftung gefördert. Derzeit (November 2021) ist die Aufnahme in den kommunalen Haushalt der Stadt Stuttgart beantragt.

Ziel des Projekts ist es, mit den jungen Geflüchteten eine berufliche Perspektive zu erarbeiten und sie in ein Ausbildungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Nach der Vermittlung folgen die Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses sowie die kontinuierliche Begleitung, um drohende Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

Trotz der unsicheren Bleibeperspektiven sehen wir die soziale und berufliche Integration als gesellschaftliche Aufgabe an, so dass Potenziale und Ressourcen der jungen Menschen nicht ungenutzt bleiben und sie einer Beschäftigung nachgehen können. Durch den Abschluss einer qualifizierten Ausbildung haben junge Geflüchtete darüber hinaus die Möglichkeit, ihr Bleiberecht in Deutschland langfristig zu sichern. Durch die berufliche Integration kann dem Fachkräftemangel in einzelnen Branchen begegnet werden. Die jungen Menschen leisten einen wichtigen Beitrag zum Sozialsystem, der demografischen Entwicklung wird entgegengewirkt und ihnen wird, neben einer beruflichen, auch die soziale und gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht.

Hürden und Fallstricke des Asylverfahrens

Die Auswirkungen für Menschen mit einer unsicheren Bleibeperspektive und die Unterstützung durch die eva seien hier am Beispiel von Samir (Name geändert) vorgestellt. Gleichzeitig werden dabei die ganz grundsätzlichen Hürden und Fallstricke des Asylverfahrens deutlich.

■ Asylantrag und Aufenthaltsgestattung

2016 kam Samir mit 17 Jahren als unbegleiteter minderjähriger Geflüchteter nach Stuttgart und stellte einen Antrag auf Asyl. Aus Nigeria war er aufgrund der problematischen politischen Lage und schwieriger diskriminierender Lebensumstände geflohen. In Nigeria war ihm nur ein unregelmäßiger Schulbesuch möglich, eine Zukunftsperspektive für ihn nicht vorstellbar.

Mit dem Antrag auf Asyl erhielt Samir eine Aufenthaltsgestattung. Sie stellt keinen Aufenthaltstitel dar. Die Aufenthaltsgestattung bescheinigt formal gesehen den rechtmäßigen Aufenthalt bis zur Entscheidung über den Asylantrag.

Da Samir zum Zeitpunkt seiner Einreise minderjährig war, war das Jugendamt zuständig und Samir zog in eine stationäre Wohngruppe. Zudem hatte er das große Glück, einer Ehrenamtlichen zu begegnen, die sich für junge Geflüchtete engagiert. Mittlerweile ist er Teil ihrer Familie geworden. Samir hatte das Ziel, hier in Deutschland seinen Schulabschluss zu machen und danach eine Berufsausbildung zu beginnen.



■ Negativer Asylbescheid – Klageverfahren – Ablehnung der Klage

2018 erhielt Samir die Nachricht, dass sein Asylantrag abgelehnt wurde. Er reichte Klage gegen den Asylbescheid ein, so dass seine Abschiebung ausgesetzt wurde und war während der Zeit des Klageverfahrens weiterhin in der Aufenthaltsgestattung. Durch den fehlenden Aufenthaltstitel hatte Samir keinen Zugang zu staatlichen, ausbildungsintegrativen Fördermaßnahmen. Aufgrund des Engagements seiner Patenfamilie kam er dann im Dezember 2018 zur eva und wurde in unser Projekt aufgenommen.

Von Dezember 2018 bis zum Sommer 2019 arbeiteten wir mit Samir am Thema der Berufsorientierung und an der Vorbereitung auf eine Ausbildung. Hierzu gehörten die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die passende Berufswahl und das Kennenlernen des deutschen Ausbildungssystems, der Besuch von Ausbildungsmessen, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und die Vermittlung in Praktika. Schlussendlich absolvierte er erfolgreich ein Praktikum und er schloss einen Ausbildungsvertrag zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik im Juli 2019 ab. Zusätzlich organisierte die Patin über einen anderen Träger Nachhilfe für die Vorbereitung auf die Hauptschulabschlussprüfung.

Während der Zeit der Berufsvorbereitung zog Samir mit Erreichen des 21. Lebensjahrs aus der stationären Wohngruppe ins »Betreute Jugendwohnen« der Jugendhilfe (SGB VIII). Nach Abschluss des Ausbildungsvertrags wurde im August 2019 ein Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB, SGB III) gestellt, um anschließend Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) beantragen zu können. Ein Anspruch auf BAB bestand aufgrund der Aufenthaltsgestattung nicht. Der Ablehnungsbescheid war jedoch Voraussetzung für die Gewährung von Leistungen nach dem (AsylbLG).

Im September 2019 begann Samir seine Ausbildung zum Anlagenmechaniker. Die Anforderungen der Berufsschule sind hoch und Samir nutzt daher unser wöchentliches Lernangebot, um Unterrichtsstoff zu wiederholen und sich auf Klassenarbeiten vorzubereiten. Auch hierbei werden wir tatkräftig von Ehrenamtlichen unterstützt.

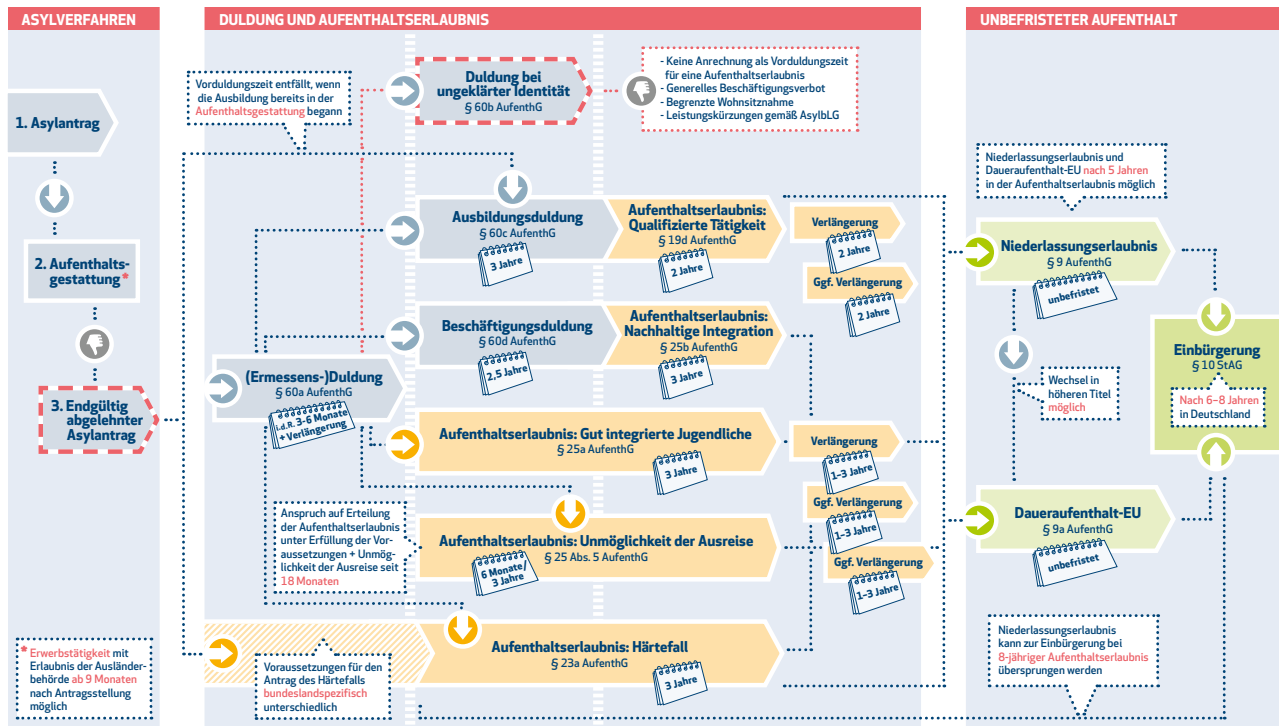
Im Februar 2020 wurde Samirs Klage gegen seinen negativen Asylbescheid von einem Verwaltungsgericht abgelehnt. Er galt nunmehr als »ausreisepflichtig« und erhielt eine »Duldung«. Samir war darüber sehr verzweifelt und brauchte eine Zeit, diese Nachricht zu verkraften.

■ Antrag auf Ausbildungsduhlung

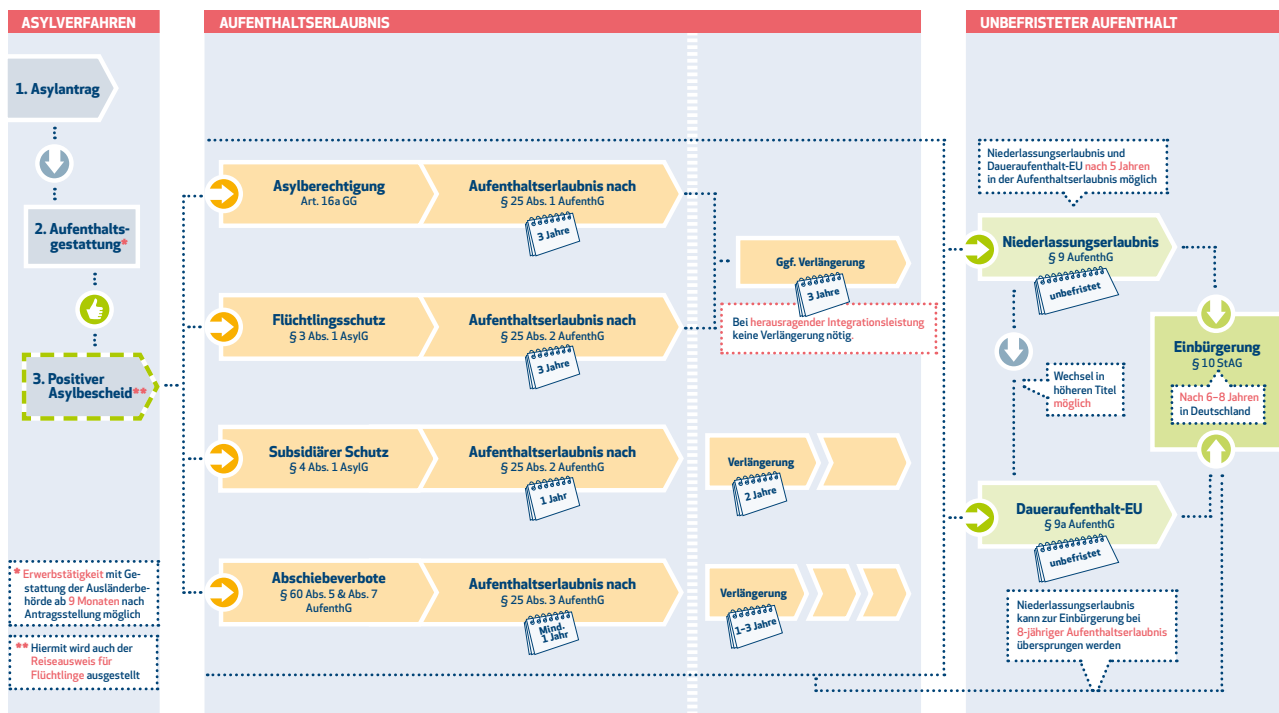
Als Samir bereit war, sich mit den Konsequenzen der Ablehnung seiner Klage zu beschäftigen, stellten wir in Rücksprache mit seiner Rechtsanwältin einen Antrag auf Ausbildungsduhlung (gem. § 60a i.V mit § 60c AufenthG). Eine Rückkehr nach Nigeria stellte für Samir keine Lebensperspektive dar. Er kann dort auf kein soziales und sicherndes Netzwerk zurückgreifen.

Voraussetzung für eine Ausbildungsduhlung ist u. a., dass die Identität des*r Beantragenden geklärt ist. Da Samir keinen Pass hatte, um einen Identitätsnachweis zu erbringen, musste er zeitnah diesen Nachweis beschaffen. Diese sogenannte »Mitwirkung zur Identitätsfeststellung« musste protokolliert und regelmäßig der Ausländerbehörde bzw. dem Regierungspräsidium, als entscheidende Behörde, gemeldet werden. Es war erforderlich, Kontakt zum nigerianischen Konsulat aufzunehmen und einen Passantrag einzureichen. Dafür musste er spezifische Voraussetzungen erfüllen, wie z. B. einen Zeugen für seine nigerianische Staatsbürgerschaft finden und die nötige Passantragsgebühr überweisen. Die pandemiebedingte Schließung und die eingeschränkte Erreichbarkeit von Ämtern und Konsulaten stellte eine zusätzliche Schwierigkeit in diesem Prozess dar.

Langfristigste Bleibeperspektive nach einem **negativen** Asylbescheid



Langfristigste Bleibeperspektive nach einem **positiven** Asylbescheid



Wöchentlicher Kontakt zu den jeweiligen Behörden und dem Konsulat war notwendig, um offene Fragen zu klären und Samirs Bemühungen um die Beschaffung des Identitätsnachweises glaubhaft darzulegen. Das Verfahren verzögerte sich. Die notwendige persönliche Vorsprache war aufgrund der pandemiebedingten Schließung auf unbestimmte Zeit nicht möglich. Zusätzlich erhöhten sich die Anforderungen der Berufsschule durch digitalen Unterricht aufgrund der Aussetzung des Präsenzunterrichts. Samir konnte, trotz aller Bemühungen, den Identitätsnachweis nicht rechtzeitig vorlegen, so dass die Erteilung der Ausbildungsduldung im Ermessen der Behörde lag. Diese wurde vorerst mit einem zeitlichen Aufschub zur Identitätsklärung erteilt.

■ Erteilung der Ausbildungsduldung

Diese Situation war für Samir äußerst belastend und der Ausbildungsbetrieb bangte um seinen Auszubildenden. Nach insgesamt neun Monaten konnte Ende September 2020 der lang ersehnte Pass beim Konsulat abgeholt und den Behörden weitergeleitet werden. Die Ausbildungsduldung wurde Samir bis zum Ausbildungsende erteilt (gem. § 60a i.V. mit § 60c AufenthG).

Samir ist mittlerweile 22 Jahre alt und beginnt im September 2021 sein drittes Lehrjahr. Er wünscht sich, auch nach seiner Ausbildung in Stuttgart zu bleiben und sein Leben hier weiterführen zu können.

Mit der Aufnahme einer Berufsausbildung konnte Samir, wie auch die meisten unserer anderen Projektteilnehmenden, von den rechtlichen Möglichkeiten zur langfristigen Verbesserung der Aufenthaltssituation profitieren. Häufig ist dies im ersten Schritt mit der sogenannten Ausbildungsduldung möglich, um einen rechtssicheren Aufenthalt für die gesamte Dauer der Ausbildung zu erhalten.

■ Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss: Aufenthaltserlaubnis

Die Bleibeperspektive »Aufenthaltserlaubnis- Qualifizierte Tätigkeit« nach § 19d AufenthG ist auch für die Ausbildungsbetriebe wichtig, macht sie doch deutlich, dass es für qualifizierte, gut integrierte und ausgebildete junge Menschen in Deutschland eine Perspektive gibt, auch wenn deren Asylverfahren noch läuft oder sogar abgelehnt wurde.



Im Falle Samirs gehen wir davon aus, dass er aufgrund seiner guten schulischen Leistung und fachlichen Beurteilung, seine Ausbildung erfolgreich beenden wird und in seinem jetzigen Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden kann. Nach Abschluss seiner Ausbildung wird er daher einen Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund einer qualifizierten Tätigkeit nach § 19d AufenthG stellen, die für die Dauer von 2 Jahren (sogenannte »3+2-Regelung«) erteilt wird.

Alternativen können die Aufenthaltserlaubnis für gut integrierte Jugendliche (§ 25a AufenthG) oder die Beschäftigungsduldung (§ 60d AufenthG) sein, die zu einer Verfestigung des Aufenthalts führen können. Im Falle Samirs konnte die Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG nicht beantragt werden, da der Antrag nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres gestellt werden kann. Voraussetzung hierfür ist aber u. a. ein Pass, den Samir zum damaligen Zeitpunkt nicht hatte.

■ Langfristige Perspektive: Niederlassungserlaubnis

Mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss und bereits bestehendem längerem Aufenthalt mit Aufenthaltstitel in Deutschland kann unter bestimmten Voraussetzungen nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) beantragt werden. Hierzu gehört z. B. die überwiegende selbständige Sicherung des Lebensunterhalts, ausreichender Wohnraum, hinreichende Sprachkenntnisse etc. Gegebenenfalls können sogar Voraussetzungen für eine verkürzte Wartezeit vorliegen.

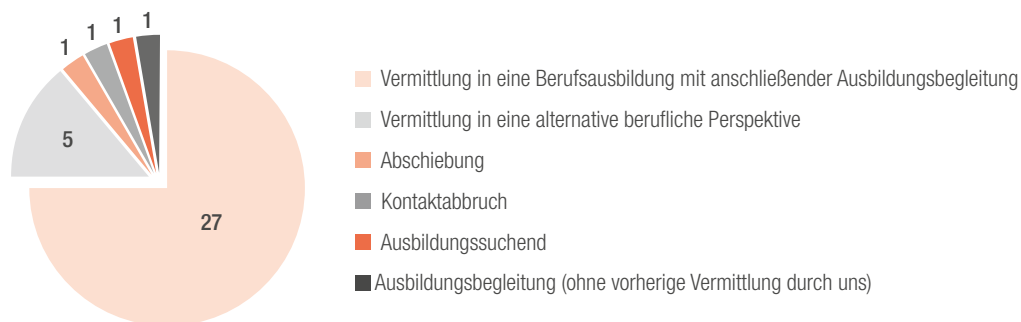
Was wir bisher erreichen konnten

Samir ist einer von 36 jungen Geflüchteten, die in der vierjährigen Laufzeit (Stand 31.3.2021) am Projekt teilgenommen haben. Neben Samir konnten wir 26 weitere junge Menschen in eine schulische oder berufliche Berufsausbildung vermitteln. Zugewanderten und gut ausgebildeten jungen Menschen eine Perspektive in Deutschland zu bieten, wirkt sich nicht nur auf der individuellen Ebene positiv aus, sondern genauso auf der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ebene.



Nicht unerwähnt möchten wir allerdings lassen, dass nicht alle unsere Teilnehmenden, trotz umfassender Unterstützung, den Anforderungen einer Berufsausbildung, auch vor dem Hintergrund ihrer zusätzlichen Belastungen, gewachsen sind. Acht Teilnehmende mussten ihre Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beenden. In diesen Fällen suchten wir gemeinsam nach alternativen Anschlussmöglichkeiten.

Vermittlungsergebnisse im Projekt »Vielfalt.Ausbildung.Perspektive«



Gelingsbedingungen

Unserer Erfahrung nach sind für eine erfolgreiche Integration und Projektdurchführung folgende Bedingungen notwendig:

- Fachkräfte mit einschlägigen Fort- und Weiterbildungen (Ausländerrecht/Sozialrecht/interkulturelle Kompetenz) sowie laufender Aktualisierung des Fachwissens (Rechtsprechungen, Gesetzesänderungen und politische Entwicklungstendenzen);
- Professionalität der Fachkräfte, die einerseits professionelle Distanz wahren und andererseits empathisch für die besondere Lebenssituation junger Geflüchteter sind;
- enge Zusammenarbeit mit Fachberatungsstellen (insbesondere asylrechtliche Beratung in komplexen Fragestellungen, psychosozialen Hilfen);

- Beratung, Unterstützung und enge Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben;
- ehrenamtliche Begleitung als unterstützende Ressource;
- Vernetzung aller beteiligten Akteur*innen;
- passender Personalschlüssel für die intensive Fallarbeit;
- Das Projekt muss langfristig abgesichert sein;
- Die Teilnahmedauer orientiert sich am Bedarf der jungen Menschen;
- Steigende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, wenn eine Begleitung der jungen Menschen durch unser Projekt sichergestellt ist;
- Individuelles Hilfesetting mit gleichbleibende*r Ansprechpartner*in;
- Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (Wohnen, Finanzierung, Integration, Gesundheit, Behörden etc.);
- Nachhilfeangebote für die Bewältigung der Unterrichtsinhalte der Berufsschule im Einzelkontakt;
- flexible Ausbildungsmodelle, die dem Bedarf dieses Personenkreises Rechnung tragen wie z. B. eine längere Ausbildungsdauer, zusätzliche Sprachförderung, digitale und technische Ausstattung;
- begleitende und flexible Angebote der Lern- und Sprachförderung, die auch während der Corona-Pandemie weiterhin zugänglich und durchführbar sind.



Flexible und bedarfsgerechte Ausbildungsförderung

Hilfen aus einer Hand – ein langer Weg zum Regelangebot?

Thomas Raithel, EJSA Rothenburg

Die EJSA Rothenburg (EJSA ROT) berät und begleitet junge Menschen während ihrer Ausbildung. Sie engagiert sich für junge Menschen, unabhängig von Herkunft, Religion, Nationalität und Geschlecht. Ihr Tätigkeitsgebiet umfasst die beiden Landkreise Ansbach und Neustadt / Aisch-Bad Windsheim und die Stadt Ansbach. Diese ländliche Region mit ca. 320.000 Einwohner*innen liegt westlich von Nürnberg und südöstlich von Würzburg.

Jungen Menschen, deren Chancen aufgrund individueller und/oder sozialer Benachteiligungen verstellt sind, ein würdevolles Leben und eine Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen, sind die zentralen Ziele der EJSA Rothenburg. Dabei nutzt die EJSA Rothenburg verschiedene Förder- und Finanzierungsvarianten in ihren Angeboten. Viele Rechtskreise und Akteur*innen und damit unterschiedliche Förderlogiken sind beteiligt. In den Angeboten der Ausbildungsförderung zeigt sich der Mehrwert einer bedarfsgerechten und flexiblen Ausbildungsförderung, die durch eine alleinige Finanzierung der Bundesagentur für Arbeit so nicht möglich wäre.

*»Jeder junge Mensch mit Förderbedarf muss bei der beruflichen und sozialen Integration ganzheitlich und bedarfsgerecht unterstützt werden. Fördermaßnahmen, die nur einen Aspekt bearbeiten – beruflich oder sozial – greifen zu kurz. Wichtig ist eine flexible und bedarfsgerechte Förderung!«
(EJSA Rothenburg).*

Angebote der Ausbildungsförderung

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hält die EJSA Rothenburg verschiedene, möglichst flexible und bedarfsgerechte Angebote vor und entwickelt sie kontinuierlich weiter.

■ Assistierte Ausbildung (flexibel)



Mohammad hat im Sommer 2019 mit der *Assistierten Ausbildung (AsA)* bei der EJSA Rothenburg seine Gesellenprüfung bestanden. Er war von Afghanistan nach Deutschland geflohen. Nach einer Berufsvorbereitung begann er 2016 die Ausbildung zum Maurer. Er bekam Förderunterricht und wurde unterstützt, sich in Deutschland besser zurechtzufinden. Ausbildungsbegleiter*innen halfen ihm, Krisen zu überwinden. Er bestand im ersten Anlauf alle Prüfungen und ist überglücklich. Mohammad wünscht allen Auszubildenden die Unterstützung, die er bekommen hat.

2016 begann auch *Jannik* die Assistierte Ausbildung. Als Zwölfjähriger musste Jannik Afghanistan verlassen. Er knüpfte Teppiche, um das Geld für die Flucht zu verdienen. Mit 17 kam er in Deutschland an und konnte kaum lesen und schreiben. Er weiß bis heute nicht, was aus seiner Familie geworden ist. Die Angst um seine Familie blockierte ihn und er hatte Schwierigkeiten, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Eine Ausbildungsbegleiterin und eine ehrenamtliche Mentorin unterstützten Jannik und konnten ihm immer wieder Halt geben, ihn bestärken, ermutigen und neu fordern. Zudem halfen sie ihm, seine oft drängenden Probleme mit Behörden zu lösen. Ihm drohte die Abschiebung nach Afghanistan. Die praktische Prüfung schaffte er 2019 auf Anhieb und im Juli 2020 schließlich im dritten Versuch die Theorie. Mit dem erfolgreichen Abschluss darf er in Deutschland bleiben und hat eine Lebensperspektive. Jannik sagt: »Endlich kann ich ruhig schlafen und bin fit für die Arbeit. Mein Kopf hat Ruhe ...«.

Die *Assistierte Ausbildung (AsA/AsA flex)* ist ein Instrument der Agentur für Arbeit. 2021 wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)¹¹ mit der AsA zur Assistierten Ausbildung flexibel (AsA flex) zusammengefasst. AsA flex zielt darauf ab, dass junge Menschen eine Ausbildung finden und/oder abschließen. Während das Instrument bisher eine zeitintensive und langfristige Förderung innerhalb der gesamten Ausbildungszeit darstellte, sind nun auch kurzfristige Förderungen und die Beschränkung auf den Förderunterricht möglich. Die EJSA Rothenburg bietet nur langfristige Förderungen an. Eine »alte AsA« läuft noch bis August 2023, die Assistierte Ausbildung flex begann im September 2021. Insgesamt können 35 – 40 Plätze in der Assistierten Ausbildung für Bau, Lebensmittelhandwerk und Pflegeberufe besetzt werden. Eine Erweiterung auf andere Berufe ist geplant.

Aus Sicht der EJSA Rothenburg bietet AsA flex eine individuelle, bedarfsgerechte und kontinuierliche Begleitung eines regulären, dualen Ausbildungsverhältnisses, um den Ausbildungserfolg abzusichern und damit die dauerhafte gesellschaftliche Integration der jungen Menschen. Die Assistierte Ausbildung ist somit ein sozialpädagogisches Unterstützungsinstrument, das nach §1, Abs. 1 SGB VIII den jungen Menschen sozialpädagogisch begleitet und zu eigenverantwortlicher Lebensführung

¹¹ Hierzu gehören z. B. der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung von Fachtheorie und eine sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen.

befähigt. Die Handlungsbefähigung ist zentraler Bestandteil des Jugendhilfekonzepts bei der Assisierten Ausbildung der EJSA Rothenburg. Dies setzt voraus, dass die Konzepte der Ausbildungsförderung nach SGB III (AsA flex, §§ 74- 75a SGB III) und der Jugendhilfe nach SGB VIII durchgängig und gut miteinander verbunden werden. Die Anforderungen der Agentur für Arbeit an die Ausbildungsbegleitung und die sozialpädagogische Unterstützung werden dabei um erzieherische Hilfen zur Persönlichkeitsentwicklung erweitert. Finanziert wird das Angebot von der Agentur für Arbeit, ergänzt um eine Ko-Finanzierung von Jugendämtern und Betrieben.



Die sechs Dimensionen der Handlungsbefähigung

im Konzept von Dr. Florian Straus (Institut für Praxisforschung Projektberatung, IPP, München). Das Konzept können Sie im Themenheft »Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen«, Themenheft 1/2018 der BAG ESJA nachlesen.

■ Ausbildungscoaching

Neben dieser intensiven Förderung in der Assisierten Ausbildung (flex) unterstützt die EJSA Rothenburg junge Menschen niedrigschwellig und zeitlich flexibel auf ihrem Weg in das Berufsleben mit einem *Ausbildungscoaching*. Häufig nehmen junge Menschen das Coaching bei Konflikten und Krisen während der Ausbildung wahr, wie z. B. bei Konflikten mit Kolleg*innen, in schwierigen Lebenslagen (finanziell, Beziehung, Familie, Gesundheit usw.) oder bei Unzufriedenheit mit /in der Ausbildung.

Im Ausbildungscoaching werden junge Menschen vertraulich und lösungsorientiert beraten. Schon im Vorgängerprojekt (siehe unten) der EJSA Rothenburg reifte die zentrale Erkenntnis, dass vonseiten der Auszubildenden Vertraulichkeit existentiell notwendig ist. Häufig fragten die jungen Menschen: »Wer erfährt davon, wenn ich hier von meinen Problemen im Betrieb erzähle?« Ziel des Coachings ist Hilfe zur Selbsthilfe. Neben kurzfristigen Kriseninterventionen ist auch bedarfsorientierte Begleitung während der gesamten Ausbildung möglich.

Maries (beruflicher) Lebensweg ist von Unterbrechungen und »Umwegen« geprägt. Ihre Mutter, aus Asien zugewandert, fühlt sich in Deutschland nicht zu Hause. Der Tod ihres Vaters und ein zerrüttetes Verhältnis zu ihrer Mutter beeinflussten ihren Weg. Marie brach mehrere Ausbildungen ab und verlor ihr Ziel



mehrmals aus den Augen. Von 2009 an war sie wiederholt für längere Zeit im Ausbildungscoaching, »tauchte« immer wieder »ab«. Ab 2017 unterstützte sie zudem ein ehrenamtlicher Mentor, ein Manager im Ruhestand, dessen Hilfe entscheidend war. Er unterstützte sie dabei, Mietschulden zu stunden sowie eine drohende Stromsperrung abzuwenden. Vorangehende Unterstützungsangebote anderer Institutionen (SGB II, III und andere Beratungsstellen) hatten stets geendet, bevor ihr wirklich geholfen war. Der Mentor stand ihr jedoch zuverlässig zur Seite und Marie realisierte, dass sie auf die Unterstützung der EJSA Rothenburg und des Mentors vertrauen kann und dass an sie geglaubt wird. *»Irgendwann machte es dann »klick« und sie begann, die Verantwortung für sich zu übernehmen. Ein langer Weg, der sich gelohnt hat. Im Sommer 2019 schloss sie die Prüfung als Kinderpflegerin erfolgreich ab, ist seitdem sozialversicherungspflichtig beschäftigt und arbeitet gerne in ihrem Job« (EJSA Rothenburg).*



Maries Geschichte zeigt: es braucht fachliche Begleitung und zugleich bedingungslose Unterstützung zur Stärkung der Persönlichkeit. Dann sind Ausbildungserfolge sowie berufliche und soziale Integration möglich. Marie ist eine der wenigen, die über viele Jahre hinweg immer wieder neu angeknüpft hat. Häufig ist das Ausbildungscoaching von kürzerer Dauer. Ein Drittel der Coachings endet nach bis zu fünf Gesprächen, zwei Drittel umfassen sechs und mehr Beratungskontakte. Sie dauern durchschnittlich 2 – 6 Monate, in Einzelfällen auch länger, wie z. B. bei Marie. Die EJSA Rothenburg schätzt, dass jährlich etwa 350 junge Menschen in der Region Hilfe im Ausbildungscoaching benötigen. Es bietet keinen eigenen Förderunterricht an, dafür müssten weitere Kapazitäten geschaffen werden. Deshalb vermittelt die EJSA Rothenburg bei Bedarf an andere Träger.

■ Ehrenamtliche Ausbildungsmentor*innen

Flankierende Angebote zum Ausbildungscoaching und der Assistierten Ausbildung (flex) bilden die ehrenamtlichen Ausbildungsmentor*innen, wie im Fallbeispiel Marie. Sie bringen ihre spezifische Berufs- und Lebenserfahrung in die Ausbildungsförderung der EJSA Rothenburg ein. Der/die hauptamtliche Coach oder die Ausbildungsbegleiter*innen in der Assistierten Ausbildung ermitteln den Förderbedarf der ratsuchenden jungen Menschen, bei dem die Mentor*innen unterstützen können. Austauschtreffen, Fortbildungen und Supervision werden ebenso für die Ehrenamtlichen angeboten.



Herausforderung Finanzierung der Angebote

Die Ausbildungsförderung der EJSA Rothenburg ist in Kooperation der Evangelischen Jugendarbeit mit dem Evang.-Luth. Dekanat Rothenburg ob der Tauber und dem Arbeitskreis (AK) Prävention der Stadt entstanden. Im Arbeitskreis waren die Schulen, das städtische Jugendzentrum, der Jugendbeauftragte der Stadt, kirchliche und verbandliche Jugendarbeit und die Polizei beteiligt. Ausgangspunkt dort war die Prävention von Drogen- und Gewaltkriminalität unter jungen Menschen. Leitgedanke war: *»Wenn Jugendliche eine gute berufliche Perspektive haben, dann verringern sich diese Delikte. Die Gefahr abzurutschen wird kleiner.«*

Bei einem runden Tisch unter Beteiligung der Berufsberatung, der IHK, der HWK und der ARGE des Landkreises Ansbach, heute Jobcenter, wurden Ideen/Konzepte erarbeitet, wie die Berufsaussichten für junge Menschen verbessert werden können. Dabei war auch die vorzeitige Lösung

von Ausbildungsverträgen Diskussionsthema. Basierend auf dieser Zusammenarbeit entwickelte die EJSA Rothenburg den Vorläufer »Lehrstellencoaching« des heutigen Ausbildungscoachings.

Das »Lehrstellencoaching«-Projekt wurde mit drei Vollzeitstellen von November 2007 bis Oktober 2010 über den Arbeitsmarktfonds der Bayrischen Staatsregierung zu 80 % gefördert. Die Ko-Finanzierung erfolgte mit kommunalen und kirchlichen Zuschüssen. Danach gab es für das *Ausbildungscoaching* verschiedenste Fördermodelle mit unterschiedlichem (Stellen-) Umfang, die zu einem Großteil auf Spenden und zum Teil auf Projektförderung basierten. Über 300.000 € (Spenden) sind seit 2011 eingegangen.

»Es ist genial, zu erleben, dass wir damit die Arbeit aufrechterhalten und um andere Projekte konzeptionell erweitern konnten. – Es ist aber auch sozialpolitischer Irrsinn! Allein die Bundesagentur für Arbeit gibt knapp eine Milliarde Euro pro Jahr für Leistungen zur Ausbildungsförderung aus (BIBB Datenreport 2021). Da wünschen wir uns, in der Praxis entwickelte und jahrelang erprobte Förderkonzepte einzubinden und langfristig zu finanzieren! Wir setzen uns dafür ein, dass das Ausbildungscoaching ähnlich finanziert wird wie unsere langfristig arbeitende Assistierte Ausbildung« (EJSA Rothenburg).

Dieser Finanzierungsmix – die Arbeitsagentur bezahlt den Hauptanteil, das Jugendamt übernimmt eine Ko-Finanzierung für die besonderen Hilfen zur Persönlichkeitsentwicklung und die Betriebe zahlen einen Anteil – kann ein Vorbild für andere Regionen sein. Damit könnten flexible und bedarfsgerechte Angebote der Ausbildungsförderung, die die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen fördern, in Serie gehen – und auch in anderen Regionen von Jugendhilfeträgern durchgeführt werden. Angedockt werden könnte diese Ausbildungsförderung bei den Jugendberufsagenturen.

Die Forderung mag banal klingen: Flexible und bedarfsgerechte Ausbildungsförderung der EJSA Rothenburg in Westmittelfranken kann und will in Serie gehen.

Die Praxis zeigt jedoch, dass junge Menschen im Übergangssystem gerade an den beschränkten Zuständigkeiten bei einzelnen Maßnahmen scheitern. Sie brauchen aber eine kontinuierlich erreichbare Anlaufstelle, bei der sie immer wieder andocken können. Das Beispiel von Marie schildert das besonders eindrücklich. Ein wichtiger Gelingensfaktor ist, dass junge Menschen freiwillig entscheiden dürfen, ob, wann und bei wem sie sich Hilfe holen. Im Übergangssystem Schule – Beruf werden sie oft entmündigt, da andere Stellen die Träger auswählen, die Fördermaßnahmen für sie anbieten.





Abschlüsse und Anschlüsse

Angebote für junge Volljährige – eine Frage der Zuständigkeit?

Lisa Steinberg, BAG EJSA und David Meis, Produktionsschule Moritzburg

Am Beispiel eines Modellprojekts in Sachsen stellt dieser Beitrag die Potenziale und Herausforderungen beim Entwickeln von Angeboten für junge (volljährige) Geflüchtete im Übergang Schule – Beruf dar. Dabei soll gezeigt werden, dass ein integrativer und ressortübergreifender Ansatz notwendig ist, der die Perspektive der jungen Menschen einbezieht, statt der vorherrschenden Logik zu folgen, in der junge Menschen sich den Angeboten des Berufs(bildungs)-Systems anpassen müssen. Dieser Beitrag beleuchtet dazu zunächst die Fluchtzwanderung und Vorbereitungsklassen in Sachsen, erläutert die Grundzüge des Modellprojekts und verdeutlicht Herausforderungen in der Angebotsentwicklung.

Fluchtzwanderung und Vorbereitungsklassen in Sachsen

Im Zuge der verstärkten Fluchtzwanderung wurden in allen Bundesländern Klassen mit Deutschförderung für geflüchtete Schüler*innen eingerichtet. Diese waren unterschiedlich konzipiert und hießen beispielsweise »Willkommensklassen«, »Sprachlernklassen«, »Vorkurse« oder, wie in Sachsen, »Vorbereitungsklassen«. Schüler*innen mit Migrationsbiografie, die geringe oder keine Deutschkenntnisse haben, werden in Sachsen in separaten Klassen unterrichtet. Es gibt Vorbereitungsklassen an allgemeinbildenden Schulen sowie Vorbereitungsklassen mit berufspraktischen Aspekten. Während in Vorbereitungsklassen an allgemeinbildenden Schulen ein schrittweiser Übergang der Schüler*innen in die Regelklassen vorgesehen ist, sind Vorbereitungsklassen mit berufspraktischen Aspekten an den Beruflichen Schulzentren als berufsvorbereitende Angebote konzipiert. Wie an

den allgemeinbildenden Schulen bildet »Deutsch als Zweitsprache« (DaZ) den Hauptbestandteil des Unterrichts, der an berufsbildenden Schulen mit fachtheoretischen und fachpraktischen Elementen, entsprechend dem künftigen Ausbildungsbereich, ergänzt wird (Sächsisches Staatsministerium für Kultus 2021).

Bis 2014 gab es die meisten Vorbereitungsklassen in Sachsen an Grund- und Mittelschulen. So existierten im Schuljahr 2012/2013 126 Vorbereitungsklassen. Im Schuljahr 2016/2017 waren es hingegen bereits 568. Die Anzahl der Schüler*innen in den Vorbereitungsklassen an beruflichen Schulen stieg von 215 im Schuljahr 2012/2013 auf über 2000 Schüler*innen im Schuljahr 2016/2017 (Glorius/Schondelmeyer 2019: 230-231).

Im föderalen Deutschland gibt es keine bundeseinheitliche Regelung für die Schulpflicht. In vielen Bundesländern endet die Schulpflicht (Vollzeitschulpflicht und Berufsschulpflicht) zum Ende des Schuljahres, in dem der junge Mensch 18 Jahre alt wurde und 12 Jahre eine Schule besucht hat (Stöbe-Blossey et al. 2019: 67). In Sachsen wurden zunächst auch über 18-jährige Asylbewerber*innen in Vorbereitungsklassen an beruflichen Schulen aufgenommen (bis 21 Jahre). Wegen nicht ausreichender Kapazitäten wurde diese Regelung im Schuljahr 2015/2016 jedoch zurückgenommen (Glorius/Schondelmeyer 2019: 232). Volljährige Schüler*innen mussten die Vorbereitungsklassen zum zweiten Schulhalbjahr verlassen und Anschlussangebote wurden notwendig.

Modellprojekt Produktionsschule Moritzburg

Um junge Geflüchtete im Übergang Schule – Beruf zu unterstützen, wurden, neben der Einrichtung von Vorbereitungsklassen, auch Modellprojekte entwickelt. So entstand 2014 das Modellprojekt Produktionsschule Moritzburg.

Das Modellprojekt schloss Förderlücken und unterstützt, basierend auf dem Produktionsschulansatz, die jungen Menschen bei der beruflichen Orientierung, der Gestaltung eines selbstbestimmten Lebens sowie beim Erreichen des Hauptschulabschlusses (Produktionsschule Moritzburg 2021a). Das Vorhaben wurde mit der Intention verknüpft, Teil des Regelschulsystems zu werden. Das Modellprojekt adressierte vorrangig junge Geflüchtete hauptsächlich aus den Vorbereitungsklassen, deren schulpflichtige Zeit zu kurz war, um den angestrebten Hauptschulabschluss zu erreichen. Neben den Praxisanteilen und der sozialpädagogischen Begleitung zeichnete sich das Modellprojekt durch kleine Gruppen mit maximal 14 Schüler*innen aus, so dass die jungen Menschen in den Kernfächern intensiv auf den Hauptschulabschluss vorbereitet werden konnten. Das Konzept bewährte sich, innerhalb der Projektlaufzeit wurden gute Ergebnisse erzielt, so dass viele junge Geflüchtete ihren Hauptschulabschluss absolvierten und in eine Ausbildung mündeten.



■ Herausforderungen in der Angebotsentwicklung

Als Anfang 2016 bekannt wurde, dass junge Menschen mit Erreichen der Volljährigkeit nicht mehr an den Vorbereitungsklassen mit berufspraktischen Aspekten teilnehmen konnten, machten Verbände und Träger die Politik auf die entstehenden Förderlücken für die Zielgruppe aufmerksam. Sie forderten, die bestehenden Modellprojekte, wie das an der Produktionsschule Moritzburg, auszuweiten. Schätzungen zufolge waren etwa 4000 bis 5000 junge, nicht mehr schulpflichtige Männer und Frauen ohne Schulabschluss von diesen Änderungen betroffen (Dresdener Neuste Nachrichten 3. März 2017).



Für junge (geflüchtete) Volljährige ohne Schulabschluss Angebote am Übergang Schule – Beruf zu realisieren, ist eine Aufgabe, für die nur mehrere Politikfelder gemeinsam Lösungen entwickeln können (Stöbe-Blossey et al. 2019). Sie ist weder eine Kernaufgabe für die Politikfelder Schule, Arbeitsmarktpolitik, noch für Soziales oder Jugendhilfe.

Die Notwendigkeit, Angebote mit der Möglichkeit zum Nachholen eines Schulabschlusses für die jungen volljährigen Geflüchteten bereitzustellen, wurde von allen Ressorts gesehen. Die Angebotsentwicklung verzögerte sich dennoch. Dies könnte zum einen darauf zurückgeführt werden, dass keine Institution die Verantwortung bei sich sah, sondern beim jeweils anderen Aufgabenfeld, zum anderen auf die fehlende ressortübergreifende Kooperation, wenn es um das Nachholen von Schulabschlüssen geht. So ist das Kultusministerium zwar für Schulabschlüsse, aber nicht für über 18-Jährige zuständig. Das Sozialministerium ist prinzipiell für (geflüchtete) Volljährige zuständig, aber eben nicht für Schulabschlüsse. Wirtschafts- und Innenministerium haben ebenso ein Interesse an passenden Angeboten, sehen ihren Zuständigkeitsbereich allerdings noch weiter von Bildung und Schulabschlüssen entfernt.

Zwar strebte es das Sozialministerium seit 2016 an, einen Projekttyp zu entwickeln und flächendeckend für die Zielgruppe umzusetzen, jedoch wurde erst 2018 ein interministerieller Kompromiss errungen – also zwei Jahre, nachdem die Vorbereitungsklassen für Volljährige geschlossen worden waren. Das Landesprogramm »Nachholende Bildung für Geflüchtete« sieht Bildungsangebote für junge geflüchtete Menschen im nicht mehr schulpflichtigen Alter und ohne Schulabschluss mit dem Ziel der Ausbildungsreife vor. Obwohl für die bisher wenig berücksichtigte Zielgruppe nun mehr Angebote geschaffen wurden, ist der Erwerb des Schulabschlusses im Landesprogramm nicht vorgesehen. Dieser erscheint verzichtbar, da nicht für alle dualen Ausbildungsgänge ein Abschluss zwingend erforderlich ist, jedoch mit erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung anerkannt wird.

Diese Abstriche und Verzögerungen bei der Programmentwicklung brachten mehrere Schwierigkeiten mit sich. Zum einen ist es nicht leicht, Ausbildungsbetriebe zu finden, die junge Menschen ohne Schulabschluss als Auszubildende einstellen. Gleichzeitig ist es für die Motivation der jungen Menschen nicht förderlich, einen 18-monatigen Kurs zu absolvieren, in dem es keine Aufwandsentschädigung gibt und an dessen Ende sie zwar ein Zertifikat, aber keinen Schulabschluss erhalten. Zum anderen hatten während der zweijährigen Verzögerung in der Programmentwicklung viele

potenzielle Teilnehmende Sachsen verlassen, sich anderweitig orientiert oder ungelernete Tätigkeiten im Niedriglohnsektor aufgenommen. Die Corona-Pandemie sowie die Abstriche und Verzögerung bei der Programmentwicklung erschwerten dann zudem die Besetzung der Angebote in Sachsen.

Wie ging es nun in Moritzburg weiter?

Die Produktionsschule Moritzburg nutzte das Landesprogramm für die Einrichtung des Projekts »SidA – Sicher in die Ausbildung«. Darin werden junge Menschen auf eine duale Ausbildung und die Berufsschule vorbereitet. Die jungen volljährigen Geflüchteten können bis zu 18 Monate im Projekt bleiben. An zwei Tagen pro Woche sind die Teilnehmenden in betrieblichen Praktika, an den anderen Tagen besuchen sie den Unterricht in den Fächern DaZ, berufsbezogenes Deutsch sowie weiteren Kernfächern. Ergänzend werden Angebote der Berufsorientierung und Bewerbungstraining vorgehalten (Produktionsschule Moritzburg 2021b). Das Landesprogramm umfasst weder eine sozialpädagogische Begleitung noch die Ermöglichung eines Schulabschlusses. Die Produktionsschule Moritzburg hat dennoch entschieden, die jungen Menschen ergänzend für eine Externen-Prüfung vorzubereiten und diese zu ermöglichen. Mitarbeiter*innen anderer Projekte der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten an der Produktionsschule können die Teilnehmer*innen bei Bedarf sozialpädagogisch begleiten.



Integrative Ansätze im Übergang Schule-Beruf

Immer wieder erschweren politikfeldspezifische Logiken die Angebotsentwicklung im Übergang Schule – Beruf. Wie oben skizziert, wird die eigentlich notwendige Beschulung von über 18-Jährigen mit Ziel Schulabschluss nicht realisiert, weil die Bedingungen des Schulsystems dem entgegenstehen, zusätzlich begleitet von ohnehin vorhandenen Kapazitätsengpässen.

Obwohl für bestimmte betriebliche Berufsausbildungen formal keine Schulabschlüsse notwendig sind und diese mit dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung anerkannt werden, setzen die meisten Ausbildungsbetriebe diese bei den Ausbildungsinteressierten in der Regel voraus. Im schulischen Ausbildungssystem ist ein Schulabschluss ohnehin zwingend erforderlich. Den Schulabschluss in die Angebotsentwicklung nicht einzubeziehen, geht an den Perspektiven und Bedarfen der jungen Geflüchteten vorbei. Deshalb sind örtliche Akteure, wie die Produktionsschule Moritzburg und beteiligte Schulen, gefordert Strategien zu entwickeln, um die Rahmenbedingungen und Regelungen zu verbessern. Wie hier im Beispiel gezeigt wurde, kann so die notwendige sozialpädagogische Begleitung und die Vorbereitung auf die Externen-Prüfung für einen Schulabschluss ermöglicht werden.

Fazit

Dieser Beitrag zeigt, wie notwendig ein integrativer Ansatz bei der Gestaltung von Angeboten im Übergang Schule – Beruf ist. Angebote dürfen nicht von den Institutionen und bereits bestehenden Strukturen her gedacht werden, da diese eine Logik verfolgen, die nicht notwendigerweise auf den Bedarfen und Wünschen der jungen Menschen beruht. Vielmehr sind die jungen Menschen mit ihren Erfahrungen und Potenzialen in den Mittelpunkt zu stellen; also: Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind für ihren weiteren (beruflichen) Lebensweg wertvoll? Dabei sollten die jungen Menschen in die Angebotsentwicklung einbezogen werden. Dabei ist zudem entscheidend, dass die handelnden Akteur*innen über die Ressortgrenzen hinweg zusammenwirken, um die jungen Menschen bedarfsgerecht zu unterstützen.

Literaturangaben

Dresdener Neuste Nachrichten (2017): *Bildungsangebot für volljährige Flüchtlinge gefordert* (dpa), (Beitrag vom 03.03.2017) <https://www.dnn.de/Region/Mitteldeutschland/Bildungsangebot-fuer-volljaehrige-Fluechtlinge-gefordert>

Glorius, Birgit; Schondelmayer, Anne-Christin (2019): *Perspektiven und Handlungslogiken der Integration von Geflüchteten an beruflichen Schulen: Einblicke aus Sachsen/ Deutschland*, S. 219–253, in: *Z-Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*. Jahrgang 3, Heft 2, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Produktionsschule Moritzburg (2021a): *Neue Produktionsschule Moritzburg* <https://www.produktionsschule-moritzburg.de/projekte/produktionsschule>

Produktionsschule Moritzburg (2021b): *SidA – Sicher in die Ausbildung* <https://www.produktionsschule-moritzburg.de/projekte/sida-sicher-in-die-ausbildung>

Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2021): *Sächsische Konzeption zur Integration von Migranten* <https://www.migration.bildung.sachsen.de/saechsische-konzeption-zur-integration-von-migranten-3971.html>

Stöbe-Blossey, Sybille; Köhling, Karola; Hackstein, Philipp; Ruth, Marina (2019): *Integration durch Bildung als Kooperationsaufgabe - Potenziale vorbeugender Sozialpolitik*, Wiesbaden, Springer VS.



Ein frauenspezifisches Angebot

Perspektiven für junge Flüchtlinge, Bildung Orientierung Beruf

Helia Geller-Fehling und Mariam Kashani-Moghadam, Diakonisches Werk Hannover gGmbH

Junge Frauen* mit und ohne Kind auf ihrem Weg in den Beruf zu beraten, zu begleiten und zu qualifizieren, ist Anliegen der Mitarbeiter*innen vom Diakonischen Werk Hannover gGmbH in der Abteilung SINA.

In verschiedenen Maßnahmen und Projekten erhalten die Teilnehmerinnen individuelle Unterstützung und Beratung, damit der Übergang in eine Ausbildung und in den Arbeitsmarkt gelingt. Dabei steht die Stärkung der (finanziellen) Selbstständigkeit und der gesellschaftlichen Teilhabe der jungen Frauen* im Fokus unserer Arbeit.

In der *Teilzeitausbildung* werden junge Mütter in der Vorbereitungsphase durch Berufsorientierung und Kompetenzfeststellung auf eine duale Berufsausbildung vorbereitet und erhalten im Anschluss für die gesamte Ausbildungsdauer sozialpädagogische und fachliche Begleitung. In der *Jugendwerkstatt* arbeiten Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationsgeschichte in den Bereichen Büromanagement und Mediengestaltung zusammen. Darüber hinaus bietet SINA jährlich sechs jungen Frauen* die Möglichkeit einer *Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)* in den Bereichen Büromanagement und Mediengestaltung an. In unserer hauseigenen Kindertagesstätte *Amandarienchen* werden zudem zehn Kinder im Alter von 15 Monaten bis zu drei Jahren betreut.

SINA-Angebote speziell für geflüchtete Frauen*

Seit 2015 hat sich das SINA Beratungs- und Maßnahmenangebot um zwei Projekte für die Zielgruppe der jungen geflüchteten Frauen* erweitert und etabliert.

Durch das geschlechterspezifische Angebot grenzt sich SINA von anderen Angeboten für geflüchtete Menschen in Hannover ab. Alle Maßnahmen und Projekte bei SINA greifen ineinander. Es erfolgt ein enger, projektübergreifender Austausch zwischen den Mitarbeiter*innen, so dass hausinterne Bildungsketten geschaffen werden, die eine individuelle Förderung der Teilnehmerinnen ermöglichen.

Das Beratungsangebot »Step by Step« bietet altersunabhängige individuelle Unterstützung beim beruflichen (Wieder-)Einstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt bei teils bereits abgeschlossener Ausbildung und/oder früherer Berufstätigkeit. In der Beratung spielen vor allem die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Anerkennung von (Berufs-) Abschlüssen sowie die Neu- und Umorientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt anhand von Weiterbildungen und Qualifizierungen eine tragende Rolle.

■ »Perspektiven für junge Flüchtlinge, Bildung Orientierung Beruf«

Die vom Jobcenter und der Landeshauptstadt Hannover geförderte Maßnahme »Perspektiven für junge Flüchtlinge, Bildung Orientierung Beruf« (PerjuF-BOB) richtet sich bei SINA speziell an junge Frauen* unter 30 Jahren, die bei den Schritten in den (ersten) Arbeitsmarkt Beratung, Begleitung und Unterstützung benötigen. Viele der PerjuF-BOB Teilnehmerinnen haben in ihren Herkunftsländern einen Schulabschluss erworben, konnten jedoch aufgrund ihrer Flucht nach Deutschland ihre Ausbildung oder das Studium nicht beenden und hatten keine Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln. Bei der Neuorientierung im deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten die jungen Frauen* Unterstützung von den SINA- Sozialpädagog*innen und berufspädagogischen Fachkräften.

»(Geflüchtete)Frauen brauchen Ermutigung und einen geschützten Rahmen um sich ihrer eigenen Stärken bewusst zu werden, sich zu entfalten und um zu lernen, ihre Bedürfnisse aktiv nach außen zu vertreten.« (Helia Geller-Fehling, Abteilungsleiterin bei SINA)*



Die PerjuF-BOB Maßnahme stellt insgesamt 15 Plätze für junge Frauen* und Männer* zur Verfügung. Für die Durchführung haben sich die Abteilung SINA und die Einrichtung juniver Jugendberufshilfe der Diakonie Hannover gGmbH zu einer Bietergemeinschaft zusammengeschlossen. SINA bietet für die Maßnahme fünf Plätze für geflüchtete Frauen* an. Das aktuelle Angebot läuft bis November 2021 und wird dann voraussichtlich um ein weiteres Jahr bis November 2022 verlängert. Der produktionsorientierte Ansatz bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich zum einen in den Praxisfeldern Veranstaltungsplanung, Veranstaltungsorganisation und Gastronomie praktisch zu erproben und zum anderen ein individuelles Beratungs- und Coachingangebot durch Sozialpädagog*innen in Anspruch zu nehmen. Gemeinsam mit anderen jungen Frauen* unterschiedlicher Herkunftsländer lernen, arbeiten, sich ausprobieren, lachen, die deutsche Sprache sprechen und die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten stärken, das macht Mut, fordert heraus und hilft bei der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Im hauseigenen SINA Fachbereich Büromanagement mit dem Schwerpunkt Veranstaltungsplanung werden anhand von realen Kund*innenaufträgen organisatorische, technische und kaufmännische

Aufgaben erprobt. Diese reichen von der Vorbereitung von Seminarräumen für Veranstaltungen, über interne Bewirtungsaufträge bis hin zur Bearbeitung von Versandaufträgen. Durch die Unterstützung eines Jobcoachs erhalten die Teilnehmerinnen Hilfe bei sozialen Problematiken (z. B. Behördenangelegenheiten), eine individuelle Beratung und Berufsorientierung. Als zusätzliches Angebot findet eine wöchentliche berufsbezogene Sprachförderung statt, an der die Teilnehmer*innen aus beiden Einrichtungen gemeinsam teilnehmen. Ziel der PerJuF-BOB Maßnahme ist es, jungen geflüchteten Frauen* und Männern* eine Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu geben, (fachpraktische) Kenntnisse zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln und in Praxisphasen und anhand von Praktika verschiedene Gewerke auszuprobieren. Viele der Teilnehmerinnen erhoffen sich, im Anschluss an die Maßnahme einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf zu finden.

»Ich habe in meiner Zeit bei SINA viel über mich selbst gelernt. Ich weiß jetzt, was ich kann und wo ich hinwill.« (Zahra, Teilnehmerin der Maßnahme PerJuF-BOB)

Das Ziel, in Deutschland eine Ausbildung zu beginnen, hatte auch die 27-jährige Zahra¹², die 2016 mit ihrer Mutter und ihren jüngeren Geschwistern aus dem Iran nach Deutschland floh. Zahra wurde von ihrer Beratungs- und Vermittlungsfachkraft des Jobcenters der Region Hannover für die PerJuF-BOB Maßnahme vorgeschlagen und von SINA begleitet. Wie viele junge Frauen* hatte sie bereits eine bestimmte Vorstellung, welchen Ausbildungsberuf sie erlernen wollte. Kosmetikerin oder Erzieherin waren die ersten konkreten Berufswünsche, die sie äußerte, als sie zu SINA kam.

Wenn es um die Entscheidung für den richtigen Ausbildungsberuf geht, scheint das Spektrum an möglichen Berufen für junge Frauen* häufig sehr begrenzt zu sein. Vor allem bei der Zielgruppe der geflüchteten Frauen* werden häufig die klassischen Rollenbilder in der Berufswahl sichtbar. Beliebte sind nach wie vor Ausbildungsberufe wie z. B. Erzieherin, Kauffrau für Büromanagement und pharmazeutisch-technische Angestellte. Neben den klassischen Rollenbildern in der Familie spielt das oftmals mangelnde Wissen über die Möglichkeiten und Zugänge zu Ausbildungsberufen eine entscheidende Rolle. Gewählt wird, was bekannt ist und darüber hinaus im Herkunftsland ein hohes gesellschaftliches Ansehen genießt. Bisher hat beispielsweise noch keine SINA-Teilnehmerin im Rahmen von PerJuF-BOB den Wunsch geäußert, einen handwerklichen Beruf zu erlernen. Auch der Einfluss der Familie und (Ehe-)Partner*innen ist oftmals deutlich zu spüren. In vielen Familien herrschen strenge patriarchale Strukturen, so dass Väter, Brüder und Ehemänner leider massiv in die (beruflichen) Entscheidungen der weiblichen Familienmitglieder eingreifen und diese steuern. Aus diesem Grund ist die berufliche Orientierung vor allem bei den geflüchteten jungen Frauen* ein essentieller und wichtiger

¹² Name geändert



Bestandteil unserer Arbeit. Wir möchten den Teilnehmerinnen das nötige Wissen vermitteln, damit sie die für sich passende Wahl des Ausbildungsberufs treffen können. Dabei sollen zeitgleich Ängste vor dem Unbekannten auch bei der Familie abgebaut werden. Daher beziehen wir, wenn die Teilnehmerin dies wünscht, die Familienmitglieder in den Beratungsprozess mit ein. Die Wahl des »richtigen« Ausbildungsberufs fällt bei 325 anerkannten Ausbildungsberufen, die in Deutschland erlernt werden können, zudem nicht gerade leicht.

*»Niedrigschwellige Berufsorientierung bildet die Grundlage unserer täglichen Arbeit. Dabei vermitteln wir den Teilnehmerinnen auch, wie wichtig lebenslanges Lernen im späteren Berufsleben ist.«
(Carola Lucht, Fachleiterin PerJuF-BOB)*

Auch Zahra hat während ihrer Teilnahme bei SINA verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung durchlaufen. Dafür wurde ein internes Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, welches jede Teilnehmerin bei SINA absolviert. Neben dem Einzelcoaching ist dies ein geeignetes Mittel, um die individuellen Erfahrungen, Kompetenzen und Fähigkeiten der jungen Frauen* herauszuarbeiten. Die so erarbeiteten Entwicklungspotentiale stärken und motivieren die Teilnehmerinnen. In der fachpraktischen Arbeit in den Fachbüros, durch Praktika sowie Betriebsbesichtigungen und Messbesuche gehen die Teilnehmerinnen weitere Schritte der Berufsorientierung. Jede findet so ihren eigenen, ganz individuellen Weg in die Berufstätigkeit.

Zur Berufsorientierung gehört auch die Vorbereitung und Unterstützung des Bewerbungsprozesses. Vor allem der Zielgruppe der geflüchteten Frauen* fällt es aufgrund von sprachlichen Hemmnissen oftmals schwer, ihre durch die Fluchtgeschichte unterbrochene Lebens- und Bildungsbiografie

darzustellen. Daher ist das Bewerbungstraining in Einzelarbeit und in der Gruppe ein fester Bestandteil der PerJuF-BOB Maßnahme. Neben den Formalitäten, die eine gute Bewerbung erfüllen muss, lernen die Teilnehmerinnen, für sich selbst zu werben und ihre Erfahrungen, Kompetenzen und ihr Wissen gewinnbringend darzustellen. Zudem wird die Formulierung der eigenen Stärken und Fähigkeiten eingeübt, damit die Teilnehmerinnen eine individuelle Bewerbung verfassen, die mögliche Arbeitgeber*innen neugierig macht.



Bei Zahra kristallisierte sich nach der Kompetenzfeststellung und in Einzelgesprächen immer weiter heraus, dass ihre Kompetenzen im Bereich Beratung, Bedienung und Verkauf liegen. Daher bestärkten wir sie, ein Praktikum im Bereich Verkauf, Gastgewerbe oder Hotellerie auszuprobieren, um Berufserfahrung zu sammeln. Nach rund einem Jahr Teilnahme bei SINA und Schwierigkeiten, die sich durch die Corona-Pandemie ergeben hatten, begann Zahra im Sommer 2020 ein Praktikum in einem Möbelhaus. Sie sollte zunächst den Ausbildungsberuf »Verkäuferin im Einzelhandel« kennenlernen.

Während des Praktikums stellten sie und ihr zuständiger Praktikumsbetreuer fest, dass Zahras Talente eher im Bereich Gastronomie liegen. Aus Sicht des Ausbildungsbetriebs reichten zudem Zahras Deutschkenntnisse für den Verkauf noch nicht aus. Sie konnte in den Gastronomiebereich des Betriebs wechseln und arbeitete in der zweiten Hälfte ihres Praktikums im Restaurant des Möbelhauses. Im Anschluss daran wurde Zahra für den Herbst ein Ausbildungsplatz als Fachkraft im Gastgewerbe angeboten, den sie sehr glücklich annahm. Sie freute sich auf die neue Herausforderung und war stolz, dass sie es geschafft hatte!

Während des gesamten Praktikums hielt die zuständige Sozialpädagogin sowohl mit der Teilnehmerin als auch mit dem Betrieb Kontakt.

»Ich wünsche mir Gesundheit für mich und meine Familie und dass ich die Ausbildung schaffe. Nur so habe ich gute Chancen, eine Arbeit in Deutschland zu bekommen.« (Zahra)

Sechs Monate nach Eintritt in die Ausbildung kontaktierten wir Zahra erneut und erkundigten uns nach ihrem Befinden. Sie hatte zwar durch verschiedene Sprachkurse bereits vor Ausbildungsbeginn das B2-Niveau erreicht, dennoch fiel ihr das Lernen in der Berufsschule oft schwer. Das Problem der sprachlichen Herausforderung in der Berufsschule kennen viele junge Geflüchtete. Der gängigen Meinung, dass das B1-Niveau für den Eintritt in eine Ausbildung ausreicht, können wir nicht grundsätzlich zustimmen. Sehr oft beginnen Teilnehmer*innen der PerJuF-BOB Maßnahme höchstmotiviert eine Ausbildung, brechen diese jedoch aufgrund von Sprach- und Lernschwierigkeiten in der Berufsschule ab. Dafür ist nicht allein das Sprachniveau ausschlaggebend, sondern sind im Ausbildungskontext die eigenen (vom Herkunftsland geprägten) Lernerfahrungen und die gesamte Bildungssozialisation entscheidend, deren Rolle jedoch oftmals unterschätzt wird. Da nach Beendigung der Maßnahme keine weitere sozialpädagogische Begleitung vorgesehen ist, stehen die jungen Frauen* mit ihrem Problem oftmals alleine da. Grundprinzip kontinuierliche Begleitung



Während der Praktika werden die Teilnehmerinnen kontinuierlich sozialpädagogisch begleitet. Dies hat sich bewährt, um bei Schwierigkeiten zwischen Betrieben und Praktikant*innen als Mittlerin zu fungieren und Abbrüche des Praktikums auf beiden Seiten zu verhindern. Durch die Begleitung sollen die Frauen* motiviert und bestärkt werden, damit die Zeit im Praktikum für die Erprobung des Berufs genutzt werden kann. Auch bei (sozialen) Schwierigkeiten stehen die Mitarbeiter*innen von SINA jederzeit als Ansprechpartner*innen zu Verfügung. Nicht selten kommt es vor, dass Teilnehmerinnen aufenthaltsrechtliche Problematiken oder finanzielle Engpässe zu bewältigen haben, die sie ohne Unterstützung nicht lösen können.

Bedarfsgerechte Weiterentwicklung

Wir bei SINA plädieren für eine flächendeckende Begleitung junger geflüchteter Frauen* auch während der Ausbildung, da die sozialen und arbeitsmarktrechtlichen Schwierigkeiten nicht automatisch mit dem Eintritt in eine Ausbildung enden. Finanzielle Sorgen, familiäre Schwierigkeiten und sprachliche Barrieren sind die häufigsten Abbruchgründe einer dualen Berufsausbildung. Um diesen Risiken entgegenwirken zu können, ist sozialpädagogische individuelle Begleitung durch die gesamte Ausbildungszeit hindurch notwendig.

Fazit

Wir haben bei SINA einen geschützten Ort geschaffen, in dem junge Frauen* mit und ohne Fluchterfahrung und Migrationsgeschichte gemeinsam lernen, arbeiten und sich weiterentwickeln können. Wir fördern junge Frauen*, ihre Wünsche und Ziele für eine selbstbestimmte berufliche Zukunft zu definieren und einen Grundstein für den Eintritt in die Arbeitswelt zu legen. Darüber hinaus bieten wir den geflüchteten Frauen* die Möglichkeit, (oftmals erste) soziale Kontakte zu Gleichaltrigen außerhalb der Kernfamilie zu knüpfen und sich zu vernetzen.





Wohnangebote und begleitende Hilfen

Beiträge zur gelingenden Integration junger Geflüchteter

Ulrike Haas und Marianne Mösle, BruderhausDiakonie, Reutlingen

Die Fachkräfte-Teams der Jugendhilfe in der BruderhausDiakonie Reutlingen haben seit 2015 zahlreiche Kinder und Jugendliche aus dem Ausland begleitet. Mit diesem Artikel blicken wir zurück auf sechs Jahre Betreuung von Unbegleiteten Minderjährigen Ausländern (UMA) und ihren Übergang in Schule und Beruf.

Rund 1,4 Millionen Menschen suchten bis zum Sommer 2016 Schutz und Asyl in Deutschland, darunter viele Kinder und Jugendliche, einige von ihnen ohne Familie oder jegliche Begleitung. Zum Vergleich: zwischen 2003 und 2013 waren es jährlich im Durchschnitt 34.000 Asylsuchende gesamt.

Auf diese Zahlen war die Jugendhilfe in Deutschland nicht vorbereitet. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Unterbringung, Versorgung und Betreuung ausländischer Kinder und Jugendlicher (Umverteilungsgesetz) zum 01.11.2015 erfolgte die umstrittene Einführung des Begriffs »unbegleitete minderjährige Ausländer« (UMA). Das Gesetz regelt eine bundesweite Aufnahmepflicht der Länder für unbegleitete ausländische Minderjährige. Ziel seiner Einführung war, ein am Kindeswohl ausgerichtetes Verteilverfahren und eine bedarfsgerechte Unterbringung, Versorgung und Betreuung von unbegleiteten ausländischen jungen Menschen in ganz Deutschland sicherzustellen. Gemäß SGB VIII stehen die unbegleiteten Minderjährigen unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe. Wie alle Kinder und Jugendlichen werden sie entsprechend der individuellen Bedarfe untergebracht und haben grundsätzlich die gleichen Ansprüche auf Hilfen und Unterstützung.

Bundesweit wandten sich die Jugendämter 2015 mit der Bitte um Unterbringung und Betreuung von UMA, die mit unterschiedlichen Voraussetzungen aus vielfältigen Kontexten nach Deutschland kamen, an die Träger der Kinder- und Jugendhilfe. In der BruderhausDiakonie fand der Landkreis

Reutlingen einen Jugendhilfeträger als Partnerin, die neben der Jugendsozialarbeit, den Jugendmigrationsdiensten, der Jugendarbeit und den ambulanten Erziehungshilfen eine hohe Expertise im stationären Bereich aufweist.

Junge Menschen, die furchtbare Fluchterfahrungen hinter sich hatten, sollten eine neue Heimat finden. An vier Standorten wurden ab November 2015 rund zehn Wohngruppen für mehr als 100 jugendliche Geflüchtete aus mehr als zehn Ländern eingerichtet. Die Jugendlichen wurden sowohl in neue, spezialisierte Wohngruppen wie auch in koedukative Regelwohngruppen aufgenommen. Darüber hinaus wurden wenige junge Männer am Übergang zum Erwachsensein im Rahmen von kumuliertem betreutem Jugendwohnen aufgenommen und versorgt. »Massen von Inventar und Mobiliar, das beschafft, Essen, das eingekauft und gekocht werden sollte, viel zu große Unterwäsche, T-Shirts, Jogginghosen und Socken für die größtenteils von der Flucht ausgezehrten Jugendlichen; zahlreiche Handys, die eingerichtet werden mussten, hohe Telefonkosten, Suchaufträge übers DRK, eigens aufgelegte Sprachkurse und neu gebildete Klassen in den beruflichen Schulen der BruderhausDiakonie, Kontakte zu Moscheen und Niederlassungen christlich-koptischer Kirchen, Ausländerbehörden, Asylanträge und Kontakte zu Rechtsanwält*innen und vieles mehr«, so schildern Mitarbeiter*innen die Anforderungen im Rückblick.

Das Zusammenleben in den Wohngruppen, wo Religionen und unterschiedliche Kulturen und damit verschiedene Welten aufeinandertrafen, forderte alle Beteiligten heraus. Hinzu kamen die Fluchtgeschichten der Jugendlichen, von denen die meisten traumatisiert waren. Krieg, Verfolgung und Vertreibung, aber auch kinderspezifische Fluchtgründe, wie z. B. die drohende Zwangsrekrutierung als Kindersoldat, geschlechtsspezifische Verfolgung (Genitalverstümmelung), Kinderprostitution oder Zwangsverheiratung brachten die jungen Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen. Nicht wenige Minderjährige traten ihre Flucht ohne erwachsene Begleitung an und waren so besonderen Gefahren ausgesetzt. Andere wurden während der Flucht von ihren Familien getrennt bzw. verloren Angehörige auf der Flucht. Ihre Situation in Deutschland war belastet durch schwierige Asylverfahren, Sorgen um die zurückgebliebenen Familien, Heimweh, Verständigungsschwierigkeiten und die Anforderungen an eine schnelle Integration.

» Mir hat viel geholfen, dass ich da meine Geschichte und Gefühle erzählen konnte.«
Ramin (21),
aus Afghanistan

So leiden noch heute viele der jungen Menschen unter der Zerrissenheit zwischen dem Wunsch, bei der Familie in der Heimat zu sein, und dem, die Familie nicht zu enttäuschen. Denn diese hatte nicht selten das Familienvermögen für die Schlepperbanden aufgewendet, verbunden mit der Hoffnung auf ein besseres Leben für die ganze Familie.

Kreative Lösungen und ein gutes Netzwerk

Es ist daher nachvollziehbar, dass es den jungen Menschen zum Teil schwerfällt, Fuß zu fassen. Auch noch nach zwei oder drei Jahren in Deutschland, wenn sie das 18. Lebensjahr überschritten haben, oder spätestens mit 21 Jahren aus der Jugendhilfe »herauswachsen« und von der Schule in den Beruf wechseln. Ob sie mit Traumatisierungen oder Diskriminierung zu kämpfen haben, eine schwierige Bleibeperspektive haben, Schulabbrecher*innen sind, oder mit dem Online-Unterricht während Corona zurechtkommen müssen, sie brauchen ein Netzwerk und Vermittler*innen, an die sie sich wenden können.

Dafür war die enge Zusammenarbeit mit der Jugendsozialarbeit innerhalb der BruderhausDiakonie hilfreich. Im Fachdienst Jugend, Bildung, Migration (FJBM) gibt es nicht nur langjährige Expertise in Migrationssozialarbeit,

bruderhausDIAKONIE
Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

Loum (21), aus Gambia, reiste im Februar 2016 nach Deutschland ein und wurde in einer Wohngruppe aufgenommen. Er war 2 bis 3 Jahre auf der Flucht, darunter zwei Jahre in Gefangenschaft in Libyen. Loum wirkt fröhlich und aufgeschlossen, geht offen auf alle zu, hat viele Talente und Hobbys. Er trommelt in einer Gruppe, malt und ist ein ausgezeichnete Langstreckenläufer.

Zunächst besuchte Loum die Schule und begann sehr schnell im September 2017 seine Ausbildung zum Elektriker für Energie- und Gebäudetechnik. Der Einstieg in die Ausbildung wurde forciert, da sonst die Abschiebung drohte. Loum wiederholte das 1. Lehrjahr und ist jetzt im 3. Lehrjahr. Er kommt insgesamt in der Firma zurecht, erhält schulisch viel Unterstützung und hat das Glück, im Rahmen des Betreuten Jugendwohnens über das 21. Lebensjahr hinaus begleitet werden zu können. Insgesamt scheint Loum gut integriert, hat viele Freunde. Nach Ende des Jugendwohnens kann er über die Jugendsozialarbeit der BruderhausDiakonie weiter begleitet werden.

sondern durch eine sozialräumliche Ausrichtung auch ein gut ausgebautes Netzwerk mit Schulen, Volkshochschulen, Sportvereinen, Therapeut*innen und Pädagog*innen, Ehrenamtlichen aus Kirchengemeinden und Asylpfarrer*innen. Um die jungen Menschen herum entstand eine vielfältige Unterstützungsstruktur. Alphabetisierungs-, Deutsch- und Berufsvorbereitungskurse waren ein Schwerpunkt. Daneben ging es um sinn- und gemeinschaftsstiftende Aktivitäten, bei denen sich die geflüchteten Jugendlichen mit ihren individuellen Fähigkeiten einbringen und Neues ausprobieren konnten. Musikbands wurden gegründet, Fußballturniere ausgerichtet, Fahrradwerkstätten eingerichtet und Kanufahrten veranstaltet. Positive Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, das Erleben von Gemeinschaft, eine akzeptierende Haltung, sollten die jungen Menschen auf einen Übergang in eine mögliche Ausbildung und in eine ungewisse Zukunft vorbereiten.

■ Modellprojekt CAR Präventiv Plus

Das Modellprojekt CAR Präventiv Plus in Deizisau richtet sich an besonders benachteiligte Jugendliche mit Fluchthintergrund und ungesichertem Aufenthaltsstatus, die auf dem Weg sind, sich zu verselbständigen und erfahrungsgemäß dann häufig aus den Blickwinkeln des Hilfesystems geraten.

Die niedrigschwelligen Unterstützungs- und Angebotsstrukturen von CAR, wie beispielsweise Schreinern in der Holzwerkstatt, geben Halt

und ermöglichen die Aufarbeitung der gemachten Erfahrungen. Kreativwerkstätten bieten Raum für berufliche Orientierung und vermitteln Alltagsstruktur. Ein wichtiger Baustein ist die flankierende, individuelle Sprachförderung. Positive Resonanz, Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, Angenommen sein und Bestätigung sind die beste Ausgangsbasis für ein selbstbestimmtes Leben und mitunter wirkungsvollste Präventionsarbeit. Dazu gehört neben Toleranz, Akzeptanz, Offenheit und Verantwortlichkeit auch der Mut zu kreativen und unkonventionellen Lösungen auf allen Seiten.

■ »Future Jugendsozialarbeit«

Die Anlaufstelle »Future Jugendsozialarbeit« in Göppingen bietet niederschwellige Beratung für junge Menschen an den Übergängen Schule – Berufsausbildung – Erwerbsarbeit. In offenen Sprechstunden erhalten junge Menschen Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen, Klären familiärer Problemlagen oder psychosozialer Belastungssituationen. Ergänzt wird die Anlaufstelle durch Jugendsozialarbeit an Schulen sowie Mobile Jugendarbeit. Über diese fanden auch junge Menschen mit Fluchthintergrund Zugang zu den Fachkräften der Jugendsozialarbeit und nahmen die Angebote an.

Ab 2015 koordinierte »Future« zusammen mit der Stadt Göppingen zahlreiche Projekte der Demokratieförderung vom Willkommensfest bis hin zu Kulturprojekten in Kooperation mit dem Evangelischen Jugendwerk, von denen die jungen Geflüchteten im Landkreis enorm profitierten.



■ Projekt: männlich.jung.geflüchtet

Das Projekt »männlich.jung.geflüchtet« richtet sich an junge Männer bis 26 Jahre, die unter schwierigen Bedingungen in den kommunalen Anschlussunterkünften für Geflüchtete untergebracht sind und durch riskante Verhaltensweisen, insbesondere durch (klein)kriminelle Straftaten oder Substanzmissbrauch, auffällig werden.

Junge Männer mit geringer Bleibeperspektive werden in ihren gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten aufgrund von Beschäftigungs- und Ausbildungsverboten systematisch benachteiligt. Zusammen mit den oftmals abgesenkten Asylbewerberleistungen (~180 Euro/Monat) erzeugen diese Benachteiligungen bei den jungen Männern eine demotivierte Grundstimmung, gepaart mit einem Ohnmachtsgefühl bezogen auf die individuelle Entwicklung in vielerlei Hinsicht. Dies in einer Lebensphase, in der sich junge Menschen üblicherweise in beruflichen Zielen und in privaten Beziehungen orientieren und festlegen. Dass die strukturellen Umstände diese Orientierung verhindern, führt zu psychischen Belastungen und nicht selten zu psychiatrischen Krankheitsbildern.

Diesen Entwicklungen setzt das Projekt etwas entgegen, mit strukturierter Alltagsgestaltung, kultureller und erlebnispädagogischer Freizeitgestaltung in der Peergroup und nachgehenden Beziehungsangeboten. Dafür werden Elemente der Mobilen Jugendarbeit, der Migrationsarbeit und der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit für die besonderen Bedarfe der Zielgruppe neu erprobt und weiterentwickelt.

Die Fachkräfte der Jugendsozialarbeit unterstützen die jungen Menschen bei der Klärung und dem Aushalten der eigenen Situation. Die Angebote helfen jungen Geflüchteten dabei, die psychosozialen Folgen ihrer oft hoffnungslosen Situation zu kompensieren und aus ihrer Situation mit der Perspektive auf Ausbildung, Praktika oder Arbeitsgelegenheit neue Hoffnung zu schöpfen. Bei der Integration leisten Jugendsozialarbeiter*innen wertvolle Unterstützung. Die in diesen Bereichen arbeitenden Fachkräfte eignen sich Kompetenzen in Traumapädagogik an. Oft klaffen die Erwartungen der jungen Geflüchteten und ihre tatsächlichen Möglichkeiten weit auseinander. Dann suchen Jugendsozialarbeiter*innen gemeinsam mit den jungen Menschen nach den bestmöglichen, individuellen, wenn auch oft nur temporären Lösungen. Im Hinblick auf die aufnehmende Gesellschaft fällt der Jugendsozialarbeit die Rolle des Vermittlers zu. Mit präventiven Angeboten fördert sie eine verständnisvolle Haltung bei Akteuren im Gemeinwesen. Neben Willkommensfesten, Theaterprojekten und Kulturveranstaltungen finden Aktivitäten in den sozialen Medien statt, wobei über die Themen Flucht und Zuwanderung informiert wird. Die Jugendsozialarbeit sorgt für einen wichtigen sozialen Ausgleich.

Yannis (22), aus Afghanistan reiste im Oktober 2015 nach Deutschland ein und kam im Dezember 2015 in eine Wohngruppe. Den Hauptschulabschluss erlangte er im Sommer 2017 und absolvierte verschiedene Praktika als Mechatroniker, Zimmerer oder Erzieher. Im September 2017 begann er die Ausbildung zum Kinderpfleger, die er im Sommer 2020 erfolgreich beendete. In der Ausbildung gab es immer wieder Höhen und Tiefen. Trotz guter Deutschkenntnisse war der fachliche Teil, sprachlich und inhaltlich, eine große Herausforderung. Yannis ist froh, dass er die Ausbildung nicht abgebrochen hat. Nach seinem Anerkennungsjahr in einer Kinderkrippe wurde er dort übernommen. Seit August 2020 lebt Yannis selbständig, aber hält den Kontakt zur Einrichtung.

Literaturangaben

Modellprojekt »CAR Präventiv Plus« (2019) <https://jugendhilfe.bruderhausdiakonie.de/projekte-der-jugendhilfe/car-coaching-alltagsbegleitung-ressourcen>

Projekt »männlich.jung.geflüchtet« (2020) <https://www.diakonie-wuerttemberg.de/nachrichten/12102020-maennlichjunggefuechtet>



Integration ist eine Grundhaltung

Die internationale Produktionsschule der Jugendwerkstatt Felsberg

Olaf Rossmann, Jugendwerkstatt Felsberg

Die Jugendwerkstatt Felsberg, in der ländlichen Region südlich von Kassel gelegen und ausgezeichnet als »Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage«, erweiterte 2015 die Produktionsschul-Linie um das Projekt »Internationale Produktionsschule« (IPS).

Hintergrund und Ziele

Mit der IPS wurde ein Angebot für nicht mehr schulpflichtige junge Erwachsene mit eigener Migrations- oder Fluchterfahrung und ohne bzw. ohne anerkannte Bildungsabschlüsse sowie mit sehr geringen Deutschkenntnissen entwickelt. Ziel der IPS ist es, die sozialen und beruflichen Teilhabechancen durch das Nachholen von Schulabschlüssen, berufliche Teilqualifizierung und Verbesserung sprachlicher und kommunikativer Fähigkeiten zu verbessern. Die Verweildauer ist flexibel und kann je nach Förderbedarf zwischen einigen Tagen und drei Jahren liegen.

Die IPS bietet den jungen Menschen einen unterstützenden und stressfreien Lern- und Entwicklungsraum. Hier erhalten die Teilnehmenden beispielsweise 15 – 20 Monate Zeit, um sich auf die externe Hauptschulabschluss-Prüfung vorzubereiten. Im Bereich der berufsvorbereitenden Angebote (Werkstätten, Servicebereiche) arbeiten die Teilnehmenden der IPS mit Teilnehmenden aus anderen Projekten der Jugendwerkstatt zusammen. Damit wird ihre Integration ebenso befördert wie ihr Spracherwerb.

Das Konzept

Grundsätzlich haben in Produktionsschulen und Jugendwerkstätten (berufs-)fachliches, schulisches und soziales Lernen den gleichen Stellenwert. Bestandteil der Produktionsschul-Konzeption ist eine auf die Bedürfnisse der jungen Menschen sowie die Erfordernisse des Arbeitsmarkts ausgerichtete sozialpädagogische Betreuung und fachliche Qualifizierung.



Die Kompetenzorientierung der IPS kommt auch darin zum Ausdruck, dass alle Kompetenzen der Teilnehmenden berücksichtigt werden, unabhängig davon, ob es Zertifikate dafür gibt. Es findet eine Auseinandersetzung mit den nonformal erworbenen Kompetenzen der Teilnehmenden statt, die für den weiteren Qualifizierungsprozess von Bedeutung sind. Sich damit zu befassen, zunächst in der Gemeinschaft des Projekts, erzeugt bei den Teilnehmenden ein Gefühl von Wertschätzung. Es wird deutlich, »was meine Person mitbringt, ist etwas wert«. Das motiviert dazu, eigene Wege zu gehen und Zukunft zu gestalten.

Das pädagogische Konzept der IPS orientiert sich an dem der dänischen Produktionsschulen, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen auf dem freien Markt tätig sind. Auch in Deutschland wird in den Produktionsschulen eine hohe strukturelle Ähnlichkeit zum regulären Arbeitsmarkt hergestellt. Begleitete Betriebspraktika, der Verkauf von Selbstproduziertem – mit den Kund*innen als pädagogischen Dritten – sowie Kooperationsprojekte mit Institutionen und Betrieben schaffen zusätzliche Möglichkeiten zur Erprobung am Arbeitsmarkt. Teilnehmenden und Mitarbeitenden werden in der IPS vielfältige Begegnungs- und Lernräume eröffnet: »Voneinander erfahren, miteinander leben und lernen« lautet das Motto der IPS.

In der IPS werden Heterogenität als Chance und Vielfalt als Bereicherung gesehen. Die Mitarbeiter*innen begegnen den Teilnehmenden in dieser Haltung und vermitteln diese damit auch für den Umgang untereinander und in der Gesellschaft. In vielen Fällen haben die jungen Menschen dies bisher weder im Rahmen ihrer Sozialisation noch in ihrer Alltagserfahrung im Aufnahmeland erlebt. Stigmatisiert durch die Prädikate »Flüchtlinge«, »Analphabet*innen«, »Leistungsbezieher*innen« ist die Zielgruppe im gesellschaftlichen Alltag eher selten in Situationen, in denen sie Wertschätzung und Anerkennung erfährt. Vielmehr berichten sie von unterschiedlichsten Diskriminierungserfahrungen.

Frauen in schwierigen finanziellen und sozialen Lagen sowie Alleinerziehende ohne familiäre Anbindung benötigen im besonderen Maße Unterstützung bei der sozialen und beruflichen Integration. Gerade weil sie in geringerem Maße erwerbstätig sind als männliche Geflüchtete, richtet die IPS ein Augenmerk auf die Unterstützung der weiblichen Teilnehmenden. Das soll anhand eines Fallbeispiels veranschaulicht werden:

Ein Blick in die Praxis

Liah (U27, Name geändert) aus Afghanistan, alleinerziehende Mutter, setzte sich das Ziel, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, um später den Hauptschulabschluss zu erreichen und eine Ausbildung zu absolvieren. Mit dem Konzept der kombinierten Lernorte – Werkstatt, Klassenzimmer und pandemiebedingtem home schooling – kam sie zunächst gut zurecht: Sie profitierte vom täglichen Gebrauch der deutschen Sprache im Gespräch mit den anderen Teilnehmenden und zeigte auch im



praktischen Bereich ihre Stärken, so dass sie eine Vorbildfunktion für ihre deutschen Mitschüler*innen einnahm. In Bereichen, in denen sie Hilfe benötigte (Lesen und Rechnen, Berichtsheft führen), nahm sie die Unterstützung der anderen gerne an.

Dann holte Liah ihre psychische Erkrankung erneut ein. Die ungünstige Wohnsituation, ein Zimmer, Küche/Bad auf 30 qm, für sie und ihre Tochter, wobei zeitweise beide im home schooling waren, trug zur Verschlechterung ihrer Lebenslage und ihres Befindens bei. Die Sozialpädagogin der IPS begleitete sie zum Arzt und Liahs Medikamente konnten besser eingestellt werden. Ergänzend wurde im Rahmen der IPS-Netzwerkarbeit die Familienhilfe des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen einbezogen und Liah und ihre Tochter fanden eine neue Wohnung. Damit ging es Liah deutlich besser und sie konnte sich wieder auf ihre Lernziele konzentrieren.

Im Rahmen des zweiten Lockdowns fiel Liah die Online-Beschulung und das selbstständige Lernen zu Hause erneut schwer. Lehrer*innen und Sozialpädagog*innen entwickelten mit ihr eine hilfreiche Tagesstruktur, sodass sie ihr Ziel, den Hauptschulabschluss zu erreichen und eine Ausbildung zu beginnen, aufrechterhalten konnte. Sie nimmt nun wieder regelmäßig an den täglichen Online- und Praxisangeboten teil. Ihre Deutschkenntnisse haben sich weiter verbessert. Ihre Erklärung: »Ich schaue abends Nachrichten und Filme auf Deutsch und schlage jedes unbekannte Wort nach ...«. Liah will das nächste Sprachniveau (B1) schaffen und bei nächster Gelegenheit in die Hauptschulgruppe der Produktionsschule wechseln.

Liah ist eine von vielen starken Frauen, die trotz schlimmster Traumatisierung und unendlich hoch erscheinender Hürden nicht aufgeben. In der IPS der Jugendwerkstatt Felsberg findet sie die nötige Unterstützung.

Rahmenbedingungen und Finanzierung

Bei der Finanzierung der IPS handelt es sich um eine Modellprojektförderung (Land Hessen und Europäischer Sozialfonds). Die erste Förderphase lief von 2015 – 2018 und die zweite Förderphase läuft Ende 2021 aus. Wie es mit dem Angebot hinsichtlich der weiteren Förderung weitergeht, ist noch unklar. In der ersten Förderphase waren Mittel des Bundes aus dem Programm zur Integration Geflüchteter Teil der Finanzierung. In der zweiten Förderphase wurde die IPS zur »IPS 2.0«, mit mehr digitalen Anteilen, dem Berufsfeld Pflege/Haushaltsnahe Dienstleistungen und einer intensivierten Sprachförderung weiterentwickelt. Die Finanzierung wurde dadurch ermöglicht, dass alle Beteiligten auf Landes- und kommunaler Ebene von der Notwendigkeit dieses Angebots überzeugt waren, hohe Kooperationsbereitschaft zeigten und sich auf ein gemeinsames Vorgehen einigten. Das Hessische Sozialministerium (HMSI) stockte die Mittel teils aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) auf. Das Jobcenter Schwalm-Eder und der Landkreis erhöhten ebenso ihre finanziellen Beteiligungen.

Eine Finanzierung über Modellprojekte bleibt für Träger immer ein Wagnis. Auch eine kurze Unterbrechung der Förderung – z. B. durch einen ESF-Förderphasenwechsel – birgt die Gefahr, dass Personal oder/und trügereigene Infrastruktur verlorengehen.

Aufgrund der räumlichen Entfernungen, der unzureichenden Infrastruktur sowie geringeren personellen und finanziellen Ressourcen, steht der ländliche Raum vor besonderen Herausforderungen, um bedarfsgerechte und differenzierte Angebote zu gewährleisten. Notwendig ist daher eine gute kommunale Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie die Sicherung einer langfristigen Finanzierung der Angebote. Vorteilhaft wäre auch, wenn die Arbeitsagentur wieder stärker regional agieren dürfte und Handlungsspielräume zurückbekäme. Grundsätzlich sollten bei ESF-Förderungen die Bürokratie und Verwaltungsanforderungen abgebaut werden, da dadurch wertvolle Zeitressourcen für die Arbeit mit den Teilnehmenden verloren gehen oder innovative Projekte erst gar nicht zustande kommen.



Zukunftsperspektive geben

Die Arbeit der Brückenbauerinnen

Peter Engelhardt und Vanessa Druse-Baum, Geschwister-Gummi-Stiftung, Kulmbach

Das Projekt »Brückenbauer« richtete sich mit sozialen und beruflichen Orientierungs- und Integrationsangeboten an junge Geflüchtete, insbesondere auch an solche mit geringer Bleibeperspektive und weder beruflicher noch schulischer Einbindung. Oberstes Projektinteresse war es, den jungen Menschen eine Tagesstruktur zu ermöglichen und ihnen damit das Ankommen und die Integration zu erleichtern. Falls eine Rückkehr ins Herkunftsland notwendig werden sollte, sollten die jungen Menschen auf das Leben dort so gut wie möglich vorbereitet sein. Kurz gesagt: Ziel war es, den jungen Erwachsenen eine Zukunftsperspektive zu eröffnen.

Projektträger war die Geschwister-Gummi-Stiftung, ein Jugendhilfeträger mit ca. 250 Mitarbeitenden im ländlichen Raum Nordbayerns, im Landkreis Kulmbach. Die Stiftung bietet ambulante und stationäre Jugendhilfe, ein Mehrgenerationenhaus, schulbezogene Jugendsozialarbeit und eine Jugendwerkstatt bayerischer Prägung mit Auszubildenden in vier Gewerken sowie Beschäftigungs- und Beratungsprojekte an.

Die Arbeitsschwerpunkte des Brückenbauer-Projektes, das aus Mitteln der deutschen Fernsehlotterie, der evangelisch-lutherischen Landeskirche in Bayern sowie Spenden finanziert wurde, gliederten sich in ein individuelles Beratungsangebot und ein Bildungs- und Gruppenangebot. In den Einzelberatungen waren vor allem Themen wie Arbeitsmarktintegration, asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen und alltägliche Belange wie Wohnungssuche, Gesundheit und Finanzen relevant.

Nahezu allen Jugendlichen war die Unterstützung bei Bewerbung ein zentrales Anliegen. Die Recherche nach Arbeits- oder Ausbildungsplätzen, die Anbahnung von Kontakten, die Erstellung von

Unterlagen und die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch waren mit die am häufigsten nachgefragten Dienstleistungen für die jungen Menschen, denen die beiden Brückenbauerinnen (eine geteilte Personalstelle) nachgingen.



Durch Gruppenangebote in den Unterkünften gelang es den Brückenbauerinnen, mit der jugendlichen Zielgruppe in Kontakt zu kommen; in Bildungsreihen vermittelten sie notwendige Kenntnisse für das Arbeiten und Leben in Deutschland. Neben Deutschsprachunterricht boten sie Kurse zu Fragen des Wohnens/Mietens und zu vielen weiteren Alltagsthemen¹³ an. Freizeit-Angebote (wie Schnitzkurs, Kochabende, Feste) rundeten das Angebot ab und sollten den Austausch befördern.

Weiterhin förderten öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen, wie ein Workshop für Ehrenamtliche, die interkulturelle Kompetenz in der Arbeit mit Geflüchteten, ein Poetry-Slam-Kurs oder Themenabende zu den Herkunftsländern erhöhten den Bekanntheitsgrad des Projekts.

Gelingensbedingungen – hemmende Faktoren – Erfolge

Im Laufe des Projekts stellten sich klare Gelingensfaktoren heraus:

- Zum Projekterfolg trug etwa die Verortung in der Jugendwerkstatt als erfahrenem Träger arbeitsweltbezogener Jugendsozialarbeit bei. Deren gewachsene gute Vernetzung mit allen lokalen Akteur*innen inklusive der Ausländerbehörden trug entscheidend zum schnellen Anlaufen und gutem Gelingen bei.
- Sachdienlich war es zudem, dass das Personal Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe hatte und dass das Projekt immerhin eine dreijährige Projektlaufzeit hatte.
- Ein großer Vorteil war auch die große Flexibilität und Freiheit in der Projektgestaltung bei den sich stetig verändernden Bedarfen, Rahmenbedingungen, Zielgruppen und bei Anfragen von Kooperationspartnern (wie dem lokalen Jobcenter).
- Positiv wirkend bis essentiell waren zudem die Niedrigschwelligkeit und Freiwilligkeit des Angebots (auch für Klient*innen des Jobcenters) sowie die deutliche Abgrenzung zur Asyl-Beratung anderer Träger sowie die Möglichkeit der Brückenbauerinnen, die jungen Menschen vor Ort aufzusuchen.
- Die Projektbegleitung durch die EJSa Bayern e.V. ermöglichte hilfreichen Erfahrungsaustausch mit anderen ähnlichen Projekten.

Als den Projektverlauf hemmender Faktor lässt sich bis Anfang 2020 die im Vergleich zu anderen Regionen Bayerns sehr restriktive Praxis der zentralen Ausländerbehörde bei der Erteilung von Arbeits- oder Ausbildungsgenehmigungen beschreiben.

- Zudem führten Rückschläge und Enttäuschungen auf Seiten der Zielgruppe zu Resignation, teils auch zu Retraumatisierungen.

¹³ Mieterqualifizierung nach dem Neusässer Modell, »Fit für die Arbeitswelt« (Betriebsbesichtigungen und Workshops), »Leben in Deutschland« (offene Treffen zu verschiedenen soziokulturellen Themen), interkulturelle Mädchengruppe (»Luna«)

- Als weitere Hemmnisse für die Umsetzung der Projektziele wirkten die infrastrukturellen Gegebenheiten des kleinstädtischen Kontextes, wie etwa das Fehlen von Betreuungsplätzen für Kinder, von Jugendintegrationskursen oder Deutschkursen mit Kinderbetreuungsmöglichkeit.

Als *Erfolge* des Projekts lassen sich nach der Laufzeit von September 2017 bis 2020 trotz der pandemiebedingten Einschränkungen in 2020 zahlreiche gelungene Arbeitsmarktintegrationen und konkrete Hilfestellung für mehr als 150 junge Geflüchtete benennen.

Für die Mitarbeiter*innen in der Jugendwerkstatt der Stiftung bedeutete das Projekt einen großen Zugewinn an Expertise in der beruflichen und sozialen Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte.

Die nachhaltigste und wichtigste Folge des Projekts war die anschließende Einrichtung eines Jugendmigrationsdienstes (JMD) vor Ort als Nachfolgeeinrichtung, dessen Finanzierung ab 2022 jedoch in Frage steht.

»Ich bin angekommen« – Ein Beispiel gelungener Integration

Als Karim (Name geändert) vor fünf Jahren nach Deutschland kam, dachte er wohl nicht, dass er heute eine Ausbildung machen und in Nürnberg leben würde.

Es ist schwer vorstellbar, wie es sein muss, wenn man sich tausende Kilometer alleine durchschlägt. Ohne Essen, ohne Unterkunft und ohne jegliche Ahnung, was der nächste Tag bringt. Karim hatte genau das hinter sich, als er im September 2015 nach Kulmbach kam.

Damals war er 16 Jahre alt. Hinter ihm lagen Monate voller Hoffen, Bangen und Angst. Als er sich zusammen mit seinen zwei Cousins im Februar 2015 von seiner Heimat in Syrien auf den Weg nach Europa machte, ahnte er nicht, was ihn erwarten würde. Nach acht Monaten Reise über die Türkei, durch Serbien und Ungarn kam Karim im Herbst 2015 im kleinen Städtchen Kulmbach in Oberfranken an. Dort konnte er in eine Wohngruppe für unbegleitete, minderjährige Geflüchtete ziehen. Mittlerweile ist er in Deutschland angekommen. Er fühlt sich wohl, obwohl es anfangs alles andere als einfach war. Er sprach kein Deutsch und kaum Englisch, so dass es zu Beginn sehr schwer für ihn war, sich auszudrücken und Bedürfnisse mitzuteilen. Auch dass er drei Monate keinen Kontakt zu seinen Eltern in Syrien haben konnte, war sehr schwer für den jungen Mann: »Ich hatte mein Handy verloren und auch kein Geld, ein neues zu kaufen«.

Aber Karim kämpfte sich durch die schwierige Anfangszeit und fand schnell Anschluss in einem Fußballverein. Auch die deutsche Sprache erlernte er sehr schnell.

Nach Erreichen der Volljährigkeit endete im Februar 2018 zwangsläufig die Begleitung durch die Wohngruppe für unbegleitete Minderjährige. Der Kontakt zu den Brückenbauerinnen entstand. Karim suchte Unterstützung in den Beratungsangeboten und nahm an verschiedenen Projekt-Workshops teil.



Mit dem erfolgreichen Hauptschulabschluss in der Tasche machte er sich auf die Suche nach einer Ausbildung und bewarb sich bei vielen verschiedenen Firmen. Auch wenn Karim sehr gut Deutsch spricht, benötigte er dennoch die Hilfe der Brückenbauerinnen bei den Bewerbungen im gesamten nordbayerischen Raum und im »Behördendschunzel« Deutschland, vor allem bei der Beantragung von Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und Bafög. Schließlich erhielt er die Zusage für eine Ausbildungsstelle als Betriebselektriker beim Schiffahrtsamt in Nürnberg. Der Start hier verlief allerdings etwas holprig. Da er sehr spät die Zusage für die Ausbildung erhielt, konnte er erst Ende Juli 2018 mit der Wohnungssuche beginnen. In Nürnberg mit relativ geringem Budget innerhalb eines Monats eine Wohnung zu finden – kein leichtes Unterfangen auf dem hart umkämpften Wohnungsmarkt in der Stadt des Friedens und der Menschenrechte. Die Brückenbauerinnen standen Karim in dieser Zeit zur Seite, unterstützten intensiv bei der Wohnungssuche und nahmen zu den Behörden wie der Agentur für Arbeit Kontakt auf, um die Klärung des BAB-Antrags voranzubringen. Zunächst kamen auf seine vielzähligen Bewerbungen um Wohnungen überhaupt keine Rückmeldungen oder es hagelte Absagen. Sämtliche Versuche blieben erfolglos. Die Zeit drängte aber, denn im September sollte die Ausbildung beginnen. Schließlich vermittelten ihm die Brückenbauerinnen Kontakte von Wohnheimen für Auszubildende und wichtige Anlaufstellen, wie Jugendmigrationsdienst, Jobcenter und Ausländerbehörde. Und tatsächlich gelang es ihm dann doch, ein Zimmer in dem Kolping-Wohnheim für junge Auszubildende zu finden.

Karim lässt sich von kleinen Hürden nicht unterkriegen und schmiedet schon weiter eifrig Pläne für die Zukunft: »Erst einmal will ich meine Ausbildung schaffen. Danach wäre es mein Traum zu studieren, vielleicht im Bereich Wirtschaft. Und natürlich möchte ich eine gute Arbeit finden«.

Karims Geschichte ist ein klassisches Beispiel für die Arbeit des Projektes Brückenbauer.



Literaturangaben

Mieterqualifizierung nach dem Neusässer Modell (o.J.) <https://mieterqualifizierung.de>

Interkulturelle Mädchengruppe »Luna« (2021) <https://gummi-stiftung.de/aktuelles/artikel/luna-startet>



Der holprige Weg zum Schulabschluss

Erfahrungen junger Menschen und der Schulsozialarbeit

Meike Grams, Integrierte Gesamtschule Garbsen, Hochschule Hannover und GEW

Jedes Jahr flüchten junge Menschen vor Krieg und Not nach Deutschland. Ihre Schicksale verschwinden oft in Statistiken und doch hat jede*r ein eigenes Gesicht und eine Geschichte. Beispielhaft für diese jungen Menschen sollen hier die Schulerfahrungen von Nadia und Ibrahim (alle Namen im Text geändert) zu Wort kommen. Dem werden, ebenso exemplarisch, die Aussagen von Schulsozialarbeiter*innen aus Berufsbildenden Schulen gegenübergestellt. Diese Originaltöne sollen für sich sprechen und werden deshalb von der Autorin lediglich sortiert und in einen schlüssigen Zusammenhang gestellt.

Erfahrungen der jungen Menschen

Ibrahim ist aus Somalia vor dem Bürgerkrieg geflohen. Er studiert heute. Nadia kommt aus dem Irak. Sie beendet in diesem Jahr ihre Ausbildung.

■ Ankunft: allein sein

Nach dem Besuch mehrerer Sprachkurse ging Ibrahim in die 9. Klasse einer Hauptschule und beendete diese nach der 10. Klasse mit dem Mittleren Schulabschluss. In einer Berufsbildenden Schule erlangte er die Fachhochschulreife. Ibrahim berichtet, dass die ihm zugewiesene Unterkunft dörflich lag und es dort oft laut war. Es gab Konflikte, weil er die Schule besuchte und die anderen nicht. Er sagt: »Ich bin dankbar gewesen, in die Schule zu dürfen. Meine Schwierigkeiten waren am Anfang: Ich war alleine hier.«



Nadia startete in einer Sprachlernklasse einer Hauptschule, besuchte danach dort auch die 8. Klasse, war insgesamt vier Jahre an dieser Schule und wechselte anschließend an eine Berufsbildende Schule. Sie erinnert sich an ihren Schulstart: »Am Anfang war es richtig schwer, keine Freundinnen und keine deutsche Sprache. Wenn die Lehrerin fragt, hatte ich richtig Angst, weil ich nichts verstanden habe.«

Schulsozialarbeiterin Anne blickt mit Sorge auf die Lebensbedingungen der Schüler*innen: »Wie sollen sich die jungen Menschen eine Perspektive aufbauen, wenn sie nicht wissen, ob sie und ihre Familien bleiben können? Dazu noch die oft beengten Wohnverhältnisse, keinen Arbeitsplatz und keine Ruhe zu haben. Die fehlenden Deutschkenntnisse der Eltern sind ein weiteres Problemfeld. Die Jugendlichen müssen oft dolmetschen bei Ämtern, bei Ärzt*innen und versäumen dadurch oft Unterricht.« Schulsozialarbeiterin Barbara ergänzt: »Die Schüler*innen in Erstaufnahmewohnungen haben besonders schwierige Lebensbedingungen. In unseren Gesprächen und Beratungen mit Geflüchteten geht es oft um Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis. Für sie besteht ein enormer Druck, eine Berufsausbildung zu finden.«

■ Unterstützung: Menschen, die an einen glauben!

Ibrahim hatte Glück. Mit viel Unterstützung konnte er mit 18 Jahren die Hauptschule besuchen. Er erinnert sich: »Der Schulleiter hat gesagt: Du schaffst das nicht. Aber er hat mich aufgenommen, weil die Klassenlehrerin sich eingesetzt und stark gemacht hat. Mit der Unterstützung von einem Aktiven einer Hilfsorganisation für Geflüchtete, der mich von Anfang an begleitet hat, konnte ich die Lehrerin vorher schon kennenlernen. Sie hat für mich gekämpft. Man braucht Menschen, die an einen glauben!«.

Er hatte einen weiten Weg zur Schule. »Schulsozialarbeit war von Beginn an unterstützend da: bei Ämtern, der Krankenkasse und beim Ausfüllen von Formularen.« »Dann war erst einmal Ruhe. Dann konnte ich mich auf die Schule konzentrieren. Es waren lange Tage: Schule und Sprachkurs. Ich war von 5.30 bis 20.00 Uhr unterwegs. Der Sprachkurs war abends in der Stadt und ich musste mich nach der Schule in der Stadt aufhalten. Das war eine anstrengende Zeit. Dann habe ich eine Familie kennengelernt, die mir viel geholfen hat und sie waren für mich wie Ersatzeltern. Dass ich mich nicht so alleine fühle. Das ist so gut. Sie haben mir Motivation und Kraft gegeben.«

Ibrahim ist überzeugt: »Hilfe ist da, wenn Du Hilfe annimmst. Du musst aber selbst aktiv werden. Wenn man nichts macht, ist Hilfe sehr dünn.« Die Schulsozialarbeiterin an der Berufsbildenden Schule hat sich ebenfalls sehr engagiert. Er erzählt: »Sie wollte wissen, was ich beruflich machen möchte, hat mir dabei geholfen und sich eingesetzt, dass ich an der anderen Berufsschule in nur einem Jahr – statt der sonst notwendigen zwei Jahre – mein Fachabitur machen konnte. Schulsozialarbeit ist für mich sehr wichtig gewesen und überhaupt für Menschen wie mich, die ohne Eltern hier sind.«

Im Fall von Nadia bemerkte die Klassenlehrerin, dass es ihr seelisch nicht gut ging. »Sie hat mit mir gesprochen und ich habe mir einen Termin bei der Schulsozialarbeiterin geholt. Ich bin in der Pause oft bei der Schulsozialarbeiterin gewesen. Musste oft an meinen Onkel und an meine Cousinen denken, die von ISIS genommen worden sind. In diesem Jahr ging es mir überhaupt nicht gut. Ich habe ihr alles gesagt, ohne Angst zu haben. Ich habe mein Herz geöffnet, was mir passiert ist. Sie erzählt nichts weiter. Ich habe wieder Vertrauen zu mir bekommen, und sie hat mir Hoffnung gegeben und dass ich nicht



aufgeben soll und immer weitergehen kann. Sie hat mich dann auch noch in der Berufsschulzeit begleitet. Genauso beim Zeichnen, ich wollte nicht weitergehen und habe aufgehört zu zeichnen und sie hat mir gesagt: Du kannst Kunst. Du musst weitergehen. Deswegen haben wir gemeinsam eine Ausstellung mit meinen Bildern gemacht. In der Berufsschulzeit hat sie mich unterstützt bei den Unterlagen.«

■ Wünsche für die Zukunft: Keine Angst mehr

Ibrahim fällt auf: »Die Hilfsbereitschaft hat sich aktuell in der Gesellschaft verschlechtert. Ich wünsche mir, dass jeder Einzelne gesehen wird. Ausländer sind hier viele. Das ist nicht fair, alle in eine Kiste zu packen. Verbal bin ich rassistisch noch nicht angegriffen worden. Aber wenn man z. B. in diese Ämter geht, merkt man sofort den Rassismus. Egal wo du hingehst, z. B. eine Wohnung suchst und einen anderen Akzent hast oder anders aussiehst. Du bist sofort raus. Das ist das Problem in diesem Land. Bei den Ämtern wirst du allein unter Druck gesetzt, weil du Ausländer bist und wirst behandelt wie die dritte Stufe und gehörst nicht in diese bürgerliche Gesellschaft. Ich habe niemandem weh getan und niemand bekommt weniger zu essen, weil ich hier bin. Es ist so schade, dass jemand ungleich behandelt wird.« Er holt sich immer Unterstützer*innen bei den Ämterbesuchen und geht nicht mehr allein dorthin.

Nadia wünscht sich, dass es kein Mobbing mehr gibt. »Man bekommt seelische Störungen. Ich und andere wurden in der Schule ausgelacht wegen der Aussprache. Da hat man kein Vertrauen und kein Mut. Man versteht auch so viel nicht. Dann will man auch nicht zur Schule gehen.« Weiter wünscht sie sich: »Dass ich die Sprache besser lerne, dass ich besser lesen und schreiben kann, dass ich in Deutschland Arbeit habe und in Deutschland bleiben kann. Mein Traum war, dass ich die Ausbildung schaffe. Ich habe meinen Traum erreicht, ich darf in Deutschland bleiben und habe den deutschen Pass und einen Arbeitsplatz im Altenpflegeheim bekommen.«



Die Perspektive der Schulsozialarbeiter*innen

Schulsozialarbeiterin Barbara betont, dass die Jugendlichen Zeit brauchen. Es sei erstaunlich, was sie leisten. Dabei machen sie sich selber viel Druck. Druck kommt aber auch von außen. Er entsteht sowohl durch familiäre Verpflichtungen als auch durch Sprachbarrieren und mangelnde Unterstützung. Deshalb brauchen die jungen Menschen genügend Zeit, um die Sprache zu lernen und sich zurecht zu finden. Und sie brauchen eine Gesellschaft, die sie offen aufnimmt. Sie brauchen mehr außerschulische Unterstützungsangebote, denn an der Schule fehlt oft die Zeit, individuell auf die Jugendlichen einzugehen. Sinnvoll wäre es, die Ausbildungen zu verlängern, wie es einige Betriebe bereits tun.

■ Bessere Rahmenbedingungen

Schulsozialarbeiterin Anne fordert: »Wir brauchen dringend mehr Dolmetscher*innen.« Und sie berichtet darüber, dass Rassismus ein allgegenwärtiges Problem sei. So erleben geflüchtete Jugendliche immer wieder, dass sie aufgrund ihres Namens schon bei der Praktikumssuche geringere Chancen haben. Ein Umstand, der sich bei der Wohnungssuche noch verstärkt. Die Schulsozialarbeiterin beobachtet Rassismus und Diskriminierung auch im schulischen Alltag und stellt ihn

bei Bewertungen für Tests und Klassenarbeiten fest. Deshalb wünscht sie sich mehr Fortbildungen für die Lehrkräfte über die Lebenswirklichkeit der Jugendlichen und den Umgang mit rassistischen Vorurteilen.

Schulsozialarbeit muss in dieser Situation gegen Rassismus vorgehen und eine verlässliche Partnerin der Jugendlichen sein. Sie kann umso besser wirksam werden, je früher sie eingebunden wird. Und sie bedarf eines größeren Gestaltungsraumes, damit sie eigenständig und bedarfsorientiert arbeiten kann. Sie darf nicht nur moralisch honoriert werden, sondern braucht die formale Anerkennung und gute strukturelle Einbindung in der jeweiligen Schule.

Schulsozialarbeiterin Anne ist überzeugt: »Wir brauchen mehr Schulsozialarbeit an den Berufsbildenden Schulen, denn das Feld ist divers und die Schulen sind groß.« Auf dieser Grundlage wird die Schulsozialarbeit auch in Zukunft geflüchtete Jugendliche begleiten und ihnen Halt geben können. Denn es ist, wie Nadia festhält: »Viele haben seelische Erkrankungen und es geht ihnen überhaupt nicht gut. Es ist wichtig, dass jemand für sie da ist. Wir verlieren unsere Heimat, Familie und beste Freundinnen. Das ist sehr schwer. Wenn man nach Deutschland kommt, braucht man jemanden, dem man das Herz öffnet, ohne Angst zu haben. Ich wünsche mir für alle, dass sie eine Vertrauensperson an der Schule haben.«



Die in diesem Text abgedruckten Zeichnungen wurden von Ameerah Elias Bobo gezeichnet. Sie verarbeitet damit ihre eigenen Erlebnisse und Berichte aus ihrem Bekanntenkreis. Jedes Bild erzählt in seiner Sprache von Erlebnissen und Geschichten, wie sie in diesem Heft an verschiedenen Stellen vorkommen.



Informationen zu den Autor*innen

Peter Engelhardt ist seit 2004 als Fachbereichsleiter Jugendsozialarbeit bei der Geschwister-Gummi-Stiftung beschäftigt. Seit dem Jahr 1992 ist er an der Schnittstelle von beruflicher Bildung/Integration und sozialer Arbeit tätig. Der Diplom-Sozialpädagoge (FH) verfügt auch über die Qualifikation zum Hochseilgartentrainer und ist im erweiterten Vorstand der ejsa Bayern e.V.

Ruth Enggruber ist seit 1994 an der Hochschule Düsseldorf, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften, Professorin für Erziehungswissenschaft, insbesondere Sozialpädagogik. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind berufliche Bildung für als benachteiligt geltende junge Menschen sowie sonstige soziale Dienste für den Arbeitsmarkt.

Vanessa Druse-Baum ist seit Anfang 2017 als pädagogische Mitarbeiterin mit den Schwerpunkten Bildung und Migration bei der Geschwister-Gummi-Stiftung, Kulmbach, im Projekt Brückenbauer und nun im dortigen JMD beschäftigt. Zuvor war sie in der Asyl- und Ausländerberatung tätig. Ein Interessensschwerpunkt der Politologin sind Kinderrechte.

Helia Geller-Fehling ist Diplom-Ökonomin und seit mehr als 20 Jahren in der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit in unterschiedlichen Funktionen tätig. Seit 2003 engagiert sie sich beim Diakonischen Werk Hannover gGmbH, Abteilung SINA besonders für die Unterstützung und Förderung von Frauen* hinsichtlich deren persönlicher und beruflicher Entwicklung im Bereich Übergang Schule und Beruf. Seit 2014 leitet sie die Abteilung SINA, zudem ist sie seit 2015 auch Geschäftsführerin der juniver Jugendberufshilfe Diakonie Hannover gGmbH.

Meike Grams ist Dipl. Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin. Sie arbeitet an der Integrierten Gesamtschule Garbsen und ist im Schulhauptpersonalrat tätig. Sie leitet das Referat Jugendhilfe und Soziale Arbeit, ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW Niedersachsen und arbeitet in der Bundesfachgruppe Sozialpädagogische Berufe der Gewerkschaft mit. Des Weiteren ist sie Lehrbeauftragte an der Hochschule Hannover und Mitglied im Beirat der LAG Schulsozialarbeit Niedersachsen. Sie ist Mitherausgeberin des Buches »Schulverweigerung. Bildung, Arbeitskraft, Eigentum: eine Einführung.«

Ulrike Haas ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie leitet seit 2018 das Geschäftsfeld Jugendhilfe bei der BruderhausDiakonie, Reutlingen. Davor war sie bei der Stadtverwaltung Göppingen mitverantwortlich für den Aufbau des Helfernetzwerks für Geflüchtete in der Stadt.

Nikolai Huke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Er forscht zu Demokratie, sozialen Bewegungen, Subalternität, Migration, Prekarität und autoritärem Populismus. Gemeinsam mit Pro Asyl und der IG Metall veröffentlichte er 2020 die Studie »Ganz unten in der Hierarchie«. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete.

Mariam Kashani Moghadam arbeitet seit 2019 als Sozialpädagogin beim Diakonischen Werk Hannover gGmbH in der Abteilung SINA in der Beratung geflüchteter Frauen. Zuvor konzipierte und koordinierte sie berufsbezogene Deutschförderung anschließend an ihre Hochschulausbildungen B. A. Iranistik und Kunstgeschichte und M. A. Deutsch als Fremd- und Zweitsprache.

Adina Kubusch ist Sachbearbeiterin in der Leistungsabteilung des Jobcenters Berlin Charlottenburg. Sie studierte an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) Arbeitsmarktintegration und arbeitete 2019/2020 im Flüchtlingssteam des o. g. Jobcenters. Vor ihrem Engagement bei der BA absolvierte sie eine Ausbildung zur Handelsfachwirtin und war in leitender Funktion im Einzelhandel tätig.

Dr. Mohini Lokhande ist Psychologin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und stellvertretende Leiterin des Bereichs Forschung beim Sachverständigenrat für Integration und Migration in Berlin. In ihrer Forschung befasst sie sich mit der Frage, wie Bildung gestaltet werden kann, damit gleiche Teilhabe für alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft möglich wird.

David Meis ist Diplom-Pädagoge. Seit 2004 ist er im Arbeitsbereich der Jugendberufshilfe, Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe in der Produktionsschule Moritzburg gGmbH tätig, von 2013 an als deren Geschäftsführer.

Marianne Möhle ist freie Journalistin in Tübingen. Sie unterrichtet seit 2016 junge Geflüchtete in Deutsch und verfasste zwei Biografien zu Migration und Flucht.

Helena Müller, M.A. Politikwissenschaften, ist seit April 2020 für den GEW Hauptvorstand als Referentin für den Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung tätig. Zuvor war sie beim DGB Hessen-Thüringen Abteilungsleiterin für Bildung und Gleichstellung.

Dr. M. Tuan Nguyen ist Professor an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Schwerin. Sein Fachgebiet ist die Integration in Arbeit, mit den Schwerpunkten: benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt (Jugendliche, Ältere, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, Migranten) und Instrumente.

Thomas Raitzel ist Diakon der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern und Geschäftsführer der Evangelischen Jugendsozialarbeit in Westmittelfranken. Mit engagierten Netzwerkpartner*innen und Mitarbeiter*innen konnte er seit dem Jahr 2000 die EJSa Rothenburg gGmbH neu initiieren und aufbauen. Aktuell arbeiten 22 Pädagog*innen in der Jugendmigrationsarbeit und in der Ausbildungsförderung, die aus dem JMD heraus entwickelt wurde.

Olaf Rossmann ist Diplom-Sozialpädagoge. Er arbeitet als Mitglied der Geschäftsführung im Bildungszentrum Jugendwerkstatt Felsberg e.V.

Prof. Dr. Hannes Schammann ist Professor für Migrationspolitik an der Universität Hildesheim und leitet dort die Migration Policy Research Group. Zuvor arbeitete er als Projektleiter für Migration und Integration bei der Robert Bosch-Stiftung, als Referent für Grundsatzfragen der Integration beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und als Koordinator für Integrationsprojekte bei der BAG EJSA. Ein Schwerpunkt aktueller Forschungs- und Transferprojekte ist die Rolle von Kommunen in der Migrationspolitik.

Miriam Schühle ist Diplom-Sozialpädagogin (BA) und Sozialwirtin (FH). Seit 2003 arbeitet sie für die Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V. Ein langjähriger Schwerpunkt ihrer Arbeit war die Mobile Jugendarbeit in Stuttgart. Seit 2012 verantwortet sie die ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Projekte und seit 2016 ist sie stellvertretende Bereichsleitung im Bereich Arbeit-Beschäftigung-Ausbildung.

Lisa Steinberg ist Referentin für berufliche und soziale Integration bei der BAG EJSA. Nach ihrem Soziologie-Studium setzte sie am Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen verschiedene europäische und nationale Projekte zum Übergang Schule – Beruf um.

Heinz Thiery ist Diplom-Pädagoge. Seine Arbeitsschwerpunkte sind psychosoziale Beratung offline wie online. Er verfügt über mehr als 10 Jahre Leitungserfahrung in einer bundesweiten Online-Beratungsstelle für Erwachsene und junge Menschen. Von 2014 bis 2017 war Heinz Thiery Vorsitzender der deutschsprachigen Gesellschaft für psychosoziale Onlineberatung (DGOB). Seit 2017 ist er dort Geschäftsführer. Schulungen zur Online-Beratung für Mitarbeitende in den Jugendmigrationsdiensten führt er seit 2009 durch.

Christiane Weidner ist Referentin für Migrationspolitik und verbandliche Lobbyarbeit bei der BAG EJSA. Zuvor arbeitete sie im Brandenburger Justiz-, Europa- und Verbraucherschutzministerium und im dortigen Landtag. Ihren akademischen Hintergrund bilden das Studium der Politik-, Sozial- und Vergleichenden Religionswissenschaften (BA) sowie der Internationalen Friedens- und Konfliktforschung (MA).



Weiterführende Lektüre und Hinweise

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

- *Asyl & Flüchtlingsschutz* <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/asylfluechtlingsschutz-node.html>
- *Informationen für Geflüchtete* <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/InformationenGefluechtete/informationengefluechtete-node.html>
- *Ablauf des Asylverfahrens* <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/ablaufasylverfahrens-node.html>
- *Unbegleitete Minderjährige – Migration & Aufenthalt: Zuwandernde aus Drittstaaten* <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/UnbegleiteteMinderjaehrig/ unbegleiteteminderjaehrig-node.html>

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

- Hillkert, Bernhard (BIBB); Pötter, Nicole (Hochschule München); Diettrich, Andreas (Universität Rostock) (2020): Studie/ Abschlussbericht »*Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung*«, Laufzeit: 2017–2020 <https://www.bibb.de/de/133478.php>
- *Themenseite Migration und Flucht* <https://www.bibb.de/de/35066.php>

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin

- *Ausbildungsförderung* (Faktenpapier) (2019) (gültig ab 1.8./1.9.2019) <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2019/faktenpapier-ausbildungsforderung.pdf>
- *Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz* <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/auslaenderbeschaeftigungsforderungsgesetz.html>
- *Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Schlussbericht* (November 2021), Forschungsbericht 587, Auftraggeber: BMAS, Durchführung: Federführend das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) und sechs weitere Institute der empirischen Wirtschafts- und Sozialforschung <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsma%C3%9Fnahmen-gefuechtete.html>

- *Flucht und Asyl* – Informationsüberblick <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/flucht-und-asyl.html>
- *Migration und Arbeit* – Informationsüberblick <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Migration-und-Arbeit/migration-und-arbeit.html>
- *Faktenpapier Migrationspaket* (Faktenpapier) (2019): Verbesserungen für Gestattete und Geduldete (gültig ab 1.8/1.9.2019) <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/faktenpapier-migrationspaket.pdf>

clavis – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V., Düsseldorf

clavis: *Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft*. Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (Hrsg.), Düsseldorf. Veröffentlichung im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ). (Die clavis ist ein Wirtschaftsmagazin zur Unterstützung der beruflichen Integration von Migrant*innen. Es richtet sich an Entscheider aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Das Magazin verfolgt die Zielsetzung, über Wege der beruflichen Qualifizierung die Integration aktiv zu fördern.) <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/magazin-clavis>

- clavis 03/2021: *Chancengerechtigkeit für Eingewanderte* <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/magazin-clavis/clavis-ausgabe-03/2021>
- clavis 04/2020: *Ausbildung von Migrant*innen* <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/magazin-clavis/clavis-ausgabe-04/2020>
- clavis 03/2020: *Berufliche Weiterbildung – Chancen für die Integration* <https://www.netzwerk-iq.de/angebote/magazin-clavis/clavis-ausgabe-03/2020>

DJI – Deutsches Jugendinstitut, München und Halle (Saale)

DJI-Kinder- und Jugendmigrationsreport 2020 – Datenanalyse zur Situation junger Menschen in Deutschland, wbv Media, Bielefeld (DJI-Sitz in München und Halle (Saale)) https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/dasdji/themen/Jugend/DJI_Migrationsreport_2020.pdf

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin

Migration und Integration. Voraussetzungen für Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung für Geflüchtete – Eine Handreichung des Deutschen Vereins (DV 25/20 vom 16.06.2021), Berlin <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungenstellungnahmen-2021-voraussetzungen-fuer-berufsausbildung-und-berufsausbildungsfoerderung-fuer-gefluechtete-eine-handreichung-des-deutschen-vereins-4335,2218,1000.html>, Tabellarische Übersichten (S. 34–39) zu:

- Voraussetzungen für eine Beschäftigungserlaubnis für eine betriebliche Ausbildung,
- Vorbereitung der Berufsausbildung (Erwerb deutscher Sprachkenntnisse, Ausbildungsvorbereitende Leistungen nach SGB III),
- Durchführung bzw. Absolvierung der Ausbildung (Begleitende Hilfen nach SGB III, Förderung nach dem BAföG).

Eckhardt, Bernd (2021): Überblick: Neuregelungen im SGB II ab 1.1.2021 und ihre Bedeutung für die Beratung, S. 6–12, in: Sozialrecht-Justament, Rechtswissen für die existenzsichernde Sozialberatung (Jg.9 / Nr. 1, Januar 2021), Nürnberg https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/sgb_II/2021sgb2.pdf

ejsa Bayern – Evangelische Jugendsozialarbeit Bayern e.V. (2018): *Abschlussbericht »Brücken bauen – keine leichte Aufgabe«*, Evaluation des Projektes »Brückenbauer«, München, Institut für Praxisforschung und Evaluation, Nürnberg. (In dem Projekt wurden junge geflüchtete Menschen (insbesondere auch über 18-Jährige) in verschiedenen Unterbringungen, denen eine unsichere oder ungünstige Bleibeperspektive zugesprochen und vor diesem Hintergrund keine integrierenden Maßnahmen gewährt wurden, durch soziale und berufliche Orientierungs- und Integrationsangebote unterstützt. – Siehe bspw.: Kapitel 4.2 Gelingensfaktoren der Arbeit (S. 22–62): u. a. Kontakt zur Zielgruppe, Netzwerkbildung (Netzwerkkarte S. 34), gesetzliche Rahmenbedingungen, Ehrenamt.) https://ejsa-bayern.de/wp-content/uploads/2017/02/Abschlussbericht_Br%C3%BCckenbauer_IPE_2017-2018.pdf

Eschelbach, Diana (2020): *Arbeitshilfe: Jugendberufshilfe für junge Geflüchtete. Eine Orientierungshilfe für Fachkräfte und Begleitpersonen*, BumF – Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (Hrsg.), Oktober 2020, Berlin <https://b-umf.de/material/jugendberufshilfe-fuer-junge-gefluechtete-eine-orientierungshilfe-fuer-fachkraefte-und-begleitpersonen/>

Fröhlich, Rainer (2019): *Flüchtlinge: Willkommen im Handwerk! – Themen-Specials: Neues Zuwanderungsrecht ist ein wichtiger Baustein*, handwerksblatt.de, Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Juni 2019, Düsseldorf <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/fluechtlinge-willkommen-im-handwerk-themen-special>

Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V., Münster (GGUA Flüchtlingshilfe) und »Integration durch Qualifizierung« (IQ; vom BMAS und ESF unterstütztes Förderprogramm mit dem Ziel, Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern) (Hrsg.): Publikationsauswahl:

- Hügel, Volker Maria (2021): Übersicht Asyl- und Aufenthaltsrecht: Flüchtlingsdefinitionen, Fristen, Aufenthaltspapiere, GGUA, Projekt Q – Büro für Qualifizierung für Flüchtlingsberatung, Mai 2021, Münster https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/UEbersichten_Auftitel_2021.pdf
- IQ Netzwerk (2020): IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Forschungsinstitut Berufliche Bildung (f-bb), Nürnberg und IQ Fachstelle Einwanderung, Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH, Berlin (Hrsg.) : *Leitfaden für die Beratung zu §16d AufenthG – Aufenthalt für das berufliche Anerkennungsverfahren*, Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung IQ«, November 2020 https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/Berufsanerkennung/IQ_Leitfaden__16dAufenthg.pdf
- Komitowski, Doritt; Eichler, Kirsten (2020): *Duldungen* (Tabellarische Übersicht), GGUA Münster, Oktober 2020 https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/UEbersicht_Duldung.pdf
- Komitowski, Doritt; Remy, Johannes (2019): *Arbeitshilfe: Übersicht aktueller geplanter Änderungen im sog. »Migrationspaket« und weiteren Gesetzesentwürfen*, aktualisierte Fassung, IQ Fachstelle Einwanderung, Minor (s.o.) https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_%C3%9Cbbersicht_Migrationspaket_19-11-18.pdf

- Voigt Claudius, IQ Netzwerk Niedersachsen und GGUA Münster (2021):
 - Übersicht: Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Arbeitsförderung für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/arbeitsfoerderung_und_arbeitserlaubnis.pdf
 - Übersicht: Zugang zu Sprachförderung für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/sprachfoerderung2019.pdf
 - Übersicht: Zugang zu Ausbildungsförderung für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung2019.pdf
 - *Arbeitshilfe: Mindesteinkommen und Sicherung des Lebensunterhalts bei Aufenthalt zu Bildungs- und Erwerbszwecken* https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Mindesteinkommen_2021.pdf
 - *Spurwechsel zwischen den Aufenthaltstiteln im Kontext von Bildungs- und Erwerbsmigration (Tabellarische Übersicht)* https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Tabelle_Spurwechsel_2020.pdf
- Voigt, Claudius; Komitowski, Doritt; Remy, Johannes (2021): *Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus SARS-CoV-2 auf den Aufenthalt von eingewanderten Fachkräften*, IQ Landesnetzwerk Niedersachsen, GGUA/ Minor (Hrsg.) (s.o.) https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/Corona/21_AufenthaltsrechtCorona.pdf

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, BAG EJSA - Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e. V., IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V., BAG KJS – Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e. V. (Hrsg.) (2021): *Diskriminierung als Alltagsphänomen – Handlungsmöglichkeiten für die Schulsozialarbeit*. Oktober 2021, Frankfurt am Main https://www.bagejsa.de/fileadmin/Publikationen/Sonstiges/Diskriminierung_als_Alltagsphaenomen.pdf

Lederer, Anja (2020): *Handreichung zum Asylbewerberleistungsrecht. Praxishilfe für die Beratung von Geflüchteten*, Flüchtlingsrat Brandenburg, 1. Auflage, Juni 2020, Potsdam <https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/AsylbLG/Asylbewl20brandbg.pdf>

NUiF – NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge (gefördert durch BMWi u. DIHK), Berlin
Grafiken, Infoblätter und Broschüren: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/medien:>

- Asyl
 - *Dauer der Bleibeperspektive: Phasen des Asylverfahrens* (Stand: Okt. 2019)
 - *Langfristige Bleibeperspektiven nach negativem Asylbescheid / positivem Asylbescheid* (Stand: Aug. 2020)
- Ausbildung/-sduldung
 - »3+2«: *Die Ausbildungsduldung – Der Weg Schritt für Schritt* (Stand: Jan. 2020)
 - *Fördermöglichkeiten für die Ausbildung* (Stand: Aug. 2019)
 - *Kurzübersicht Ausbildungsduldung* (Stand: Jan. 2020)
 - *Kurzübersicht Ausbildungsduldung: Übergang in die »+2«* (Stand: Aug. 2021)

- Beschäftigung/-suldung
 - *Beschäftigung von Geflüchteten: Wer darf arbeiten?* (Stand: Feb. 2020)
 - *Beschäftigungsduldung mit ausführlichen Informationen* (Stand: März 2020)
 - *Beschäftigungsduldung mit Schritt-für-Schritt-Anleitung* (Stand: März 2020)
 - *Beschäftigungserlaubnis: Wer stellt welchen Antrag?* (Stand: Sep. 2016)

PARITÄT – Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.), Berlin

- **Eichler, Kirsten (2020):** *Ausbildung und Arbeit als Wege zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung*, Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration, Oktober 2020, GGUA Flüchtlingshilfe / Projekt Q <https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/Ausbildungsduldung/2020ausbildungsduldung.pdf>
- **Schuster, André (2021):** *Grundlagen des Asylverfahrens*, Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration, überarbeitete 5. Auflage, November 2021, GGUA Münster, Projekt Q – Qualifizierung der Flüchtlings- und Migrationsberatung https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publicationen/doc/211129_broschuere_A4_asylverfahren-Aufl-5_2021_web.pdf
- **Voigt, Claudius (2020):** *Familienleistungen. Die Ansprüche für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit*, 1. Auflage, Dezember 2020 https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/Familienleistungen/2020famleistungen_par.pdf
- **Übersicht: Zugang zu Arbeitsmarkt, Ausbildung und Sprachförderung für Asylsuchende und Geduldete (2021)**, Fachinfo / Rubrik: Migration und internationale Kooperationen/Flüchtlingshilfe/-politik (inkl. Informationspapieren von Voigt, Claudius zu Ausbildungs-, Sprach- und Arbeitsförderung sowie Arbeitserlaubnis (je Stand: 15. Nov. 2021) <https://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/ddd>

Penke, Swantje (2020): *Das multiprofessionelle Netzwerk in der Beratung von Geflüchteten. Zu den Herausforderungen einer gelingenden Zusammenarbeit und zur Rolle Sozialer Arbeit*, S.: 131–136, in: Sozial Extra 44, 1. April 2020, Springer Luxemburg <https://link.springer.com/article/10.1007/s12054-020-00276-5>

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela (2021): *Ausbildung während der Pandemie: Junge Geflüchtete brauchen mehr denn je professionelle Unterstützung*. In: IAB-Forum 28. Januar 2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg <https://www.iab-forum.de/ausbildung-waehrend-der-pandemie-junge-gefluechtete-brauchen-mehr-denn-je-prfessionelle-unterstuetzung>

Servicebüro Jugendmigrationsdienste (2021): *Wie JMD wirkt: Die Jugendmigrationsdienste im Jahresrückblick 2020*, Bonn, Feb. 2021 <https://www.jugendmigrationsdienste.de/aktuell/detail/wie-jmd-wirkt-die-jugendmigrationsdienste-im-jahresrueckblick-2020>

Weiser, Barbara (2021): *Arbeitshilfe: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten. Unter welchen Voraussetzungen dürfen Asylsuchende, schutzberechtigte Personen sowie Migrantinnen und Migranten mit Duldung arbeiten und welche Möglichkeiten der Förderung gibt es?*, Informationsverbund Asyl und Migration, 4. überarbeitete Auflage, Juli 2021, Deutsches Rotes Kreuz (DRK), Berlin https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/arbeitsmarkt/2021_arbeitsmarkt_zugang_drk.pdf

Bildnachweis:

Adobe Stock (Inti St. Claif S. 1, fotogestoeber S. 6, Tryfonov S.11, highwaystarz S. 14, Otto Blues S. 15, theartofphoto S. 17, Paolese S. 18, Svitlana S. 19, breakingthewalls S. 21, Monkey Business S. 26, S. 88 und 89, cooperr S. 28, KAMPUS S. 29, alfa 27 S. 30, 31 und 67, goodluz S. 32, Dario Bajurin S. 35, master1305 S. 39, Drazen S. 40, Ilia Petukhov S. 42, Daniel Ernst S. 43, karepa S. 44, Aufwind-Luftbilder S. 47, auremar S. 49, anuatmoralesfoto S. 52, Anna S. 53, Roger S. 54, shchus S. 56, Wirestock S. 57, Siarhei S. 62, Gorodenkoff S. 64, Drobot Dean S. 65, Anita Delimont S. 68, Kaesler Media S. 69 und 72, upixa S. 75, digitalskillet1 S. 78, focusandblur S. 79, saiko3p S. 80, Seventyfour S. 81, Frank Gärtner S. 82, yourpix S. 85, Raisa Kanareva S. 87, motortion S. 92, Wolfgang Kruck S. 94, W PRODUCTION S. 98, stokkete S. 99, fotozick S. 101, Pixels Hunter S. 105, Thomas Bethge S. 108), CJD S. 7, Shutterstock (Marcos_Mesa_Sam_Wordley S.12, wavebreakmedia S.13), EJSA Rothenburg S. 76 und 77, Delia Baum S. 86, BruderhausDiakonie, Reutlingen S. 90, Jugendwerkstatt Felsberg S. 95, Die Brückenbauer Kulmbach S. 97, Ameerah Elias Bobo S. 102–104

Hinweis:

Diese Publikation enthält Links zu externen Websites Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Wir übernehmen daher für diese fremden Inhalte keine Gewähr. Für die Inhalte der angegebenen Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber verantwortlich. Zum Zeitpunkt der redaktionellen Bearbeitung der Publikation am 1. Dezember wurden die Links auf Aktualität und mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Wir übernehmen keine Gewähr für deren Gültigkeit und für die Inhalte der Seiten Dritter.

Evangelische Jugendsozialarbeit
EJSA

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V.
Wagenburgstraße 26–28 · 70184 Stuttgart
Tel. (07 11) 16 48 9-0 · Fax (07 11) 16 48 9-21
E-Mail: mail@bagejsa.de · www.bagejsa.de

Im Verband mit

Diakonie 

und

 **aej**

Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend
in Deutschland e.V.

Gefördert durch



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend