3.4.305 – Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung

Forschungsprojekt: Abschlussbericht

Dr. Bernhard Hilkert, Prof. Dr. Nicole Pötter, Prof. Dr. Andreas Diettrich

Laufzeit II/2017 bis III/2020
Bonn 30/09/2020

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-632
E-Mail: hilkert@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

Zitiervorschlag:
Hilkert, Bernhard; Pötter, Nicole; Diettrich, Andreas: Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung; Abschlussbericht: 3.4.305. Bonn, 2020.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Dank

Wir danken besonders den Beraterinnen, Beratern und Leitungskräften der betrachteten Einrichtungen und den jungen Geflüchteten an den Standorten der Untersuchung, die durch ihre Bereitschaft für ein Interview diese Studie erst ermöglicht haben.

Zudem bedanken wir uns bei Studierenden der Sozialen Arbeit an der Hochschule München, die im Rahmen mehrerer Forschungsseminare viele der Interviews mit Beraterinnen und Beratern am Standort München durchgeführt, transkribiert, mit Hilfe von MAXQDA codiert und zusammengefasst haben. Ebenso danken wir jenen Studierenden der Wirtschaftspädagogik an der Universität Rostock, die für den Standort Rostock viele der Interviews mit Beraterinnen und Beratern vorbereitet, durchgeführt und transkribiert haben, sowie dem Projektmitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik Matthias Kampa für die Codierung der Transkripte mit Hilfe von MAXQDA. Darüber hinaus möchten wir den Mitarbeiterinnen Theresa Grüner, Kerstin Jost und Iris Loncarek im Forschungsprojekt „Lokale Unterstützungsketten für bleibeberechtigte junge Geflüchtete“ (Leitung: Prof. Dr. Nicole Pötter) an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule München für ihre Unterstützung und Zuarbeit in der letzten Projektphase am Standort München danken.

Besonders danken wir den Mitgliedern des Projektbeirates, die unsere Projektarbeit wohlwollend unterstützt und kritisch begleitet haben.

Bonn im September 2020

Dr. Bernhard Hilkert; Prof. Dr. Nicole Pötter; Prof. Dr. Andreas Diettrich

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis ... 6
Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder ... 8
Das Wichtigste in Kürze ... 9
1 Problemdarstellung ... 12
1.1 Hintergrund ... 12
1.2 Forschungsstand ... 13
1.3 Theoretischer Rahmen ... 15
2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen ... 16
3 Methodisches Vorgehen ... 17
3.1 Erhobenes Material ... 17
3.2 Auswertungsverfahren ... 20
4 Ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger bleibeberechtigter Geflüchteter ... 21
4.1 Fallstudie München ... 22
4.1.1 Jobcenter ... 24
4.1.1.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 24
4.1.1.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 24
4.1.1.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 26
4.1.2 Jugendmigrationsdienste ... 27
4.1.2.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 27
4.1.2.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 27
4.1.2.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 29
4.1.3 Agentur für Arbeit ... 29
4.1.3.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 29
4.1.3.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 29
4.1.3.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 30
4.1.4 Industrie- und Handelskammer ... 31
4.1.4.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 31
4.1.4.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 31
4.1.4.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 32
4.1.5 Jugendhilfeeinrichtungen ... 32
4.1.5.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 32
4.1.5.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 32
4.1.5.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 34
4.1.6 IBZ Sprache und Beruf ... 34
4.1.6.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung ... 34
4.1.6.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 34

4.1.6.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil ... 35
4.1.7 Lebens- und arbeitsweltliche Bedarfe junger Geflüchteter ... 35
4.1.8 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter ... 37
4.2 Fallstudie Ennepe-Ruhr-Kreis ... 39
4.2.1 Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung ... 41
4.2.1.1 Jobcenter Ennepetal ... 41
4.2.1.2 Jugendmigrationsdienst ... 44
4.2.1.3 Agentur für Arbeit ... 45
4.2.1.4 Südwestfälische Industrie- und Handelskammer ... 46
4.2.2 Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 47
4.2.2.1 Jobcenter Ennepetal ... 47
4.2.2.2 Jugendmigrationsdienst ... 51
4.2.2.3 Agentur für Arbeit ... 55
4.2.2.4 Südwestfälische Industrie- und Handelskammer ... 57
4.2.3 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter ... 60
4.3 Fallstudie Rostock ... 64
4.3.1 Agentur für Arbeit ... 67
4.3.1.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung ... 67
4.3.1.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 68
4.3.2 Hanse-Jobcenter Rostock ... 70
4.3.2.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung ... 70
4.3.2.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 71
4.3.3 Jugendhaus Rostock ... 72
4.3.3.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung ... 72
4.3.3.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 73
4.3.4 Jugendmigrationsdienst ... 73
4.3.5 Migra e. V. ... 74
4.3.6 Kammern ... 75
4.3.6.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung ... 76
4.3.6.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen ... 77
4.3.7 Diakonie Rostocker Stadtmission e. V. ... 79
4.3.8 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter ... 79
4.4 Lokale Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter – vergleichende Blicke ... 84
5 Zielerreichung ... 90
6 Ausblick und Transfer ... 91
6.1 Erkenntnisgewinn der Forschungsbefunde ... 91
6.2 Praxisrelevanz der Forschungsbefunde ... 92
6.3 Politikrelevanz der Forschungsbefunde ... 93

Veröffentlichungen 95
Literaturverzeichnis und Dokumente..... 96

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur(en) für Arbeit
AsylbG	Asylbewerberleistungsgesetz
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Bd(e).	Band, Bände
Beko	Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
DJI	Deutsches Jugendinstitut München
ERK	Ennepe-Ruhr-Kreis
EU	Europäische Union
ebd.	ebenda
e.V.	eingetragener Verein
f.	folgende
ggf.	gegebenenfalls
HwK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IBZ	Integrationsberatungszentrum ‚Sprache und Beruf'
IC Flüs	Integrationscoach Flüchtlinge
IHK	Industrie- und Handelskammer
IQ	Integration durch Qualifizierung
JBA	Jugendberufsagentur
JC	Jobcenter
JMD	Jugendmigrationsdienst
Kap.	Kapitel
KI	Kommunales Integrationszentrum
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
LokU	Lokale Unterstützungsketten für bleibeberechtigte junge Geflüchtete
MV	Mecklenburg-Vorpommern
NAF	Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge
NRW	Nordrhein-Westfalen
OMV	Ostmecklenburg-Vorpommern

o.ä.	oder ähnliche(s)
o.J.	ohne Jahresangabe
S.	Seite
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Band
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Band
SIHK	Südwestfälische Industrie- und Handelskammer
s.o.	siehe oben
STATA	Statistikamt
s.u.	siehe unten
u.	und
u.a.	unter anderem
U25	unter 25 Jahre
Ü25	über 25 Jahre
vgl.	vergleiche
Prozent	von Hundert
Z.	Zeile(n)
z.B.	zum Beispiel
ZEF	Zentraleinheit Flüchtlinge
z.T.	zum Teil

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

Tabelle 1: Befragte Berater/-innen und Leitungskräfte nach Standort der Untersuchung und Art der Einrichtung

Tabelle 2: Kategoriensystem für die inhaltsanalytische Auswertung der Dokumente betrachteter Einrichtungen und befragte Leitungskräfte, Berater/-innen und Geflüchtete

Schaubild 1: Zentrale Einflusssphären auf das lokale Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Das Wichtigste in Kürze

Die explorative Studie „Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung“ nimmt lokal und aus der Perspektive der Berater/-innen an den Standorten München, Ennepe-Ruhr-Kreis und Rostock die ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in ausgewählten Einrichtungen und Projekten mit Bezug zum Berufsbildungssystem in den Blick, beschreibt das Beratungsgeschehen und arbeitet Potenziale und Hemmnisse der Beratung und Unterstützung heraus:

- Die Berater/-innen ausbildungs- und berufsbezogener Beratung und Unterstützung sehen sich einer ausgeprägten Heterogenität junger Geflüchteter und einer besonders voraussetzungsvollen und herausfordernden Beratungssituation gegenüber. Vor diesem Hintergrund sollen sie mit und für Geflüchtete realistische und nachhaltige berufliche Perspektiven und Wege erschließen. Hierfür bringen die Berater/-innen einrichtungsabhängig unterschiedliche professionelle Profile und Erfahrungen mit: in Arbeitsagenturen sind es vorwiegend an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ausgebildete Beratungsfachkräfte, in Jobcentern häufiger Berater/-innen mit einem Hochschulabschluss in einem Erziehungs- oder sozialwissenschaftlichen Fach, in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit meist Absolvent/-innen der Sozialen Arbeit und in Projekten der Kammern häufiger Berater/-innen der Personalwirtschaft.

- Die Berater/-innen der betrachteten Einrichtungen und Projekte haben junge Geflüchtete erfolgreich für eine berufliche Ausbildung sensibilisiert und interessiert, ihnen überblickshaft das System der beruflichen Bildung in Deutschland vermittelt und die Vorteile einer Berufsausbildung für ihre berufliche Entwicklung herausgestellt. Dabei haben Berater/-innen der Arbeitsverwaltung und vor allem jene der Kammern den örtlichen Fachkräftebedarf prominent im Blick gehabt und ihre Beratung stärker an diesem Bedarf als an den Vorstellungen junger Geflüchteter orientiert.

- An den betrachteten Standorten stehen für junge Geflüchtete an unterschiedliche Bedarfe angepasste Unterstützungsangebote zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und zum Übergang in eine Ausbildung bereit. Häufig knüpfen solche Angebote an Förderprogramme des Bundes, der Länder und der Bundesagentur für Arbeit an und adaptieren sie an die regionalen und lokalen Gegebenheiten. Wesentliche Impulsgeber beruflicher Förderung sind in München die Arbeits- und Stadtverwaltung, im Ennepe-Ruhr-Kreis das Jobcenter in der Trägerschaft des Landkreises und in Rostock die Arbeitsagentur. In der Hansestadt besteht zudem eine eingespielte enge Kooperation zwischen Arbeitsverwaltung, Kammern und Betrieben. Viele

Berater/-innen der in den Blick genommenen Einrichtungen heben hervor, dass besonders betriebliche Praktika mittelbar und unmittelbar den Zugang junger Geflüchteter zu einer (dualen) Ausbildung ebnen können. Jugendmigrationsdienste in München und im Ennepe-Ruhr-Kreis ergänzen das lokale Angebotsspektrum mit einem ganzheitlich ausgerichteten individuellen Beratungsangebot. Trotz erheblicher Anstrengungen, wie insbesondere in München, fehlt es an den betrachteten Standorten an verknüpfenden Strukturen und an Lotsen für die Zielgruppe, um ihre Übergänge von der Schule in Ausbildung und von der Ausbildung in Erwerbsarbeit gezielt begleiten zu können.

- In der berufsbezogenen Beratung werden die Berater/-innen unabhängig von Standort, Einrichtung oder Projekt häufig mit Problemen und Schwierigkeiten des Ankommens, des Eingewöhnens und des Vertrautwerdens junger Geflüchteter mit den deutschen Lebensverhältnissen im Allgemeinen und dem deutschen Arbeitsmarkt im Besonderen konfrontiert. Dies führt zu Beeinträchtigungen und Verzögerungen bei der Entwicklung ihrer Ausbildungs- und Berufsperspektive und dem daran angepassten Erwerb schulischer und beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen. Die Bearbeitung dieses Zusammenhangs in der Beratung ist institutionell geprägt:

  - Berater/-innen in Arbeitsverwaltungen, insbesondere in Jobcentern, und in Kammern bearbeiten diesen Zusammenhang meist unsystematisch und punktuell, wenn gleich sich einzelne aus unterschiedlichen Motiven heraus stärker für Belange Geflüchteter einsetzen und sie selektiv über weiterführende Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

  - Berater/-innen in Einrichtungen und Projekten der Jugendsozialarbeit bearbeiten diesen Zusammenhang meist systematisch und ganzheitlich, nehmen sich dafür Zeit und verweisen auf weiterführende und spezialisierte Beratungsangebote.

- Standort- und einrichtungsabhängig eröffnen und erschließen Berater/-innen jungen Geflüchteten Chancen auf eine berufliche Ausbildung:

  - Die Chancen variieren mit der Zahl der an den Standorten lebenden und mittelbar in den Einrichtungen zu beratenden jungen Geflüchteten, mit dem Ausbildungsplatzangebot (u.a. Zahl und Branchenschwerpunkte) und der Art des Fachkräftebedarfs an den Standorten.

  - Die Chancen sind hoch für solche jungen Geflüchtete, deren schulische und berufliche Bildungsvoraussetzungen und Erwerbserfahrungen zu den Bedarfen des regionalen

Ausbildungs- und Arbeitsmarktes passen oder dies zügig entwickelbar scheint, und eher niedrig für jene jungen Geflüchteten, die diese Voraussetzungen nicht mitbringen oder erst in einem längeren Bildungs- und Erfahrungsprozess erwerben müssen und zusätzlich persönliche oder soziale Beschränkungen zeigen. Zu den Benachteiligten zählen eine größere Teilgruppe geflüchteter junger Frauen und junge geflüchtete Männer im Alter ab etwa Mitte Zwanzig. Dies deutet auf ‚creaming-Effekte' der Beratung und Unterstützung hin.

- Die Chancen benachteiligter Gruppen auf Ausbildungsbefähigung liegen bei Beratern und Beraterinnen in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit insgesamt höher als bei jenen in Jobcentern, Arbeitsagenturen und Kammern. Allerdings zeigt das Beispiel Rostock, dass dort kleine Fallzahlen, spezifische institutionelle Erfahrungen der Arbeitsverwaltung, organisatorische Spielräume sowie berufliche und persönliche Erfahrungen ihrer Berater/-innen eine individuell ausgerichtete Beratung und Förderung begünstigen.

- Insgesamt ist zu erkennen, dass an den betrachteten Standorten weder die Arbeitsverwaltungen noch die Kammern spezifische Förderangebote für benachteiligte junge geflüchtete Frauen aufgelegt haben, z. T. weil dies nicht mit ihren Grundvorstellungen von Förderung vereinbar (Ennepe-Ruhr-Kreis) oder nur Einzelfälle vorhanden gewesen sind (Rostock). Die Mehrzahl der Berater/-innen solcher Einrichtungen haben in München und dem Ennepe-Ruhr-Kreis auf Grund ihrer insgesamt hohen Beratungsbelastung auf eine zeitaufwendige individuelle Beratung dieses Personenkreises verzichtet und dadurch zumindest einige ihrer Entwicklungschancen verzögert. Einzelne Jugendhilfeeinrichtungen in München hingegen haben Projekte zur Heranführung benachteiligter junger geflüchteter Frauen an eine berufliche Ausbildung aufgelegt und umgesetzt.

- Die Berater/-innen der betrachteten Einrichtungen und Projekte haben die ausbildungsbezogene Beratung junger Geflüchteter im Horizont des Systems der beruflichen Bildung und der darüber transportierten Normalitätsvorstellungen von beruflicher Entwicklung (u.a. Berufsausbildung in bestimmtem Alterskorridor; lineare berufliche Entwicklung) durchgeführt. Obwohl sich gezeigt hat, dass solche Vorstellungen auf die Zielgruppe der Beratung nur eingeschränkt anwendbar sind, haben die Berater/-innen daran festgehalten. Dadurch haben sich für Teilgruppen unter jungen Frauen und Erwachsenen, die Mitte 20 sind, die Chancen auf eine berufliche Ausbildung verschlechtert. Darüber hinaus blenden Berater/-innen bei jungen Geflüchteten, die auf Grund dieser Normalitätsvorstellungen für eine Berufsausbildung passend erscheinen, persönliche Präferenzen und Belastungen aus.

1 Problemdarstellung

1.1 Hintergrund

Der starke Zuzug meist junger Geflüchteter nach Deutschland in den Jahren 2015 und 2016 (vgl. BIBB 2016, S. 73; WORBS/BUND 2016) hat gleichermaßen zu gesellschaftlichen Herausforderungen, zu wirtschaftlichen Wachstumsmöglichkeiten und zu Integrationschancen der Geflüchteten geführt. Die unterschiedlich akzentuierten Diskurse dazu sind nach wie vor virulent. Die vorliegende Untersuchung greift einen Aspekt aus einem dieser Diskurse auf: die Teilhabe an beruflicher Bildung als Voraussetzung für nachhaltige Zugangschancen junger Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. MATTHES/SEVERING 2020).

Bereits in den Jahren 2015 und 2016 deuteten erste Befragungen von meist noch im Asylverfahren befindlicher Geflüchteter darauf hin, dass bei vielen von ihnen die Anschlussfähigkeit ihrer schulischen und beruflichen Bildungsvoraussetzungen für einen nahtlosen Übergang in eine berufliche oder akademische Ausbildung in Deutschland nicht oder doch nur zum Teil vorhanden war (vgl. BRÜCKER 2016, S. 4-6; GRANATO 2017). Hinzu kam, dass zunächst kaum ein Geflüchteter über die für einen solchen Übergang erforderlichen Deutschkenntnisse verfügte und häufig wenig vertraut mit den neuen kulturellen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Umfeldbedingungen und Kenntnissen war. Die Hoffnung mancher Wirtschaftsverbände und vieler kleinerer und mittlerer Betriebe, ihren Fachkräftebedarf verstärkt aus dem Reservoir zugewanderter junger Geflüchteter decken zu können (vgl. BPB 2015; HINTE/RINNE/ZIMMERMANN 2015) war zumindest kurzfristig nicht erfüllbar.

Zur Heranführung junger Geflüchteter – insbesondere jener mit guter Bleibeperspektive und mit Schutzstatus – an die berufliche (Aus)Bildung und den Arbeitsmarkt in Deutschland wurden zwischen 2015 und 2020 gesetzliche Rahmenbedingungen des Zugangs zu Fördermaßnahmen erheblich ausgeweitet (vgl. u.a. GRANATO/JUNGGEBURTH 2017; HARBOU VON 2020), bestehende Förderprogramme ergänzt und neue Förderprogramme auf Bundes- und auf Landesebene aufgelegt (vgl. AUMÜLLER 2016, S. 8-12 u. 21-48; BETHSCHEIDER/NEISES 2017; BMBF o.J.; GRAVELMANN 2020; WEISER 2020). Damit verbunden war die Herstellung des Zugangs zu Geld- und Dienstleistungen der Regelinstitutionen des Berufsbildungssystems, wie insbesondere der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III) und ihrer regionalen Gliederungen (Jobcenter und Agenturen für Arbeit). Parallel dazu haben Wirtschaftsverbände, Kammern und Unternehmen den Zugang junger Geflüchteter zu einer betrieblichen Ausbildung verstärkt propagiert und in Zusammenarbeit mit Ministerien des Bundes und der Länder unterstützt (vgl. REICHE 2020; im Rahmen des Programms ‚Willkommenslotsen' vgl. BMWI 2020; DIHK SERVICE 2020). Auf der lokalen und regionalen Ebene engagieren sich mittlerweile viele Kommunen und Kreise für die Förderung der Aus- und Weiterbildung junger Geflüchteter, z.T. im Rahmen von Jugendberufsagenturen (vgl. NEISES/NUGLISCH 2016). Darüber hinaus tragen dazu seit

2017 die Jugendmigrationsdienste (vgl. BORRS 2016; SERVICEBÜRO JUGENDMIGRATIONSDIENSTE 2017; WEISSGÄRBER 2020), viele Einrichtungen und Initiativen des dritten Sektors, Ehrenamtliche (ERLER/PRYTULA 2020) und Migrantenorganisationen (vgl. GRÜNER/PÖTTER/JOST 2020) bei. Insgesamt hat sich ein vielfältig verwobenes Mehrebenen-Engagement aus verschiedenen Akteuren und Programmen zur Förderung der beruflichen (Aus)Bildung junger Geflüchteter in Deutschland (vgl. BMBF 2020), regional und lokal, etabliert.

Für die berufliche Integration junger Geflüchteter nimmt die Arbeitsverwaltung eine besonders wichtige Stellung ein. Im Unterschied zu früheren Kohorten Geflüchteter begannen Arbeitsagenturen bei Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive bereits während ihres Asylverfahrens damit, sie mit dem deutschen System der beruflichen Bildung und dem deutschen Arbeitsmarkt bekannt zu machen, ihre schulischen und beruflichen Bildungsvoraussetzungen besser kennenzulernen und sie über Erwerbsbedingungen zu informieren (vgl. BÜSCHEL U.A. 2015; DAUMANN U.A. 2015; DIETZ/TRÜBSWETTER 2016; SCHREYER/BAUER/KOHN 2018). Zudem war abzusehen, dass Geflüchtete mit der Zuerkennung eines oft befristeten Schutzstatus in steigendem Maße aus der Zuständigkeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in die Zuständigkeit eines Jobcenters wechseln würden (vgl. AMMON 2016; HILKERT 2016a). Dies hatte zur Folge, dass sich die Agenturen für Arbeit und vor allem die Jobcenter konzeptuell, organisatorisch und personell auf die neue Zielgruppe und die damit verbundenen Herausforderungen für die Beratung und Unterstützung Geflüchteter vorbereiten mussten.

Der ausbildungs- und berufsbezogenen Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in der Arbeitsverwaltung, so ist zu vermuten, kommt für die Entwicklung einer Ausbildungsperspektive, für die Berufswahl, die Ausbildungsvorbereitung und den Zugang zu einem Ausbildungsplatz eine zentrale Bedeutung zu. Ähnliches gilt für die Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter bei den Kammern, Jugendberufsagenturen und Jugendmigrationsdiensten.

1.2 Forschungsstand

Im Unterschied zu den Jahren bis 2015 (vgl. HILKERT 2017, S. 4-6; KLEIST 2017) haben seit 2015 die Zahl und die thematische Breite der wissenschaftlichen Beiträge zur Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung junger Geflüchteter stark zugenommen (vgl. im Folgenden LANGENKAMP/LINTEN 2019). Als größere Themenbereiche lassen sich abgrenzen: Erarbeitung einer Datenbasis u.a. zur Einschätzung von Zugangschancen junger Geflüchteter und ihres Verbleibs in der beruflichen Bildung (vgl. BIBB 2019, 329-341; DIONISIUS U.A. 2018), Feststellung beruflich verwertbarer Qualifikationen und Kompetenzen junger Geflüchteter und deren Förderung und Weiterentwicklung durch geeignete Konzepte, Programme, Maßnahmen und Angebote in der Berufsorientierung, ()-vorbereitung und ()-ausbildung, vor allem auch im Rahmen der betrieblichen Praxis, sowie die Rolle des

Ausbildungspersonals an berufsbildenden Schulen und in Betrieben. Verschiedene dieser Themen werden z.T. auch länderbezogen und regionalspezifisch beleuchtet (vgl. DIEBALL/PITTICH 2018; VOGEL 2018). Einige Veröffentlichungen thematisieren soziale Aspekte junger Geflüchteter in Bezug zu ihrer beruflichen Entwicklung und Ausbildung (vgl. BRENZEL U.A. 2019, S. 84-99; GEI/NIEMANN 2019; GEI/MATTHES 2017; SCHREYER U.A. 2018; STÜRNER 2017, S. 90-98).

Nur wenige Beiträge beschäftigen sich schwerpunktmäßig mit dem Thema der ausbildungs- und arbeitsmarktbezogenen Beratung und Vermittlung (junger) Geflüchteter (zur Literatur vor 2015 vgl. HILKERT 2017, S.6). Dabei zeigt sich, dass insbesondere die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung und die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit migrationsspezifische Schulungskonzepte (IQ FACHSTELLE INTERKULTURELLE KOMPETENZENTWICKLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG 2015), z.T. explizit für die Beratung (junger) Geflüchteter (vgl. KOHN 2019), entwickelt und erprobt haben bzw. noch erproben. Aufbauend auf der wissenschaftlichen Begleitstudie zum Modellprojekt „Early Intervention – frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern“ (vgl. BÜSCHEL U.A. 2015; DAUMANN U.A. 2015) untersucht die Studie „Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen“ anhand qualitativer Fallstudien den Einfluss der Beratung und Vermittlung in Arbeitsagenturen auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen (vgl. KNAPP U.A. 2017). In einer weiteren Studie des IAB sind Ende 2017 Vermittlungsfachkräfte in Arbeitsagenturen und Jobcentern online zu ihrer Beratungs- und Vermittlungstätigkeit von Geflüchteten befragt worden (vgl. DIETZ/OSIANDER/STOBBE 2018).

Insgesamt ist zu erkennen, dass seit 2015 sowohl die Zahl als auch die Diversität wissenschaftlicher Fachbeiträge zum Themenfeld ‚Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung und Arbeitsmarkt‘ stark zugenommen haben. Schwerpunkte der Fachbeiträge lagen auf der Erarbeitung einer Datenbasis, auf der Befähigung zu einer beruflichen Ausbildung durch Erfassung, Förderung und Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen junger Geflüchteter, sowie auf der Unterstützung des dafür erforderlichen Bildungspersonals. Dazu wurden z.T. bundesländerspezifische und regionale Aspekte aufgegriffen. Der Zusammenhang von sozialen Aspekten mit der Entwicklung einer nachhaltigen Berufsperspektive junger Geflüchteter sowie zum Gelingen einer betrieblichen Ausbildung ist nur in wenigen Beiträgen systematisch betrachtet worden. Einzelne Beiträge, die meist im Umfeld der Arbeitsverwaltung angesiedelt sind, haben auch Themen zur berufsorientierenden und berufsvorbereitenden Beratung junger Geflüchteter und ihrer Vermittlung in Ausbildung und Arbeitsmarkt empirisch aufgegriffen.

1.3 Theoretischer Rahmen

Gegenstand der Studie ist die auf die Entwicklung einer beruflichen (Ausbildungs)Perspektive junger bleibeberechtigter Geflüchteter zielende Beratung und Unterstützung in lokalen Einrichtungen mit Bezug zum Berufsbildungssystem. Im Fokus stehen Einrichtungen, deren gesetzlicher Auftrag sich auch auf die Heranführung junger Migrantinnen und Migranten mit Fluchthintergrund zur beruflichen Bildung und zum Arbeitsmarkt erstreckt. Dazu zählen neben der Arbeitsverwaltung und den Jugendmigrationsdiensten, Jugendberufsagenturen und mittelbar spezifische Projekte von Kammern.

Der Studie liegt kein explizites Konzept von ausbildungsbezogener Beratung zu Grunde, auch deshalb nicht, da ungewiss ist, ob Einrichtungen solche Beratungskonzepte selbst entwickeln oder rezipieren und falls ja, inwieweit sie diese für ihre Berater/-innen als verbindlich erklären oder den Einsatz eher der Professionalität der Berater/-innen überlassen. Gleichwohl ist anzunehmen, dass Berater/-innen in ihrer Beratung an einem bestimmten Beratungsverständnis anknüpfen und bestimmte Beratungstechniken nutzen (vgl. ARNOLD/CUBETA 2016; ENGEL U.A. 2016; ENOCH 2016; LEONHARTSBERGER-LEDL 2016; MOXLEY 1997; NESTMANN U.A. 2007/2013), ggf. sogar sich an migrationsspezifischen (vgl. IQ FACHSTELLE INTERKULTURELLE KOMPETENZENTWICKLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG 2015; KOHN 2011, DERS. 2016) oder an Geflüchteten angepasste Beratungskonzepte (vgl. KOHN 2019) orientieren. Verschiedentlich haben sich im letzten Jahrzehnt Beratungsforscher/-innen und vor allem Praktiker/-innen mit Fragen der Qualität und Wirkung der Bildungs- und Berufsberatung befasst (vgl. EGGER-SUBOTITSCH U.A. 2016; HOFFMANN 2015; NATIONALES FORUM BERATUNG 2015; NATIONALES FORUM BERATUNG IN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG 2017). Zudem sind Versuche unternommen worden, Qualitätsstandards für die Bildungs- und Berufsberatung festzulegen (vgl. BACHMANN U.A. 2008; JENSCHKE/SCHOBER/ FRÜBING 2011; NATIONALES FORUM BERATUNG IN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG 2011).

Die berufsbezogene Beratung und Unterstützung von (jungen) Migrantinnen und Migranten mit Fluchthintergrund ist in mehrere rahmende, aufeinander bezogene Horizonte eingebettet: den durch zentrale strukturelle Gegebenheiten einer Region vorgegebenen Möglichkeitshorizont der Beratung und Unterstützung; das institutionelle und organisatorische Setting der Einrichtungen, in denen die Beratung und Unterstützung erbracht wird; die persönlichen und professionellen Voraussetzungen der Beraterin/des Beraters; die Lebenslage und die berufsbezogenen Voraussetzungen und Aspirationen junger Geflüchteter. Darauf bezogen nutzt die Studie verschiedene theoretische Bezugspunkte und Hintergrundfolien als Ausgangspunkt für die empirische Beschreibung des Beratungs- und Unterstützungsgeschehens junger Geflüchteter: fachlich knüpft sie an die Didaktik der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher (vgl. ZIELKE 1986), an pädagogische Grundmuster beruflicher Integrationsförderung (Personen- und Arbeitsweltorientierung) (vgl. JAHN/BAACKE 2012, S.

528-536), das Konzept der ‚Anschlussfähigkeit" (vgl. PÖTTER 2013, S. 92-108) und an die Benachteiligtenförderung in der Berufsorientierung (RATSCHINSKY/BOJANOWSKI 2013) an. Zudem greift die Studie das Konzept des Spielraums in sozialen Dienstleistungsorganisationen auf (vgl. DITTMAR 2016, S. 65-90), um die berufsbezogene Beratung junger Geflüchteter in verschiedenen institutionellen und organisatorischen Einrichtungskontexten zu charakterisieren.

2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen

Das Forschungsprojekt leistet für die lokale Ebene in Deutschland einen empirischen Beitrag zu der Frage nach Möglichkeiten und Grenzen des Zugangs junger Geflüchteter mit Schutzstatus in eine berufliche Ausbildung. Im Mittelpunkt der explorativen Untersuchung steht die bislang kaum erforschte ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in lokalen Einrichtungen mit Bezug zum Berufsbildungssystem (s.o. Kap. 1) an ausgewählten Standorten (s.u. Kap. 3). Schwerpunktmäßig aus der Sicht der Berater/-innen soll ihr Beitrag zur Klärung einer beruflichen Ausbildungsperspektive junger Geflüchteter mit Schutzstatus, der Vorbereitung auf und der Vermittlung in eine berufliche Ausbildung beschrieben, Gelingens- und Misslingensfaktoren identifiziert und lokale Lernprozesse angestoßen werden.

Folgende Forschungsfragen strukturieren den Forschungsprozess:

- Inwieweit und wie unterstützen Berater/-innen in lokalen Einrichtungen mit Bezug zum Berufsbildungssystem junge Geflüchtete mit Schutzstatus bei der Entwicklung einer (eigenen) beruflichen Ausbildungsperspektive und beim Zugang in eine Ausbildung?
- Welche förderlichen und welche hinderlichen Faktoren zeigen sich bei einer solchen Beratung und Unterstützung?
- Welche „best practice"-Erfahrungen und welche Verbesserungsbedarfe zeichnen sich vor diesem Hintergrund für die Unterstützung der Entwicklung einer beruflichen Ausbildungsperspektive junger Geflüchteter mit Schutzstatus und für ihren Zugang in eine berufliche Ausbildung ab?

Vor dem Hintergrund des Problemaufrisses (s.o. Kap. 1) und der Forschungsfragen der Studie sind folgende forschungsleitende Annahmen abgeleitet worden:

- Rahmenbedingungen des lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes und die Zielstruktur der betrachteten Einrichtungen eröffnen Beraterinnen und Beratern spezifische Korridore zur Entwicklung und Umsetzung beruflicher Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter mit Schutzstatus: dabei stehen institutionenorientierte und marktkonforme Korridore von

Arbeitsverwaltungen und Kammern klientenorientierten Korridoren von Einrichtungen der Jugendsozialarbeit gegenüber.

- Der Prozess des kulturellen und gesellschaftlichen Ankommens junger Geflüchteter mit Schutzstatus in Deutschland verzögert und erschwert ihre Entwicklung und Umsetzung beruflicher Ausbildungsperspektiven.

- Die Berater/-innen passen ihre ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung an die Heterogenität junger Geflüchteter mit Schutzstatus und deren Bedarfen an. Dabei zeigen sich Unterschiede nach Art der Einrichtung.

- Bei der Entwicklung einer beruflichen Ausbildungsperspektive und der Vorbereitung auf eine berufliche Ausbildung junger Geflüchteter mit Schutzstatus berücksichtigen die Berater/-innen lediglich teilweise Interdependenzen mit ihrem lebensweltlichen Hintergrund. Dabei zeigen sich Unterschiede nach Art der Einrichtung.

- Die Berater/-innen setzen sich unterschiedlich für die Entwicklung einer beruflichen Ausbildungsperspektive und für die Vorbereitung auf eine berufliche Ausbildung junger Geflüchteter mit Schutzstatus ein: junge geflüchtete Frauen und junge geflüchtete Erwachsene ab etwa Mitte Zwanzig werden weniger gefördert.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Erhobenes Material

An drei disparaten lokalen Standorten im Bundesgebiet wird für verschiedene ausbildungsbezogene Einrichtungen untersucht, inwieweit und wie ihre Berater/-innen junge Geflüchtete mit Schutzstatus bei der Entwicklung einer beruflichen Ausbildungsperspektive und bei Wegen in eine berufliche Ausbildung fördern (können). Als Standorte der Untersuchung sind neben den beiden Städten München und Rostock, der Landkreis Ennepe-Ruhr in Nordrhein-Westfalen und als Einrichtungen die örtlichen Agenturen für Arbeit, die Jobcenter, die Jugendberufsagenturen, die Jugendmigrationsdienste und die Kammern schwerpunktmäßig ausgewählt worden (vgl. ausführlich: HILKERT U.A. 2018, S. 11-15).

Im Mittelpunkt der empirischen Untersuchung stehen Berater/-innen, die über ihre ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter Auskunft geben. Diese Berater/-innen werden zu ihren Beratungs- und Unterstützungserfahrungen befragt: u.a. zu ihrem Beratungsansatz und ihrem Beratungsselbstverständnis, zu den Zielen, Themen und Angeboten der Beratung und Unterstützung, den Bedarfen Geflüchteter und ihren Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung,

zur Zusammenarbeit mit Geflüchteten und der Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen in und außerhalb ihrer Einrichtung sowie zu Vorschlägen zur Verbesserung ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung Geflüchteter. Die Perspektive junger Geflüchteter auf die ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung wird ebenfalls einbezogen.
Die Befragung von Leitungskräften richtet sich auf die institutionelle und organisatorische Einbettung der Beratungsprozesse, wie u.a. auf die gesetzlichen und organisatorischen Ziele der Einrichtung, ihr Beratungs- und Unterstützungskonzept, die Unterstützungsangebote und die Zusammenarbeit der Einrichtung mit anderen örtlichen Akteuren.
Ergänzt werden die Befragungen durch die Sammlung öffentlich zugänglicher Dokumente zu den Einrichtungen (u.a. Organigramme, Jahresberichte und Statistiken) und durch Materialien zur Beschreibung relevanter lokaler Standortbedingungen, wie insbesondere Angaben zur Bevölkerungsstruktur, zur Zahl und Zusammensetzung der Geflüchteten, zur Wirtschaftsstruktur, zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zum lokalen Unterstützungsnetzwerk für Geflüchtete (s.o. HILKERT U.A. 2018, S. 78-87).

Die Materialrecherchen, die halboffen geführten leitfadengestützten Experteninterviews mit Beraterinnen/Beratern und mit Leitungskräften und die Durchführung der problemzentriert ausgerichteten Interviews mit Geflüchteten haben zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 stattgefunden (siehe dazu ausführlich: ebd. S. 30-35, 48-51, 62-65). Verantwortlich für die Recherchen der Materialien und der Befragungen waren drei lokale Projektteams: für den Standort München ein Team der Professur für Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Hochschule München, für den Standort Ennepe-Ruhr-Kreis ein Team des Bundesinstituts für Berufsbildung und für den Standort Rostock ein Team des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik an der Universität Rostock. In Tabelle 1 sind die in den Einrichtungen der Standorte geführten Experteninterviews überblickshaft zusammengestellt.

Interviews mit jungen Geflüchteten sind nur an den Standorten München (zehn verwertbare Interviews) und Ennepe-Ruhr-Kreis (fünf verwertbare Interviews) zustande gekommen. Entgegen den Erwartungen haben junge Geflüchtete in den Interviews sehr zurückhaltend auf Fragen zu ihren Erfahrungen mit der Beratung und Unterstützung der hier näher betrachteten Einrichtungen geantwortet. Insgesamt lassen sich dazu nur wenige Stellen in den Interviews finden. Auf Grund ihres allgemeinen Charakters sind diese Stellen auch inhaltlich wenig ergiebig. Im Unterschied dazu findet sich in den Interviews aussagekräftiges biografisches Material, u.a. zu ihrem schulischen Werdegang in den Herkunftsländern und vor allem zu ihrer Lebenslage und dem Prozess des Ankommens in Deutschland.

Die Interviews mit den Befragten wurden nach den Transkriptionsregeln von Kuckartz (KUCKARTZ 2016) vollständig transkribiert und die anonymisierten Transkripte auf einer CD-ROM für die Auswertung hinterlegt (vgl. HILKERT U.A. 2018, Anhang D).

Tabelle 1: Befragte Berater/-innen und Leitungskräfte nach Standort der Untersuchung und Art der Einrichtung

Standort										
Art der Einrichtung	**München**			**Ennepe-Ruhr-Kreis**			**Hansestadt Rostock**			**Befragte nach Art der Einrichtung insgesamt**
	Insgesamt	Berater/-innen	Leitungs-kräfte	Insgesamt	Berater/-innen	Leitungs-kräfte	Insgesamt	Berater/-innen	Leitungs-kräfte	
Agentur für Arbeit	1	1	0	1	1	0	5	3	2	7
Jobcenter	9	6	3	7	4	3	2	2	0	18
Jugendberufs-agentur	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2
Jugend-migrations-dienst	3	3	0	3	3	0	0	0	0	6
Kammern	1	1	0	1	1	0	3	2	1	5
Andere	3	2	1	1	0	1	1	1	0	5
Insgesamt	18	14	4	13	9	4	12	9	3	43

3.2 Auswertungsverfahren

Die erhobenen Dokumente zu den betrachteten Einrichtungen (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 79-88) und die anonymisierten Transkripte der Interviews mit Leitungskräften, Beratern/-innen und Geflüchteten (ebd. Anhang D) werden in Anlehnung an Kuckartz (vgl. KUCKARTZ 2016) qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet. Hierzu wird in einem ersten Schritt theoriegeleitet deduktiv ein Kategoriensystem entwickelt und es in einem zweiten Schritt durch thematisches Codieren induktiv angepasst. Folgendes gesättigte Kategoriensystem dient als Grundlage der inhaltsanalytischen Auswertung:

Tabelle 2: Kategoriensystem für die inhaltsanalytische Auswertung der Dokumente betrachteter Einrichtungen und der Interviews mit den befragten Leitungskräften, Beraterinnen und Beratern und Geflüchteten

Hauptkategorie	Unterkategorie
1 Aufgaben in der Einrichtung	1.1 Aufgabe(n) der Leitungskraft
	1.2 Aufgabe(n) des Beraters/der Beraterin
2 Zugang zur Beratung und Unterstützung	-
3 Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung	3.1 Beratungs- und Unterstützungsziele der Einrichtung
	3.2 Fachkonzept ‚Beratung' der Einrichtung
	3.3 Beratungs- und Unterstützungsverständnis des Beraters/der Beraterin der Einrichtung
4 Beratungs- und Unterstützungsablauf	4.1 Ziel(e) der Beratung und Unterstützung
	4.2 Bedarf(e) des/der Geflüchteten
	4.3 Berater-Geflüchteten-Zusammenarbeit
	4.4 Beratungs- und Unterstützungsabschluss
	4.5 Nachbetreuung
5 Beratungs- und Unterstützungsthemen	5.1 Lebensweltliche(s) Thema/Themen
	5.2 Arbeitsweltliche(s) Thema/Themen
6 Ausbildungsperspektive u. –vorbereitung	6.1 Ausbildungsinformation(en)
	6.2 Ausbildungsinteresse und -wünsche
	6.3 Ausbildungsfähigkeiten
	6.4 Geschlechtsspezifische Ausbildungs-möglichkeiten
	6.5 Ausbildungshindernisse
7 Ausbildungsvermittlung	-
8 Unterstützungsangebot(e)	8.1 Ausbildungsbezogene(s) Angebot(e)
	8.2 Lebensweltbezogene(s) Angebot(e)
	8.3 Angebotslücke(n)
9 Zusammenarbeit in der Einrichtung bei der Beratung und Unterstützung	9.1 Art der Zusammenarbeit
	9.2 Ausbildungsbezogene Zusammenarbeit
	9.3 Lebensweltbezogene Zusammenarbeit
10 Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen bei der Beratung und Unterstützung	10.1 Art der Zusammenarbeit
	10.2 Ausbildungsbezogene Zusammenarbeit
	10.3 Lebensweltbezogene Zusammenarbeit
11 Zukünftige Herausforderungen für die Beratung und Unterstützung	-
12 Optimierung und Weiterentwicklung der Beratung und Unterstützung	-

Mit Hilfe dieses entlang den Forschungsfragen (s.o. Kap. 2), dem Forschungsstand (s.o. Kap. 1) und den Interviewfragen (vgl. HILKERT U.A. 2018, Anhang C) erarbeiteten Kategoriensystems wird standort-, einrichtungs- und befragungsgruppenbezogen das gesamte auszuwertende Material computergestützt (MAXQDA) codiert und verdichtet. Auf Grund der zu erwartenden selektiven Ergiebigkeit der Interviews mit Geflüchteten (s.o. Abschnitt 3.1) sind nur einzelne Aspekte dieses Materials auswertungsrelevant.

Auf dieser Grundlage wird zu jedem Standort eine Fallstudie erarbeitet (s.u. Kap. 4.1 – 4.3). Hierzu werden vor dem Hintergrund der spezifischen lokalen Rahmenbedingungen die Verdichtungen zu den näher betrachteten Einrichtungen eines Standorts – Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendberufsagentur (nicht Standort ERK), Jugendmigrationsdienst und Kammern – jeweils nach den Dimensionen ‚Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung' und ‚Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen' zusammengesehen und vor diesem Hintergrund lokale Potenziale und Hindernisse bei der Entwicklung einer Ausbildungsperspektive junger Geflüchteter mit Schutzstatus und ihres Zugangs zu einer beruflichen Ausbildung herausgearbeitet. Abschließend werden die lokalen Profile selektiv verglichen (s.u. Kap. 4.4).

4 Ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger bleibeberechtigter Geflüchteter

Vor dem Hintergrund des Problemzusammenhangs (s.o. Kap. 1) und der davon abgeleiteten Forschungsfragen der Untersuchung (s.o. Kap. 2) wird im Folgenden für die Städte München und Rostock sowie den Landkreis Ennepe-Ruhr in Nordrhein-Westfalen empirisch erkundet, inwieweit und wie Berater/-innen ausgewählter ausbildungsbezogener Einrichtungen junge Geflüchtete mit Schutzstatus dabei unterstützen, eine berufliche Ausbildungsperspektive zu entwickeln und Wege in eine berufliche Ausbildung zu finden und zu gehen. Hierzu werden mögliche Einflüsse lokaler Verhältnisse auf das Beraterhandeln – Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, vor allem institutionelle, organisatorische und personelle Rahmenbedingungen der betrachteten Einrichtungen und ihrer Angebote, das Unterstützungsnetzwerk für Geflüchtete – verdeutlicht.

Die Untersuchung fokussiert das Beraterhandeln in Arbeitsverwaltungen, insbesondere Jobcentern (JC) und Agenturen für Arbeit (AA), in migrationsspezifischen Einrichtungen der Jugendsozialarbeit, vor allem Jugendmigrationsdiensten (JMD), und in Projekten der Kammern (HwK und IHK) ausgewählter Standorte im Bundesgebiet. Die Aussagen der Befragten zur ausbildungsbezogenen Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter sind in verschiedener Weise begrenzt: insbesondere durch den Befragungszeitraum, die Befragungsthemen, die Bereitschaft von Beraterinnen und Beratern

, Leitungskräften und jungen Geflüchteten an der Befragung teilzunehmen und den Wahrnehmungen und Einschätzungen der Befragten. Zudem zeigt sich anhand des Interviewmaterials, dass Berater/-innen und Leitungskräfte arbeitsweltliche Themen, junge Geflüchtete dagegen lebensweltliche Themen favorisierten und die Berater/-innen sich schwerpunktmäßig zu den Aspekten Berufsorientierung und Berufsfindung junger Geflüchteter äußerten. Beides deutet darauf hin, dass im Befragungszeitraum viele junge Geflüchtete noch am Anfang ihrer beruflichen Entwicklung in Deutschland gestanden haben.

Auf der Grundlage der Befunde des Zwischenberichtes (vgl. HILKERT U.A. 2018) und der inhalts-analytischen Auswertung des Interviewmaterials der Befragten (s. o. Kap. 3.2) werden im Folgenden anhand von drei Fallstudien (Abschnitte 4.1 bis 4.3) lokale Profile ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter herausgearbeitet. Hierzu werden vor dem Hintergrund institutioneller und organisatorischer Rahmenbedingungen der betrachteten Einrichtungen das darin eingebettete Beratungs- und Unterstützungsgeschehen beschrieben und lokale Potenziale und Hindernisse zur Erschließung beruflicher Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter verdeutlicht. Abschließend werden die lokalen Profile selektiv zusammengesehen und verdichtet (Abschnitt 4.4).

4.1 Fallstudie München

München zeichnet sich insgesamt durch günstige strukturelle Rahmenbedingungen zur Entwicklung von Ausbildungsperspektiven für junge bleibeberechtigte Geflüchtete aus (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 16 ff). Die Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Zielgruppe sind vielfältig, dadurch aber zum Teil auch unübersichtlich. Die Stadt München hat durch den Gesamtplan Integration einen Überblick über die Angebote für die Zielgruppe geschaffen, verweist jedoch zu Recht darauf, dass die Datenlage schwierig und die Dynamik im Handlungsfeld hoch ist (ebd. S. 29). Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit bekommen vor diesem Hintergrund eine hohe Bedeutung für die unterschiedlichen Akteure im Feld, von denen die Landeshauptstadt als wichtigster gesehen werden muss. Nicht alle Akteure können diese Aufgaben umfassend erfüllen, insbesondere wenn hierfür keine oder nicht ausreichend Ressourcen eingeplant sind oder wenn die Projekte oder Träger nur kurzfristige Finanzierungen sichern konnten. Daher werden die vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote auch unterschiedlich sichtbar und es bilden sich unterschiedliche Verdichtungen in den Netzwerken.

Neben den günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der guten Arbeitsmarktsituation zeichnet sich München vor allem durch hohe Lebenshaltungskosten und einen sehr engen Wohnungsmarkt aus, was zum Zeitpunkt der Interviewführung zu geschätzten 3000 bereits anerkannten Geflüchteten führte, die in den Unterkünften verbleiben mussten, weil es für sie keinen

bezahlbaren Wohnraum in München gibt. Das Jobcenter München reagierte auf diese Situation mit der Einrichtung einer Zentraleinheit Flüchtlinge (ZEF), welches speziell diese Zielgruppe, die nicht an die Sozialbürgerhäuser angeschlossen ist, mit Unterstützungs- und Beratungsleistungen versorgt (s.u. Abschnitt 4.1.1).

In München lebten im Dezember 2017 etwas über 1,5 Millionen Menschen. Davon waren ca. 420.000 Ausländer/-innen (27,6 Prozent) und ca. 230.000 Deutsche mit Migrationshintergrund (15,5 Prozent). Unter den ausländischen Einwohner/-innen sind etwas mehr als die Hälfte Bürger/-innen der Europäischen Union (EU). Nur 1,4 Prozent der Gesamtbevölkerung waren Geflüchtete (vgl. LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN 2018a, S. 17). Der Zuzug nach München wird insgesamt sowohl von inländischen als auch von ausländischen Bevölkerungsgruppen getragen. Betrachtet man nur die Auslandsmigration fällt auf, dass nach wie vor die größten Zuzüge auf EU-Bürger/-innen zurückzuführen sind (24,9 Prozent).
Die Gruppe der bleibeberechtigen Geflüchteten haben wir im Zwischenbericht auf ca. 15.500 Personen geschätzt. Davon sind ca. 50 Prozent unter 25 Jahre alt. Die Hauptherkunftsländer sind Afghanistan, Irak und Syrien. Für die bayerische Landeshauptstadt München kann festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen mit knapp 40 Prozent in der Gruppe der Geflüchteten vergleichsweise hoch ist (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 21ff). Ähnlich wie in anderen Kommunen wird der Anteil der Frauen in den letzten beiden Jahren aufgrund des Familiennachzugs noch weiter angestiegen sein.
Das ausbildungsbezogene Beratungs- und Unterstützungsgeschehen für bleibeberechtigte junge Geflüchtet in München spielt sich vor allem in der ZEF des Jobcenters (JC) München, in den acht Jugendmigrationsdiensten (JMD), in der „Taskforce Flucht“ der Agentur für Arbeit (AA), im Integrationsberatungszentrum (IBZ) Sprache und Beruf sowie in unterschiedlichen Einrichtungen bzw. Angeboten der Jugendhilfe statt. Darüber hinaus gibt es weitere Anlaufstellen, wie z.B. das JIBB[1] oder die IHK. Nicht erfasst wurden in dieser Untersuchung die zivilgesellschaftlichen Aktivitäten und Angebote in diesem Bereich. Für München werden diese Angebote in einem Parallel- bzw. Folgeprojekt „Lokale Unterstützungsketten für bleibeberechtige junge Geflüchtete“ (LokU) bis Ende 2021 erhoben (PÖTTER 2019).

Grundlage der in den folgenden Abschnitten dargestellten Befunde und Ergebnisse sind qualitative Inhaltsanalysen (s.o. Kap. 3) transkribierter Experteninterviews mit vier Leitungskräften und 15 Berater/-innen aus den in München näher betrachteten Einrichtungen und Projekten sowie zehn

[1] Es wurde zwar ein Interview mit einer Mitarbeiterin der Jugendberufsagentur „Jugend in Bildung und Beruf“ (JIBB) durchgeführt, aber da diese Einrichtung in München vorwiegend für junge Geflüchtete zuständig ist, die keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben, konnten kaum Aussagen zur Zielgruppe der Untersuchung generiert werden. Daher wird dieses Interview im Rahmen dieses Berichts ausgeklammert.

transkribierte Interviews mit Geflüchteten. Die Interviews wurden zwischen Oktober 2017 und Juni 2018 geführt (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 31ff) und einrichtungsbezogen ausgewertet worden.

4.1.1 Jobcenter

4.1.1.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

Das „Jobcenter München Landeshauptstadt“ ist eine gemeinsame Einrichtung der Landeshauptstadt München und der Agentur für Arbeit München. München ist in zwölf Sozialregionen unterteilt, die sich an den Grenzen der Stadtbezirke orientieren. In jeder Sozialregion befindet sich je eine dezentrale und ämterübergreifende Anlaufstelle (vgl. LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN 2014). Dieses Konzept soll Bürgernähe und kurze Wege ermöglichen, da die Einwohner/-innen der jeweiligen Sozialregion sich mit allen Fragen an ihr Sozialbürgerhaus wenden können.

Geflüchtete mit Wohnsitz in einem der zwölf Bezirke von München werden in den dezentralen Anlaufstellen beraten. Da der Bevölkerungsanteil der Geflüchteten aber bei nur etwa 1,4 Prozent liegt und nur ein kleiner Teil von ihnen Wohnräume in den Stadtbezirken gefunden haben, kommen die Berater/-innen in diesen Sozialbürgerhäusern nur vereinzelt mit Geflüchteten in Kontakt. Für gut 3000 Geflüchtete, die zwar bereits einen Aufenthaltsstatus bekommen haben, jedoch in München keinen bezahlbaren Wohnraum finden und daher in Unterkünften und Pensionen der Landeshauptstadt München verbleiben müssen, wurde im April 2016 eine eigene Einheit im Jobcenter München geschaffen: die Zentraleinheit Flüchtlinge (ZEF). Die Berater/-innen dieser Zentraleinheit arbeiten ausschließlich mit dieser Zielgruppe. Die ZEF hatte bis 2018 ihren Standort im Sozialbürgerhaus Berg am Laim/Riem[2]. Dort wurden zudem zwei neue Stellen zur spezialisierten Beratung von Geflüchteten geschaffen, da dies der Stadtbezirk mit dem höchsten Anteil an Geflüchteten ist.
Von den insgesamt acht Berater/-innen wurden sechs interviewt. Zusätzlich wurden der Geschäftsführer des Sozialbürgerhauses, die Teamleitung der ZEF und die stellvertretende Geschäftsführerin des Jobcenters interviewt.

4.1.1.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Zentrales Ziel des Jobcenters München ist es, dass die Geflüchteten ein eigenverantwortliches, eigenständiges Leben führen können, ohne auf Transferleistungen angewiesen zu sein. Daneben muss eine „rechtssichere Leistungsgewährung“ (A14, 21) sichergestellt werden. In den Interviews gibt es sowohl von Seiten der Berater/-innen als auch von den Vertretern/-innen der Geschäftsführung ein klares Bekenntnis zu einer nachhaltigen Integration in Arbeit. In den Interviews wird aber auch deutlich,

[2] Diese Zentraleinheit ist im Jobcenter 2018 in den Bereich „Markt & Integration“ (MINT) übergegangen. Das ZEF selbst besteht weiter und unterteilt sich in die Bereich U25 und Ü25. Der Sitz wurde in die Franziskanerstraße verlegt.

dass es Zielvorgaben der Geschäftsführung und der Bundesagentur für Arbeit gibt, die auf eine Reduzierung von Kosten zielen.

Die Beraterrolle beschreibt die Teamleitung der ZEF als „Lotse durch das System“ (A14, 21). Dabei hätte sich zu Beginn das Berater/-innen-Team zunächst selbst alle Informationen beschaffen und lernen müssen, wo es welche Ansprechpartner/-innen gibt oder wie was funktioniert. Die Teamleitung spricht von Pionierarbeit, die geleistet werden musste. Dies untermauert, dass die Beratung der Geflüchteten besondere Anforderungen an die Berater/-innen stellt, z.B. in Bezug auf Kenntnisse über die Integrations- oder Sprachkurse, über weiterführende Beratungseinrichtungen oder über die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Als Grundkonzept für die Beratung dient das „Beko“ der Bundesagentur für Arbeit. Dies sei nicht speziell angepasst worden, sagt die Teamleitung. Man habe allerdings Fortbildungen zum migrationssensiblen Beraten gemacht. Die Teamleitung betont, dass es ihr wichtig ist, dass die Berater/-innen Gestaltungsspielraum in ihren Beratungen haben. Eine besondere Beratungsstrategie von Seiten des ZEF wurde demnach nicht entwickelt. Dabei wird in den Interviews mit den Beraterinnen und Beratern durchaus deutlich, dass die Beratungssituationen mit Geflüchteten sich deutlich von Beratungssituationen mit anderen Klientinnen und Klienten unterscheiden. So wird in den Interviews der Berater/-innen betont, dass die sprachliche Barriere auch in den Beratungssituationen eine erhebliche Rolle spielt und dass die Berater/-innen nicht selbstverständlich auf Vorkenntnisse zum Berufsbildungssystem in Deutschland aufbauen können. Nach Auskunft der Integrationsfachkräfte täten sich die Geflüchteten zunächst oft schwer, den Zusammenhang von Ausbildung und Arbeitsmarkt in Deutschland zu sehen und langfristige Strategien zu entwickeln. Bei ihnen stünde zunächst das Erwerbsinteresse im Vordergrund, da sie finanzielle Mittel für eine eigene Wohnung oder zur Unterstützung ihrer Familie bräuchten.

Besondere Zielgruppen wurden von Seiten der Berater/-innen des JC nicht identifiziert. In der Regel äußerten sich die Berater/-innen erst auf Nachfrage zu Besonderheiten bei der Beratung von Frauen. Hier deuten ihre Aussagen darauf hin, dass es eine große Bandbreite von mehr oder weniger Erwerbsinteresse unter den Frauen gibt. Die Ausprägung des Ausbildungs- und Erwerbsinteresses bei den Frauen hänge vom Herkunftsland, dem Familienstand und der kulturell geprägten Einstellung zur Erwerbsarbeit bzw. vom geschlechtsspezifischen Rollenverständnis ab. Frauen mit Fluchthintergrund hätten in der Regel eine ausgeprägte Familienorientierung. Geflüchtete Frauen mit Familie hätten sehr häufig keine bzw. keine differenzierte Erwerbsvorstellung. Bei den Männern läge hingegen allgemein eine hohe Erwerbsorientierung vor.

4.1.1.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Die Integrationsfachkräfte orientieren sich an den Vorgaben des JC München, tragen diese mit und setzten die dahinterliegende Strategie einer nachhaltigen Integration in Erwerbsarbeit um. Das heißt die Berater/-innen werben bei den Geflüchteten dafür eine Berufsausbildung zu machen und raten von Helfertätigkeiten ab. Diese Strategie steht vor allem bei den Beraterinnen und Beratern im Vordergrund, die im Rahmen der U25 beraten. Sie prüfen die Ausbildungswünsche der Geflüchteten kritisch und motivieren sie zu einer Ausbildung, bei denen ihrer Meinung nach Erfolgschancen für den Abschluss einer Ausbildung bestehen. Dabei deuten die Berater/-innen die Bedarfe und Wünsche der Geflüchteten im Sinne des Jobcenters und seiner Strategie teilweise um.

In Bezug auf Ü25 wird die Strategie, der Bedeutung einer Ausbildung für die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu vermitteln, allerdings nicht umgesetzt. Hier geht es den Berater/-innen vor allem darum die Geflüchteten in Arbeitsstellen mit besseren Rahmenbedingungen zu vermitteln. Dies ist insofern kritisch zu betrachten, als dass das Alter der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund auf Ausbildungsplätze etwas höher liegt als im Durchschnitt. Dies steht mit der Notwendigkeit in Zusammenhang, zunächst die deutsche Sprache zu erlernen und Abschlüsse anerkennen bzw. nachholen zu müssen. Auch die Integrationsfachkräfte selbst sind der Meinung, es bedürfe einer längerfristigen, intensiven Förderung bis die jungen Geflüchteten als ausbildungsreif gelten können. Als ausbildungsreif sehen sie Geflüchtete an, die ein Ausbildungsinteresse haben, ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen können, im passenden Alter sind, gesundheitlich keine Beeinträchtigungen haben und eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen. Darüber hinaus sei es hilfreich, wenn sie bereits ausbildungsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen nachweisen könnten. In der Folge können diese Personen erst mit deutlicher Verzögerung in den Ausbildungsmarkt einmünden. Die Altersgrenze U25/Ü25 orientiert sich hingegen an der ‚Normalbiografie' in Deutschland aufgewachsener Personen.

Als Ausbildungshemmnisse werden aus Sicht der Berater/-innen die Faktoren Schulbildung, Sprache, Gesundheit, Kultur, Umgang mit der Verwaltung und die Wohnsituation benannt. Frauen seien häufig in all diesen Punkten benachteiligt. Darüber hinaus wird berichtet, dass sich ehrenamtliche Unterstützer/-innen und potenzielle Arbeitgeber/-innen mit ihren Angeboten vorwiegend an den chancenreicheren Geflüchteten orientieren. Die Berater/-innen setzen selbst aber auch zum Teil Prioritäten bei Geflüchteten mit guten Aussichten. Personen, die sie für wenig entwickelbar halten oder deren Entwicklung sie als zu aufwendig einschätzen, werden nicht mit gleicher Intensität betreut.
Die außerhalb der schulischen und beruflichen Bedarfe liegenden Probleme und Bedürfnisse werden von den Beraterinnen und Beratern nicht systematisch recherchiert. Sie nehmen zwar die Bedarfe in Bezug auf die Wohnsituation, die Gesundheit und die Bleibeunsicherheit wahr, reagieren darauf aber

eher verhalten und abwartend, verweisen darauf, dass dies nicht in ihre Zuständigkeit fällt und vermitteln sofern bekannt an zuständige Stellen weiter. Das Zuhören bei lebensweltlichen Themen der Geflüchteten fällt bei den JC-Berater/-innen vorwiegend unter die Kategorie einer „vertrauensbildenden Maßnahme“. Damit wird der Zusammenhang von lebensweltlichen Bedürfnissen oder Belastungen und den Chancen der Entwicklung einer beruflichen Perspektive zwar von den Jobcenter-Berater/-innen gesehen, jedoch nicht systematisch in der Beratung berücksichtigt.

4.1.2 Jugendmigrationsdienste

4.1.2.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

Insgesamt arbeiten in München acht Jugendmigrationsdienste (JMD), die von acht unterschiedlichen, freien, gemeinnützigen Trägern der Sozialen Arbeit nach den Vorgaben des BMFSFJ vorgehalten werden. Die JMDs in München orientieren sich wie das JC München an den Sozialbezirken. Es gibt unter den JMDs eine Absprache, welcher JMD für welchen Bezirk zuständig sein soll (vgl. JMD VERBUND MÜNCHEN 2017, S. 5). Seit dem 15. Juli 2010 gibt es eine Kooperation zwischen den JMD in München und dem JC München. Über Zuleitungsformulare werden Personen vom JC an die JMD weitergeleitet (ebd., S. 14). Bis 2017 durften JMD nur bleibeberechtigte Geflüchtete beraten. Seit der Durchführung und dem Abschluss des Modellprojekts jmd2start dürfen auch junge Geflüchtete ohne Bleibeberechtigung die Dienste der JMD in Anspruch nehmen. Beraten werden soll die Altersgruppe zwischen 12 und 27 Jahren, womit sich die Vorgaben für die JMD an den gesetzlichen Grundlagen der Jugendhilfe orientieren. Drei Berater/-innen aus drei JMD konnten für die Fallstudie interviewt werden.

4.1.2.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Ziel der Beratung ist die Entwicklung von Entscheidungskompetenzen auf Seiten der Geflüchteten sowie deren Integration in die Gesellschaft („gesellschaftliche und politische Teilhabe“). Die Zusammenarbeit setze, so die Berater/-innen, ein hohes Maß an Eigeninitiative und Mitarbeit bei den Geflüchteten voraus.

Grundsätzlich unterscheiden die Berater/-innen zwischen Kurzberatungen und Case Management. Letzteres könne bis zu drei Jahre dauern, in Ausnahmen sogar noch länger, und sähe eine höhere Betreuungsdichte vor. Kurzberatungen können in ein- bis dreimaligen Kontakten bestehen. Das Angebot der Beratung in den JMD reicht von der Aufklärung über die Beratung selbst (Freiwilligkeit, Art der Zusammenarbeit, Datenschutz etc.) bis zur Kompetenzfeststellung in Form von Interviews und Tests. Die Geflüchteten werden bei der Informationsbeschaffung und Orientierung in schulischen, ausbildungstechnischen und beruflichen Fragen unterstützt. Man bietet auch die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche mit Hilfe von Rollenspielen o.ä. an. Darüber hinaus wird auch bei lebensweltlichen Bedarfen unterstützt, wie z.B. beim Thema Wohnen, sowie über weitere

Beratungsangebote informiert (z.B. Schuldnerberatung). Die Verweisberatung macht einen wichtigen Teil der Beratung aus. Die Berater/-innen unterstützen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz; bei älteren Geflüchteten gehe es auch manchmal um die Suche nach einer (höherwertigen) Beschäftigung. Darüber hinaus kommen alle Themen zur Sprache: von den Interessen und Hobbies über die soziale Einbindung, die familiäre Situation und die eigene Lebensplanung. Manchmal ginge es auch um rechtliche Fragen.
Aus Sicht der Berater/-innen der JMD in München ist eines der zentralen Themen der Beratungsgespräche der Wunsch nach einer eigenen Wohnung oder einem Zimmer. Die Geflüchteten sind in den Gemeinschaftsunterkünften oder städtischen Pensionen zu mehreren auf einem Zimmer untergebracht. Der Mangel an Rückzugsmöglichkeiten erschwert die Konzentration auf das Lernen, macht dieses zum Teil unmöglich und gefährdet dadurch Fortschritte beim Spracherwerb, der Schulbildung oder der Ausbildung. Darüber hinaus benötigen die Geflüchteten oft Nachhilfe sowie Informationen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland.
In der Wahrnehmung der befragten Berater/-innen der JMD in München bringen die Geflüchteten generell eine hohe Motivation der Gestaltung und Verbesserung ihres Lebens mit bzw. haben den eindeutigen Wunsch eines Einstiegs in den Beruf oder in einen Ausbildungsprozess. Sie haben aber auch den Eindruck, dass der Wunsch nach einer beruflichen Ausbildung oft erst durch die mit Nachdruck geäußerten Empfehlungen von Berater/-innen unterschiedlichster Einrichtungen entstanden sind. Oftmals wüssten die Geflüchteten aber gar nicht, was es bedeutet, eine Ausbildung zu machen. In der Wahrnehmung der JMD Berater/-innen ist die Aufnahme einer Ausbildung nicht für alle Geflüchteten eine zielführende Maßnahme.
Viele geflüchtete Frauen hätten bereits Kinder oder seien schwanger. Für Mütter gebe es kaum Möglichkeiten eine Ausbildung zu machen, weil es an Teilzeitausbildungen fehle. Frauen wirkten in der Regel unsicherer und orientierungsloser als die jungen geflüchteten Männer. Sie seien auch häufiger durch Traumatisierungen belastet. Während Frauen in die sozialen Berufe streben oder das Friseur-Handwerk erlernen wollen (manche wollten auch in den Verkauf), wollen die Männer häufig Mechaniker werden, auf dem Bau oder im Lager arbeiten.

Als Ausbildungshindernisse werden die hohe familiäre Eingebundenheit der Frauen, psychische Belastungen und strukturelle Probleme, wie eine mangelnde interkulturelle Öffnung der Betriebe, die Anforderungen der Berufsschule oder die politische Situation in Deutschland benannt. So werden z.B. Ängste bei den Geflüchteten ausgelöst, wenn Abschiebungen in den Unterkünften durchgeführt werden. Auch die Wohnsituation stelle häufig ein Hindernis für die Vorbereitung, Aufnahme oder den Abschluss einer Ausbildung dar. Schlafmangel, Ängste und fehlende Rückzugsmöglichkeiten könnten auch zu Re-Traumatisierungen führen.
Nach Aussage der JMD Berater/-innen könne der Beratungsbedarf der Geflüchteten nicht abgedeckt werden. Aufgrund von Personalmangel bestehen Wartezeiten von bis zu vier Wochen für einen Termin

im JMD. Auch gäbe es insgesamt zu wenig Patenschaften. Dieser Bereich sei deutlich ausbaufähig. Auch wäre es gut, wenn man Rückzugsorte zum Arbeiten und Lernen anbieten könnte.

4.1.2.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Die Berater/-innen der JMDs in München bieten den Geflüchteten eine persönliche und nachfrageorientierte Anlaufstelle rund um Fragen der allgemeinen Lebensgestaltung mit einem Schwerpunkt auf die spezifischen Bedarfe zu Schullaufbahnplanung und Berufsorientierung.
Die Geflüchteten werden als „Co-Produzenten“ in der Beratung gesehen. Die Berater/-innen sehen sich selbst in einer Vermittlerfunktion und als Interessensvertreter/-innen, die bei Bedarf als schützende Instanz aktiv werden. Schwerpunkt der Beratung bildet die berufliche Ausbildung, Studium und Beruf. Es werden aber grundsätzlich alle Themen aufgegriffen. Die JMDs spiegeln in ihrem Angebot und Selbstverständnis die Grundsätze der Jugendhilfe.

4.1.3 Agentur für Arbeit

4.1.3.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

In der AA München gibt es eine „Taskforce Flucht“, in der zur Zeit des Interviews drei Berater/-innen speziell Geflüchtete beraten haben. Die Berufsberater/-innen der AA beginnen mit ihrer Arbeit in den Vorabgangsklassen der Schulen und arbeiten darüber hinaus eng mit den Berufsschulen zusammen. Die Berater/-innen sind deshalb oft vor Ort in den Schulen. Zum Teil gibt es sehr enge Kooperationen zu einzelnen Schulen. Geflüchtete werden über längere Zeiträume von beiden Seiten beraten und eng begleitet. Darüber hinaus werden aber auch Einzelfälle über soziale Netzwerke an die Berufsberatung vermittelt oder von anderen Institutionen geschickt.

4.1.3.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Nach Aussage der Befragten steht das Anliegen der Klienten im Vordergrund der Beratung. Darüber hinaus gäbe es aber noch das geschäftspolitische Interesse der AA, die ein Matching zwischen freien Ausbildungsstellen und geeigneten Bewerber/-innen vorsieht. Das Angebot der Taskforce beinhaltet insbesondere

- Beratungen in Schulen und Schulklassen
- Einzelberatungen
- Vermittlung in Ausbildung
- Organisation von Hilfen während der Ausbildung und
- die Beratung bei Ausbildungsabbrüchen.

Da die Anzahl der Fälle und der Beratungsbedarf in den letzten Jahren sehr hoch war, haben sich die Berater/-innen auf die Abgangsklassen konzentriert. Die Berater/innen orientieren sich wie die JC-Berater/-innen am Beratungskonzept der Bundesagentur für Arbeit („Beko“). Nach Auskunft der befragten Berufsberaterin würden in den Beratungsgesprächen ausbildungsbezogene Themen behandelt, wie z.B. Anforderungen in und Erwartungen an bestimmte Ausbildungsberufe, warum eine Ausbildung grundsätzlich wichtig ist, familiäre Erwartungen an die jungen Geflüchteten sowie gesundheitliche und psychische Themen. Bei Geflüchteten ohne sicheren Aufenthaltsstatus steht dieses Thema oft im Vordergrund.

Als Hindernis für den Beginn oder den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung benennt die Beraterin vor allem die Sprache, die familiäre Einbindung, sowie strukturelle Probleme, z.B. wenn kurzfristig formale Regelungen verändert werden oder betriebliche Kooperationspartner von geplanten Projekten zurücktreten. Die starke familiäre Einbindung ist insbesondere für junge Frauen und junge Mütter ein Hindernis. Auf Seiten der jungen Geflüchteten gibt es immer wieder ein Unverständnis für die langfristige Planung, die von den Geflüchteten erwartet wird: „Ist aber auch absolut nachvollziehbar, weil die Planbarkeit hier natürlich nach Herkunftsland war ja von heute auf nächste Woche. Und plötzlich kommt hier jemand und sagt, du, das macht Sinn, weil das rechnet sich aus, nach zehn Jahren rechnet sich aus.“ (A15, S. 11). Die bisherige Lebenserfahrung der Geflüchteten, die eher durch Nichtplanbarkeit geprägt war, steht somit der Erwartung der Beratenden gegenüber, langfristig in die (Aus)Bildung zu investieren, um sich für später bessere Arbeitsmarktchancen zu erarbeiten.
Die Ausbildungswünsche seien von den Erwartungen der Familien und dem Ausbildungssystem im Herkunftsland beeinflusst. Auch kulturell oder religiös bedingte Einstellungen könnten eine Rolle spielen. Manchmal sei das Motiv eine Ausbildung zu beginnen, die Möglichkeit von der Drei-plus-zwei-Regelung zu profitieren.

4.1.3.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Das Interview mit der Berufsberaterin der AA lässt vermuten, dass die Task Force der AA München eine engagierte Beratungsarbeit mit den Integrations- und Berufsschulklassen umsetzt. Die besonderen Erfahrungen der jungen Menschen mit Fluchthintergrund und die daraus entstehenden Unterstützungsbedarfe werden gesehen und ernst genommen. Dabei bemüht sich das Team institutionelle und strukturelle Behinderungen und Begrenzungen zu erkennen und die gesetzlichen und programmatischen Möglichkeiten ihrer Institution für die Unterstützung der Ausbildungsförderung zu nutzen. Das Engagement stößt jedoch u.a. aufgrund der Größe der Institution ‚Agentur für Arbeit‘ an Grenzen der Machbarkeit.

4.1.4 Industrie- und Handelskammer

4.1.4.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

Die Industrie- und Handelskammer München und Oberbayern ist nach eigener Auskunft die größte IHK in Deutschland (vgl. IHK MÜNCHEN o.J.). Sie hat ca. 380.000 Mitgliedsunternehmen und verfügt dadurch über ein großes Unternehmensnetzwerk in Europa. Die IHK beteiligt sich an verschiedenen Programmen, die auf die Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Beruf zielen, so z.B. das Regional-Netzwerk sowie Informationsinitiativen für Arbeitgeber und geflüchtete Menschen. Die IHK München und Oberbayern beschäftigte in der Zeit der Befragung vier Integrationsbeauftragte, die zumeist Unternehmen mit Interesse an einer beruflichen Integration Geflüchteter, z.T. auch junge Menschen mit Fluchthintergrund, beraten haben.

4.1.4.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Die Berater/-innen der IHK München und Oberbayern verstehen sich vor allem als Ansprechpartner/-innen der Betriebe und als Schnittstellenmanager/innen. Nach Auskunft des Befragten seien die Berater/innen nicht zuständig für die Vermittlung in Ausbildung, aber sie würden schon mal ein Praktikum in einen Betrieb vermitteln. Ziel der Beratung sei es einerseits das Matching zwischen den Teilnehmer/innen der Berufsintegrationsklassen und den interessierten Betrieben hin zu bekommen und andererseits, dass die eine Ausbildung aufnehmenden jungen Geflüchteten diese auch erfolgreich abschließen.

Der Interviewte berichtet leider wenig über die Beratungssituation selbst. Keine der vier Kollegen/-innen scheint mit einem spezifischen Beratungsansatz zu arbeiten. Der Interviewte berichtet, dass er viel unterwegs sei, um vor Ort mit den jungen Menschen zu sprechen. Dies sei sehr zeitaufwendig. Er verdeutlicht, dass seine Aufgabe nicht in der Vermittlung von Ausbildungsstellen liege, sondern sicherzustellen, dass ein Geflüchteter seine Ausbildung auch erfolgreich beendet. Bei Problemen während der Ausbildung werde er häufig hinzugezogen. In den Einzelberatungen ginge es vor allem um die Vermittlung der Berufsbilder bzw. der Erwartungen an einen Auszubildenden. Wenn er selbst nur wenig über einen Ausbildungsberuf wisse, vermittle er deshalb junge Geflüchtete lieber an einen Kollegen oder eine Kollegin weiter.

Ein zentraler Erfolgsfaktor bei einer Ausbildung sei nach Ansicht des interviewten Beraters, eine hohe Motivation der Geflüchteten. Als Hindernisse sieht er hingegen eine zu geringe Motivation an, sowie Probleme mit der deutschen Sprache. Er fände es allerdings auch gut, wenn mehr Ausbildungen in englischer Sprache absolviert werden könnten und nicht nur in Deutsch.

Hinderlich für seine Arbeit seien die Datenschutzregeln. Diese verhinderten, dass man als Berater nicht wisse, was mit dem jungen Menschen bereits besprochen wurde. Mehr Kontinuität in der Begleitung der Geflüchteten wäre eine wichtige Verbesserung im bestehenden System.

4.1.4.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Die Berater/-innen der IHK haben den Auftrag, Betriebe und Unternehmen darin zu unterstützen aus der Gruppe der jungen Geflüchteten geeignete Bewerber/-innen für Ausbildungsplätze in ihren Betrieben zu interessieren. Darüber hinaus sollen sie die Unternehmen beraten, damit Auszubildende mit Fluchthintergrund ihre Ausbildung erfolgreich bestehen können. Beratungen der Geflüchteten konzentrieren sich daher auf das Berufsbild und die Erwartungen an den Auszubildenden. Lebensweltliche Themen oder Hindernisse werden hingegen vollständig ausgeblendet.

4.1.5 Jugendhilfeeinrichtungen

Im Folgenden werden die Aussagen von vier Berater/-innen aus drei unterschiedlichen Angeboten der Jugendhilfe in München zusammengeführt. Es wurde eine Mitarbeiterin der Schulsozialarbeit in der Balanstraße befragt, zwei Mitarbeiterinnen des Projekts Moqua und eine Mitarbeiterin des Bayerischen Roten Kreuzes.

4.1.5.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

Berufsorientierende und berufsvorbereitende Maßnahmen werden von freien Trägern der Jugendsozialarbeit angeboten. Die Maßnahmen orientieren sich an den Schul- und Ausbildungszyklen, d.h. sie beginnen in der Regel im Herbst und bereiten dann auf die Bewerbungsphase im Frühjahr des Folgejahres vor. Die jungen Menschen werden in der Bewerbungsphase begleitet, aber spätestens mit dem Ende der Schulzeit (vor den nächsten Schulsommerferien) enden die meisten Angebote. Auf Antrag und mit besonderer Begründung können die Maßnahmen für einzelne Jugendliche auf 12 Monate verlängert werden. Manchmal können Maßnahmen nach Abbrüchen auch wiederholt werden. Die Schulsozialarbeit unterliegt grundsätzlich auch diesem Zyklus, begleitet die jungen Menschen aber zum Teil über mehrere Jahre.

4.1.5.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Ziel der betrachteten Einrichtungen ist das Empowerment der jungen Geflüchteten, was durch Förderpläne, Ressourcen- und Zielorientierung und Bindungsaufbau zu den jungen Menschen erreicht werden soll. Darüber hinaus variieren die Ziele. In Bezug auf das Themenfeld Ausbildung reichen ihre Ziele von „Schulabschluss schaffen“ bis zur erfolgreichen Ausbildungsvorbereitung und anschließender

Vermittlung in Ausbildung. Zusammengefasst geht es bei allen drei Einrichtungen um die Verbesserung der Chancen des Zugangs zum Arbeitsmarkt.

Das Beratungs- und Unterstützungsangebot der interviewten Berater/-innen ist sehr umfassend. Es beinhaltet sehr konkrete Hilfestellungen, wie u.a. Deutschunterricht, Bewerbungstraining, Unterstützung bei Bewerbungsschreiben, Stärken- und Schwächeanalysen, Vermittlung in Praktika- und Ausbildungsstellen oder auch Reha-Stellen, sowie Berufsorientierung, Berufswahl und Persönlichkeitsentwicklung. Manchmal gehe es auch um Probleme mit der Verwaltung, insbesondere mit dem JC, weil zum Beispiel Briefe der Behörde nicht verstanden würden.
Die Berater/-innen der Jugendhilfemaßnahmen berichten, dass sich die Berufswünsche geflüchteter Männer und Frauen unterscheiden. Sie haben die Erfahrung gemacht, dass geflüchtete Frauen vor allem Interesse an Berufen im pflegerischen oder medizinischen Bereich haben. Darüber hinaus wollten viele von ihnen Bürokauffrau werden, was sie jedoch aufgrund der sprachlichen Anforderung selten schafften. Die Berufswünsche seien kulturell, manchmal auch religiös geprägt. Die Geflüchteten seien auch deshalb sehr motiviert, weil sie sich ihren Familien verpflichtet fühlen: „Und ja, die Hintergründe dafür sind dann auch unter anderem, dass man ja auch vor der Familie im Heimatland dann irgendwie auch zeigen möchte, dass man was geworden ist. Und nicht, dass man Hilfsarbeiter irgendwo auf der Baustelle ist.“ (A18, S. 4).

Junge geflüchtete Frauen seien genauso motiviert eine Ausbildung zu beginnen wie junge Männer. Allerdings hätten geflüchtete Frauen größere Schwierigkeiten eine passende Ausbildungsstelle zu finden, da sie häufig bereits Mutter seien und daher nur Teilzeitausbildungen in Frage kämen. Solche Ausbildungsmöglichkeiten seien jedoch kaum vorhanden. Darüber hinaus seien die Berufsschulen noch nicht auf diese Zielgruppe eingestellt. Zudem benötigten die meisten jungen Geflüchteten während der Ausbildung Unterstützung. Manche würden zu schnell in eine Ausbildung gehen, weil man ihnen z.B. von Seiten der Arbeitgeber/-innen Hoffnungen machen würde, sie könnten dies problemlos schaffen, oder weil sie von der Drei-Plus-Zwei-Regelung profitieren wollten. Manche wollten auch deshalb einen Ausbildungsplatz, weil sie hofften dann über das Jugendwohnen schneller an eine eigene Wohnung bzw. ein eigenes Zimmer zu kommen.
Junge geflüchtete Frauen sind zum Teil traumatisiert oder haben andere gesundheitliche Probleme. Nicht selten werden sie auch über weitere Jugendhilfemaßnahmen unterstützt. Wenn sie aus der Zuständigkeit der Jugendhilfe herausfallen sei dies oft mit Brüchen und Rückschritten in ihrer Entwicklung verbunden.
Wohnen sei für die jungen Geflüchteten ein wichtiges Thema. Die Wohnsituation sei für sie ein erhebliches Hindernis für die Aufnahme oder den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung. Die Wohnsituation führt bei vielen zu einer dauerhaften Stresssituation. Die engen Verhältnisse in den Unterkünften würden manchen Jugendlichen in „die Spaltung“ zwingen, d.h. sie lassen niemanden an

sich herankommen und können ihre Emotionen nicht mehr zum Ausdruck bringen. Dies werde dann aber auch in der Einrichtung aufrechterhalten, so dass es schwierig sei eine Bindung aufzubauen und zu halten. Ein wichtiger zweiter Einflussfaktor sei die Familie: „Und es ist eben, also diejenigen, die mit Familie da sind, sind den Regeln der Familie unterworfen und diejenigen, die ohne Familie da sind, wären ihnen gerne unterworfen.“ (A10, S. 3).

4.1.5.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Insgesamt werden die lebensweltlichen Themen in den Einrichtungen umfassend wahrgenommen und die jungen Geflüchteten bei der Bewältigung daraus entstehender Probleme soweit wie möglich unterstützt. aber enge zeitliche Ressourcen lassen z.B. eine Unterstützung bei der Wohnungssuche nicht zu. Aufgrund der Zielsetzungen der Einrichtungen gehen die Beratungs- und Unterstützungsleistungen häufiger über den eigentlichen Maßnahmenzeitraum hinaus, aber die Nachbetreuung ist nicht immer im Konzept vorgesehen und daher mit zu wenig oder keinen Ressourcen ausgestattet.

Die angebotenen Hilfen in diesen Maßnahmen sind sehr konkret und an den Bedarfen der Geflüchteten orientiert. Zudem finden sie direkt vor Ort statt. Vermittlungsberatung gibt es vor allem, um zusätzliche Angebote und Unterstützung zu generieren bzw. um die konkrete Arbeit an den schulischen und beruflichen Themen von anderen zu bearbeitenden Themen zu entlasten.

4.1.6 IBZ Sprache und Beruf

4.1.6.1 Institutionelle Bedingungen ausbildungsbezogener Beratung und Unterstützung

Das Integrationsberatungszentrum (IBZ) ‚Sprache und Beruf‘ ist eine Einrichtung der Stadt München. Sie ist eng an die Kommunale Koordinierung für Geflüchtete ‚Bildung und Beschäftigung U 25‘ gekoppelt. Die Erhebung von Bedarfen Geflüchteter ist Aufgabe der Koordinierungsstelle. Sie unterbreitet dem Stadtrat Vorschläge für zusätzliche Angebote und organisiert sie bei Genehmigung. Über die Koordinierungsstelle findet auch eine enge Abstimmung von Maßnahmen mit dem Referat für Wirtschaft und Arbeit und dem Referat Bildung und Sport der Stadt München statt.

4.1.6.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Das Beratungsangebot des IBZ richtet sich einerseits an junge Geflüchtete ab 16 Jahren mit unsicherem Aufenthalt und andererseits an 25jährige und ältere Leistungsempfänger des JC (ZEW, ZEF, und mehrere Sozialbürgerhäuser). Da das IBZ und das ZEF des JC im selben Haus untergebracht sind, ist eine enge Kooperation beider Einrichtungen möglich. Zentrale Aufgaben des IBZ sind die Vermittlung von Migranten in Deutschkurse, in schulische und berufliche

Qualifizierungsmaßnahmen, in Beschäftigung mündende Angebote und zu anderen Fachstellen. Seit Frühjahr 2017 bietet das IBZ ein Bildungserstclearing mit offenen Sprechstunden an. Diese offenen Sprechstunden finden einmal pro Woche statt. Den Ratsuchenden stehen Mitarbeiter/innen mit einem breiten Spektrum an unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung. Zudem können Dolmetscher hinzugezogen werden. Personen erhalten auch dann ein Beratungsangebot, wenn sie von anderen Einrichtungen betreut werden. Gegebenenfalls wird zwischen der zu beratenden Person und dem Berater/der Beraterin der zuständigen Stellen vermittelt bzw. Empfehlungen ausgesprochen.
Die Berater/-innen des IBZ bemühen sich für alle individuellen Bedarfe Lösungen zu finden, ggf. auch Angebote bedarfsbezogen zu verändern oder zu erweitern. Hierzu sind neben einem guten Überblick über bestehende Angebote auch eine gute Vernetzung mit den Trägern solcher Angebote erforderlich.

4.1.6.3 Geflüchtetenbezogenes Beratungs- und Unterstützungsprofil

Es wird deutlich, dass das IBZ ‚Sprache und Beruf' als Erstclearingstelle für alle Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund fungiert. Diese können sich mit ihren sämtlichen Anliegen und Problemen an das IBZ wenden. Insofern dient die Einrichtung als Anlaufstelle für alle Lebensfragen Geflüchteter und fungiert als wichtige Relaisstelle.

4.1.7 Lebens- und arbeitsweltliche Bedarfe junger Geflüchteter

Insgesamt sind in München zehn bleibeberechtigte junge Geflüchtete in ihren Unterkünften interviewt worden: sieben Männer und drei Frauen. Ihre schulischen und beruflichen Bildungswege sind sehr unterschiedlich verlaufen. Manche haben in ihrem Heimatland eine Schule besucht, andere haben studiert. Alle Geflüchteten berichten, dass es durch die Flucht zu einem Stillstand und zu Brüchen in ihren Bildungsbiografien gekommen ist.
In Deutschland hätten sie zunächst einen Sprach- oder Integrationskurs besucht. Allerdings dauerte es nach ihrer Ankunft in Deutschland meist länger als ein Jahr bevor sie damit beginnen konnten. Eine junge Mutter berichtete, dass sie den ersten Kurs ablehnen musste, da es dort keine Kinderbetreuung gab. Einige Geflüchtete wünschen sich mehr Kontakt zu deutschen Jugendlichen und Deutschen im Allgemeinen, da sie glauben, dass sie dann mehr Gelegenheit haben sich in der Sprache zu üben.
Die Geflüchteten berichten über ihre schwierige Wohnsituation. Sie erschwere es ihnen zu lernen, sich zurückzuziehen oder ausreichend Schlaf zu finden. Manche Geflüchtete sind auch durch familiäre Aufgaben stark belastet: entweder mit der Versorgung der eigenen Kinder, der Eltern oder Lebenspartner. Die Sorge um Familienangehörige, egal ob in Deutschland oder im Heimatland, bindet die Interviewten emotional und gedanklich. Manche berichten über starkes Heimweh und depressive Zustände zu Beginn ihres Aufenthaltes in Deutschland. Ein Geflüchteter hat im ersten Jahr in Deutschland aufgrund seiner psychischen Probleme, die auf seine Flucht und die Folgen des Bürgerkriegs in seinem Land zurückzuführen sind, weder einen Sprach- noch einen Integrationskurs

absolvieren können. Mit Hilfe einer Therapie hat er sich inzwischen soweit stabilisiert, dass er sich auch über seine berufliche Zukunft Gedanken machen kann.

Nur sehr vereinzelt erzählen Geflüchtete etwas zu Einrichtungen in München, wie dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit und zu verschiedenen Berufsintegrationsmaßnahmen. Eine Geflüchtete berichtet auch von Erfahrungen beim Jugendmigrationsdienst.
Für viele Geflüchtete ist das JC eine wichtige Anlaufstelle. Sie begreifen jedoch nur zum Teil, welche Aufgaben es für sie erfüllt. Mehrere Geflüchtete sind dankbar, dass das JC ihre Maßnahme finanziert. Manche berichten, dass sie sehr froh sind, dass einzelne Berater des JC offen beraten, andere fühlen sich von Beratern jedoch unter Druck gesetzt oder haben sogar Sanktionen erfahren. Ein Geflüchteter empfand die von seinem Berater empfohlene Maßnahme als unpassend und brach sie ab. Positiv bewerten Geflüchtete die über Maßnahmen vermittelte Möglichkeit Praktika zu absolvieren. Manche wünschen sich Mentor/innen, wissen aber nicht, wie sie eine solche Person finden können. Von Mentor/innen erhoffen sich die Geflüchteten Unterstützung bei Bewerbungen, bei Nachhilfe und Hilfe beim Zugang zu Betrieben:

> „Ja, dann wünsche ich mir, dass ich irgendeinen Begleiter bekomme, der mir weiter so bringt, also weiter, damit ich weiterkommen kann. I: Was soll dieser Begleiter denn machen? A22: Er soll mir also zeigen, welcher Weg ist der leichteste. Soll mir also begleiten, also (unv.) zu gehen. Also wenn ein Chef sieht einer, also ich alleine, ein schwarzer Junge, der was braucht, der denkt sich, […], also dass nicht wichtig bin. Dass ich nicht alles weiß, was der ein deutscher Junge weiß. Und also ein Begleiter, der dir erzählen kann, wie vorstellen, (unv.) der macht das. Ja, das ist doch sehr, also zielstrebig, dann glaubt der Chef, würde glauben, dass du also was machen willst, dass er selber einen Begleiter hat.“ (A22, S. 9).

In den Unterkünften werden, so die Aussagen der Befragten, keine aufsuchenden erwerbs- und ausbildungsbezogenen Hilfen angeboten. Auch findet keine hinführende Begleitung zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt statt. Gerade junge Mütter mit Fluchthintergrund, die aufgrund der Betreuung kleiner Kinder vorübergehend dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen müssen, verlieren dadurch den Anschluss.

Vielen der befragten Geflüchteten ist bekannt, dass es in Deutschland eine berufliche Ausbildung gibt. Ihre Kenntnisse darüber sind jedoch sehr unterschiedlich. Die meisten sind davon überzeugt, dass eine berufliche Ausbildung für eine nachhaltige Beschäftigungsperspektive förderlich ist. Manche der Geflüchteten haben gerade eine Ausbildung begonnen oder streben sie an, für andere stellt die Ausbildung ein Zwischenziel dar, um sich selbständig machen oder studieren zu können. Ihre beruflichen Ziele und Wünsche sind häufig noch unklar und unsicher.

Insgesamt zeigt sich, dass die befragten Geflüchteten an der Entwicklung einer beruflichen Perspektive, durchaus auch an einer beruflichen Ausbildung, sehr interessiert sind, wobei ihre Motivation für eine Ausbildung sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Die Geflüchteten sind bereit viel Zeit und Energie in den Spracherwerb und in die Entwicklung ihrer beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zu investieren. Allerdings beeinträchtigen wenig förderliche Rahmenbedingungen die Umsetzung dieser Ziele. Viele junge Geflüchtete sind Mehrfachbelastungen ausgesetzt, die nicht hinreichend durch passende Hilfestrukturen abgefedert werden.

4.1.8 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter

Die Befunde lassen erkennen, dass junge, bleibeberechtigte Geflüchtete unter erschwerten Bedingungen – unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache, schwierige Wohnsituation, Unkenntnis des deutschen Berufsbildungssystems und Arbeitsmarkts, familiäre Verpflichtungen und gesundheitliche Einschränkungen (insbesondere Traumata) – hohe Hürden zu überwinden haben, um sich in die deutsche Gesellschaft im Allgemeinen und in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Besonderen zu integrieren. Sie müssen in kurzer Zeit die deutsche Sprache lernen, Schulabschlüsse nachholen und sich beruflich und sozial orientieren sowie langfristige Lebensplanungen entwickeln. Für Geflüchtete ohne Schutzstatus kommen Aufenthaltsfragen als große Unsicherheit hinzu, die Ängste auslösen und zu Re-Traumatisierungen führen können.
Lebensweltliche Rahmenbedingungen werden von den Beratern/-innen in ihren Auswirkungen auf die Lebenswege und die Integration in Ausbildung und Beruf unterschätzt, insbesondere von Beraterinnen und Beratern des JC und der IHK. Sie sehen sich in Bezug auf lebensweltliche Probleme junger Geflüchteter nicht als zuständig an und verweisen Geflüchtete an andere Einrichtungen, wie vor allem die Jugendmigrationsdienste, weiter.

Den in München näher betrachteten Einrichtungen und ihren Beraterinnen und Beratern gelingt es, großen Teilen der Geflüchteten die Bedeutung einer beruflichen Ausbildung für eine nachhaltige Einmündung in den deutschen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das duale Ausbildungssystem wird von Geflüchteten im Laufe der Zeit zumindest teilweise als Alternative zu einer direkten Erwerbsarbeit (in Helfertätigkeiten) oder zu einem Studium gesehen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass angesichts der Rahmenbedingungen für Geflüchtete die Vorstellung eines standardisierten Verlaufs und einer Einmündung im Sinne einer ‚Normalbiografie' für die meisten Geflüchteten unrealistisch ist. Nicht wenige benötigen zunächst noch länger Zeit, um sich in der neuen Gesellschaft zurecht zu finden und gesundheitliche oder familiäre Aufgaben zu bewältigen, andere müssen oder wollen zunächst Geld verdienen und können sich noch nicht auf eine langfristige Integration über eine Ausbildung einlassen. Einige geflüchtete Frauen würden sich gerne beruflich engagieren, könnten dies aber nur mit Teilzeitangeboten realisieren. Die Strukturen des Berufsbildungssystems in München zeigen sich

jedoch wenig flexibel für Quereinsteiger/innen, Spätentwickler/innen oder Personen mit hohen familiären Verpflichtungen.
Auch die JMD verweisen bei vielen Themen an spezialisierte Einrichtungen – wie etwa Schuldnerberatung oder Traumatherapie – weiter. Ihre Berater/-innen nehmen die Bedeutung lebensweltlicher Themen und ihren Einfluss auf die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven deutlich wahr. Obwohl der Schwerpunkt auch ihrer Beratung und Unterstützung auf schulischen und beruflichen Themen liegt, greifen die Berater/-innen des JMD die Wünsche und Bedarfe der Geflüchteten breit auf. Sie können erkennen und akzeptieren, dass mitunter zunächst lebensweltliche Probleme oder Herausforderungen Geflüchteter vorrangig zu bearbeiten sind, bevor berufliche Perspektiven erschlossen werden können. Auch bei den betrachteten Jugendhilfe-einrichtungen zeigen sich große Offenheit und Verständnis für die verschiedensten Bedarfe Geflüchteter. Dennoch sind auch dort die Unterstützungs- und Beratungsangebote vorwiegend auf den schulischen und beruflichen Bereich ausgerichtet.
Vergleichsweise früh im Lebenslauf und am längsten begleiten Berater/-innen der Jugendmigrations-dienste, Schulsozialarbeiter/-innen in Berufsschulen und Berufsberater/-innen der AA junge Geflüchtete. Hier können Bindungen aufgebaut und Entwicklungen begleitet werden.
Die Zusammenarbeit von Akteuren, z.B. im Rahmen von Kooperationsverträgen, geben zwar den Berater/innen Handlungssicherheit, können aber für die Geflüchteten zu schwer nachvollziehbaren und manchmal auch unnötig langen Vermittlungsketten führen. Für eine geflüchtete Person beginnt der Einstieg in das Münchener Unterstützungsnetzwerk in der Regel mit der Nachricht des BAMF, dass ihre Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ausgelaufen sind und sie sich an das JC München wenden sollen. Das JC bewilligt die Grundsicherung und startet im Anschluss die berufsorientierende Beratung. Sind Geflüchtete unter 25 Jahre alt werden sie in der Regel an die JMD weiterverwiesen. Dort werden sie zunächst in Sprachkurse vermittelt. Zur Einstufung ihres Sprachniveaus werden die Geflüchteten an das IBZ Sprache und Beruf weiter verwiesen. Das IBZ nimmt ein ‚Erstclearing' vor und vermittelt die Geflüchteten schließlich weiter an den Trägerverbund für Deutschkurse, der eine Einstiegsprüfung vornimmt. Im Anschluss wird den Geflüchteten ein Bildungsträger genannt, der ihnen einen Sprachkurs zuweist. Auch für die Berufsintegrationsklassen lassen sich ähnlich lange Vermittlungsketten nachzeichnen.

In den Aussagen der Berater/innen wird deutlich, dass die Gruppe der jungen geflüchteten Frauen besonders schlechte Voraussetzungen für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung hat. Dazu trägt bei, dass es am lokalen Ausbildungsmarkt zu wenige Angebote gibt, die die besondere Situation dieser Frauen berücksichtigt. Es fehlt an Möglichkeiten der Teilzeitausbildung in Betrieben. Auch sind die Berufsschulen auf eine Teilzeitausbildung nicht hinreichend eingestellt. Eine Benachteiligung zeigt sich auch für junge Geflüchtete im Alter von 23 bis 27 Jahren. Aus Sicht der Berater/-innen des JC sind diese vom Alter her nur mehr schwer in eine Ausbildung integrierbar. Vor allem für 25jährige und ältere

Geflüchtete spielt deshalb die Ausbildungsoption kaum mehr eine Rolle. Auch hier ist zu erkennen, dass sich bislang Betriebe und Berufsschulen strukturell nicht hinreichend auf diese Altersgruppe eingestellt haben.
Einige Berater/-innen raten jungen Geflüchteten auf Grund von Hemmnissen in ihrer Lebenssituation von einer zu frühen Aufnahme einer Ausbildung ab. Dies ist etwa der Fall, wenn Geflüchtete zur Sicherung ihrer Bleibeperspektive die Drei-Plus-Zwei-Regelung in Anspruch nehmen wollen oder sich andere Vorteile versprechen. Zudem gingen manche Geflüchtete auch mit falschen Erwartungen in eine Ausbildung. Beides führe häufig zu Ausbildungsabbrüchen.

Einige Berater/-innen meinten, dass die höhere Zahl der Betroffenen zu Verbesserungen in der Kooperation mit anderen Einrichtungen geführt habe, da die Aufmerksamkeit für die Probleme dieser Zielgruppe dadurch gestiegen sei. Mehrfach wurde in den Aussagen der Befragten die gemeinsame Arbeit am Gesamtplan Integration als wichtiger Prozess gewertet, durch den die Kooperationen zwischen den unterschiedlichen Akteuren sich deutlich verbessert hätten. Dies habe sich zum Teil auch auf die Arbeit über die aktuellen Fragen rund um Geflüchtete positiv ausgewirkt. Gleichzeitig gäbe es in manchen Bereichen durch die hohen Zahlen an geflüchteten Menschen auch erhebliche Engpässe, z.B. bei Einzelfallberatungen oder Plätzen in der Therapie.

Patinnen und Paten, Mentorinnen und Mentoren und andere freiwillige Helfer/-innen werden sowohl von den Geflüchteten als auch von den Beraterinnen und Beratern als wichtige Unterstützer für die schulische und berufliche Entwicklung angesehen. Nicht selten sind diese ehrenamtlich engagierten Helfer/-innen der einzige nicht-professionelle Kontakt Geflüchteter zur Bevölkerung außerhalb ihrer Unterkünfte. Sie stellen eine wichtige Brücke für die soziale Integration Geflüchteter dar.

4.2 Fallstudie Ennepe-Ruhr-Kreis

Der Ennepe-Ruhr-Kreis (ERK) liegt in der Mitte Nordrhein-Westfalens (NRW), am südlichen Rand des mittleren Ruhrgebietes (vgl. hier und im Folgenden: HILKERT U.A. 2018, S. 6f. und S. 36-41). In seinen neun Gemeinden lebten Ende 2016 325.374 Einwohner/-innen. Fast jede/-r zehnte Einwohner/-in im Kreis war Ende 2017 kein(e) deutsche(r) Staatsangehörige(r) und 22 Prozent hatten einen Migrationshintergrund. Laut Statistischem Bundesamt lebten Ende 2016 8000 Geflüchtete im Kreis. Knapp die Hälfte von ihnen besaß einen anerkannten Schutzstatus. Die größten Gruppen unter den Geflüchteten waren Syrer und Iraker. Etwa drei Viertel der Geflüchteten waren im erwerbsfähigen Alter. Die Gruppe der 16 bis 27jährigen Geflüchteten konnte statistisch nicht abgegrenzt werden.
Ende 2016 waren im Kreisgebiet insgesamt 5.349 Firmen ansässig. Die meisten gehörten zur Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, gefolgt von den Branchen „Handel, Instandhaltung

und Reparatur von Kfz“ und „Produzierendes Gewerbe“. Der ERK zählt zu den am stärksten gewerblich-industriell geprägten Räumen in NRW mit einer überwiegend mittelständischen Struktur der Betriebe. In jüngerer Zeit haben sich auch die Bereiche Gesundheitswirtschaft und Medizintechnik sowie die Tourismus- und Freizeitwirtschaft etabliert. Der Anteil im sekundären Sektor beschäftigter Personen ist vergleichsweise hoch gewesen.
Zwischen 2016 und 2017 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Kreis um 1,7 Prozent zu (hier und im Folgenden: ebd. S. 37f). Zudem erhöhte sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der offenen Stellen um 22 Prozent. Im Jahresdurchschnitt 2017 lag die Arbeitslosenquote im Kreis bei 6,4 Prozent, die Quote für ältere Jugendliche und junge Erwachsene etwas darunter. Im März 2018 waren mehr Männer als Frauen und mehr Deutsche als Nicht-Deutsche arbeitslos gemeldet. Gut ein Drittel der auf Grundsicherung angewiesenen Personen im Kreis waren Nicht-Deutsche. Von 2016 bis 2017 verdoppelte sich die Zahl der Leistungsberechtigten mit Fluchtkontext in der Grundsicherung auf gut 3000 Personen.
Auch im Jahr 2018 überstieg die Zahl der gemeldeten Ausbildungsbewerber/-innen die Zahl freier Ausbildungsstellen deutlich (ebd. S. 38). Damit hat sich im Kreis der Mangel an Ausbildungsstellen der letzten Jahre fortgesetzt.
Aus den Kennziffern zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt lässt sich erkennen, dass der lokale Arbeitsmarkt für Geflüchtete aufnahmefähig, der Zugang zum Ausbildungsmarkt jedoch beschränkt ist (ebd. S. 6).

Die Folgen des Zuzugs Geflüchteter für den Wohnungsmarkt des ERK werden als moderat eingeschätzt (ebd. S. 41). Für einen großen Teil der Geflüchteten zeigt sich der Wohnungsmarkt aufnahmefähig. Die Schaffung zusätzlicher Wohnkapazitäten kann jedoch erforderlich werden.
Schon länger besteht im ERK eine differenzierte Landschaft aus öffentlichen und freien Trägern, privaten Anbietern, engagierten Unternehmen und ehrenamtlichen Gruppen, die sich die Förderung der arbeits- und lebensweltlichen Integration von Migranten und Migrantinnen zum Ziel gesetzt haben (hier und im Folgenden: ebd. S. 6). Auf dieser Grundlage hat sich die arbeitsweltlich orientierte Beratung und Unterstützung für die seit 2015 verstärkt in den Kreis zuziehenden (jungen) Geflüchteten weiterentwickelt. Dabei spielen öffentliche Akteure, wie insbesondere das vom Kreis getragene Jobcenter Ennepetal (JC) und das Kommunale Integrationszentrum (KI), eine tragende Rolle: das JC für die Grundsicherung der rasch wachsenden Gruppe (junger) Geflüchteter mit Schutzstatus und für ihre berufliche Orientierung, Qualifizierung und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, das KI als Förderer des Austauschs und der Zusammenarbeit mit weiteren relevanten Akteuren, wie der Agentur für Arbeit (AA), dem Jugendmigrationsdienst (JMD) der Arbeiterwohlfahrt und der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer (SIHK). Damit stehen im Kreis fachliche und kommunikative Strukturen bereit, die auch zur Entwicklung und Umsetzung ausbildungsbezogener Angebote für junge Geflüchtete genutzt werden können.

Im Mittelpunkt dieser Fallstudie steht die arbeitsweltliche Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter mit einem Schutzstatus. Orientiert an den Forschungsfragen, den forschungsleitenden Annahmen (s.o. Kap. 2) und den in der Untersuchung schwerpunktmäßig zu betrachtenden Einrichtungen (s.o. Kap. 3) wird herausgearbeitet, inwieweit, was und wie die Berater/-innen dieser Einrichtungen zur Entwicklung einer Ausbildungs- und Berufsperspektive junger Geflüchteter beitragen. Die im Kreis in den Blick genommenen Einrichtungen sind das JC, die AA (Berufsberatung), der JMD und das Projekt ‚Passgenaue Besetzung' des SIHK. Zum Zeitpunkt der Untersuchung hat im Kreis eine Jugendberufsagentur nicht existiert. Die Befunde und Ergebnisse der Fallstudie basieren auf Dokumenten und Befragungen von Beraterinnen und Beratern, Leitungskräften und Geflüchteten, die weitgehend zwischen September 2017 und August 2018 erhoben (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 49f.) und inhaltsanalytisch ausgewertet worden sind. (s.o. Kap. 3)

Für die ausgewählten Einrichtungen werden im Folgenden zunächst zentrale institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter verdeutlicht (s.u. Abschnitt 4.2.1), danach aus Sicht der mit ihnen zusammenarbeitenden Berater/-innen das Beratungs- und Unterstützungsgeschehen beschrieben (s.u. Abschnitt 4.2.2) und abschließend in der Zusammenschau der Abschnitte lokale Potenziale und Hindernisse für die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven junger Geflüchteter herausgearbeitet (s.u. Abschnitt 4.2.3).

4.2.1 Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung

Im Folgenden werden für die ausgewählten Einrichtungen zentrale institutionelle und organisatorische Bedingungen für die Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter mit Schutzstatus beschrieben (siehe Abschnitte 4.2.1.1 - 4.2.1.4). Hierzu sind die Experteninterviews mit Leitungskräften des JC und des JMD, sowie die Interviews mit dem Berufsberater der AA und eines Beraters im Projekt ‚Passgenaue Besetzung' bei der SIHK inhaltsanalytisch ausgewertet worden. Die Analyse der Transkripte stützt sich weitgehend auf die Kategorien ‚Zugang zur Einrichtung', ‚Aufgaben der Berater', ‚Beratungs- und Unterstützungsziele der Einrichtung', ‚Fachkonzept ‚Beratung und Unterstützung der Einrichtung', ‚Zusammenarbeit innerhalb der Einrichtung' und ‚Zusammenarbeit der Einrichtung mit anderen Einrichtungen' (s.o. Abschnitt 3.2). Darüber hinaus sind zentrale Befunde der Dokumenten-analysen aus dem Zwischenbericht der Studie in die Beschreibung eingearbeitet worden (HILKERT U.A. 2018, S. 42-46).

4.2.1.1 Jobcenter Ennepetal

Mit der Anerkennung als Geflüchtete mit Schutzstatus, häufig aus subsidiärem Grund, durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), bestehen für junge Geflüchtete keine Ansprüche

mehr aus dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylblG). Ggf. vorhandene Ansprüche aus dem dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) sind in der Regel nicht existenzsichernd. Arbeitsfähige Geflüchtete sind demnach nach dem zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) anspruchsberechtigt. Dies trifft ebenfalls auf arbeitsfähige junge Geflüchtete zu, die vorher über die Jugendhilfe unterstützt wurden.

Die (jungen) Geflüchteten werden schriftlich aufgefordert, bei dem für sie zuständigen örtlichen JC vorzusprechen. Im ERK nimmt der Kreis als Optionskommune die Aufgaben des Jobcenters wahr. Das JC ist dezentral organisiert. Es hat Anlaufstellen in mehreren kreisangehörigen Städten. Zusätzlich hat für Geflüchtete an den von der Arbeitsagentur eingerichteten ‚Integration Points' bis zu ihrer Schließung ein Zugang zum JC bestanden (B10, S. 1-2). Um Versorgungslücken Geflüchteter beim Übergang in das SGB II zu vermeiden, hat das Jobcenter mit dem BAMF, der AA und dem Sozialamt eine Überleitungsvereinbarung geschlossen. Mit der Einladung der Geflüchteten durch die dafür zuständigen Integrationscoachs (ICs) zum Erstgespräch startet die Zusammenarbeit (B11, S. 3-4). Zentrale Aufgabe des JCs ist es, arbeitsfähige bedürftige Personen dabei zu unterstützen, durch eine möglichst nachhaltige Einmündung in den Arbeitsmarkt, schnell und dauerhaft von einer staatlichen Unterstützung unabhängig zu werden. Vor diesem Hintergrund favorisiert das JC im ERK zwei Unterstützungsstrategien für junge Geflüchtete: zum einen die Entwicklung einer beruflichen Ausbildungsperspektive und zum anderen die Vermittlung in Helferberufe (B5, S. 10). Letztere Strategie gewinnt im Laufe des Beobachtungszeitraums an Gewicht, da sich bei jungen Geflüchteten nur ein mäßiges Interesse an einer beruflichen Ausbildung zeigt und der Aufwand für eine Ausbildungsbefähigung häufig hoch ist, sowie maßgebliche Akteure aus der lokalen Politik und Wirtschaft die Strategie einer längerfristig angelegten Ausbildungsbefähigung nicht eindeutig priorisieren (B5, S.19).

Das JC berät und unterstützt (junge) Geflüchtete in einem zweistufigen Verfahren (B5, S.11): zunächst sollen spezifische Probleme der Zielgruppe beim Zugang in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt identifiziert und bearbeitet werden, wobei arbeitsweltliche Defizite, wie fehlende sprachliche Voraussetzungen, mangelnde schulische und berufliche Qualifikationen oder unzureichende Kenntnisse des deutschen Ausbildungs- und Erwerbssystems, im Zentrum stehen. Im nächsten Schritt soll eine konkrete Ausbildungs- und Erwerbsperspektive entwickelt und umgesetzt werden. Das Verfahren zielt auf eine schrittweise Entwicklung der Vermittelbarkeit Geflüchteter in den lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.
In der ersten Stufe der Beratung und Unterstützung Geflüchteter arbeiten Integrationscoachs (‚IC Flüs'), die ausschließlich für diese Zielgruppe zuständig sind. Sie sind Ansprechpartner für sämtliche Bedarfe der Geflüchteten - von der Grundsicherung, über die Beratung, bis zur Bewilligung von Maßnahmen. Die ‚IC Flüs' sind nach ihrem Interesse an einer solchen Arbeit, ihrer Offenheit für, Kenntnissen an und Erfahrungen mit Fremdsprachen, ihrer kulturellen Sensibilität, ihrem breiten und

differenzierten Wissen über Unterstützungsangebote und auf Grund ihrer Fähigkeit zur lösungsorientierten Zusammenarbeit ausgewählt worden (B5, S.12). Mittlerweile haben alle ‚IC Flüs' eine Schulung für interkulturelle Kompetenzen durchlaufen. Ihnen zur Seite stehen Flüchtlingsassistenten, befristet beschäftigte Geflüchtete mit sehr guten Deutschkenntnissen. Sie unterstützen die ‚IC Flüs' einerseits als Sprach- und Kulturvermittler und kümmern sich andererseits partiell um lebensweltliche Fragen Geflüchteter (B10, S.10). Mit dem Ende der ersten Beratungs- und Unterstützungsstufe wechseln die (jungen) Geflüchteten in die zweite Stufe, die U25- oder Ü25-Regelberatung. Um den Übergang in die Regelberatung zu forcieren, plant die Leitung des Jobcenters Abstriche bei der Bearbeitung von Problemen mit engem Bezug zu Geflüchteten vorzunehmen (B5, S.19).

Im JC findet die Beratung und Unterstützung nicht auf der Grundlage eines bestimmten Fachkonzeptes statt (B11, S.5). Leitlinie für die Beratung und Unterstützung, auch für Geflüchtete, ist eine kleinteilig ausgearbeitete Förderkette (B10, S.3). Sie setzt sich aus ausbildungs- und erwerbsfördernden Maßnahmen zusammen, die einerseits am Bedarf des lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes und andererseits am Entwicklungsstand, den Bedarfen und Zielen der Klienten ausgerichtet sind. Die Unterstützungsangebote reichen von Maßnahmen der Sprachförderung, der Berufsorientierung und des Bewerbungstrainings, bis zur Unterstützung bei Problemen während der Ausbildung und der Vermittlung in eine Erwerbsarbeit.

Zwischen 2015 und 2017 hat das Jobcenter zusätzliche Kapazitäten für die Beratung, Betreuung und Unterstützung (junger) Geflüchteter geschaffen und hierfür notwendige interne und externe Kooperations- und Kommunikationsstrukturen etabliert. Die ‚IC Flüs' unterstützen sich wechselseitig bei der Arbeit mit Geflüchteten, tauschen ihre Erfahrungen in einer Fachgruppe regelmäßig aus und unterstützen die Integrationscoachs und Arbeitsvermittler bei der Beratung Geflüchteter. Maßnahmen für Geflüchtete werden von einem dafür zuständigen Koordinator zentral verwaltet (B10, S.1). Über ihn organisieren die Integrationscoachs die Teilnahme Geflüchteter an Maßnahmen und tragen zur Weiterentwicklung der Angebote bei. Zudem hält der Koordinator die Leitung des Jobcenters und die Integrationscoachs über Geflüchtete betreffende Entwicklungen und Bedarfe im Kreis auf dem Laufenden.

Seit 2015 hat sich die auf Geflüchtete bezogene Netzwerkarbeit des JCs erheblich ausgeweitet und intensiviert. Der Fokus der externen Zusammenarbeit liegt auf arbeitsweltlichen Themen und Maßnahmen. Ein wichtiger Kooperationspartner bei der Organisation der Netzwerkarbeit des Jobcenters ist das Kommunale Integrationszentrum (KI) des Kreises. Mit dem JMD arbeitet das Jobcenter eng zusammen. In dessen Auftrag organisiert der JMD den Zugang junger Geflüchteter zu Sprachkursen und betreut sie während des Spracherwerbs (B7, S.11). Zusätzlich haben die Berater/-

innen des JMD auch die Aufgabe, mit diesen Geflüchteten realistische Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Im Unterschied dazu beschränkt sich die Zusammenarbeit mit der AA weitgehend auf die Überleitung bleibeberechtigter Geflüchteter in die Zuständigkeit des JCs. Mit dem Projekt ‚Passgenaue Besetzung' der SIHK besteht eine verweisende Zusammenarbeit: das JC leitet junge Geflüchtete mit guten Chancen auf den Zugang in eine berufliche Ausbildung oder in eine nachhaltige Erwerbsarbeit an das Projekt weiter.

4.2.1.2 Jugendmigrationsdienst

Der JMD im Kreis ist – wie alle JMDs – auf der Grundlage des Jugendhilfegesetzes tätig. Er berät, betreut und unterstützt benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 27 Jahren. Darunter befindet sich die stark gewachsene Gruppe der Geflüchteten: Asylbewerber, bleibeberechtigte Geflüchtete und seit 2016 auch geduldete Geflüchtete (B2, S.1). Träger des JMDs ist die Arbeiterwohlfahrt. Ihre Klientel wird von drei Sozialpädagoginnen und -pädagogen an vier Standorten im Kreis beraten. Trotz der stark gestiegenen Zahl an Klientinnen und Klienten sei der Personalschlüssel der Einrichtung unverändert geblieben. Viele Geflüchtete finden ihren Weg über das JC, die Integrationsklassen der Berufskollegs, über Sprachkursträger und durch Eigeninitiative zum JMD (B2, S.2).

Der JMD im Kreis orientiere sich in seiner Arbeit an den für JMDs in Deutschland vorgeschriebenen Rahmenzielen. Zentrale Ziele seiner Arbeit seien zum einen die Förderung der gesellschaftlichen Partizipation und Chancengleichheit junger Migrantinnen und Migranten und zum anderen ihre Befähigung den Bildungsweg entlang eigener Vorstellungen realistisch zu entwickeln, um in eine qualifizierte und nachhaltige Beschäftigung einmünden zu können. Diese Ziele sind in den lebensweltlichen Möglichkeitsraum der Klientinnen und Klienten eingebettet. Darüber hinaus erachten es die Mitarbeiter/-innen des JMD als wichtig, dass die Qualifikations- und Bildungsabschlüsse junger Migrantinnen und Migranten möglichst ohne Lücken ineinandergreifen.

Vor dem Hintergrund dieser Ziele konzentriere sich der JMD bei Geflüchteten auf folgende Aufgaben: Förderung des Austauschs zwischen Einheimischen und Geflüchteten, Bearbeitung lebensweltlicher Fragen und Probleme, Spracherwerb, Erwerb eines Hauptschulabschlusses, Berufsorientierung, Befähigung zur beruflichen Ausbildung und Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit. Insgesamt sollen die jungen Geflüchteten schrittweise eine selbständige Lebensführung entwickeln und unabhängig von staatlichen Leistungen werden.

Das Fachkonzept der Beratung und Unterstützung des JMD im Kreis orientiert sich am Rahmenfachkonzept für JMD in Deutschland (B2, S.11). Es ist auf die individuellen Bedarfe ihrer

Zielgruppe zugeschnitten, gleichermaßen lebens- und arbeitsweltlich ausgerichtet und befähigungszentriert angelegt. Das Fachkonzept ruht auf einem sozialpädagogischen Beratungs- und Unterstützungsverständnis. Als Instrumente der freiwilligen Beratung und Unterstützung sind neben der ‚Beratung', bei längerfristigem Bedarf auch der ‚Förderplan' und das ‚Case Management' vorgesehen. Die geflüchtetenbezogene Zusammenarbeit des JMD erstreckt sich von der Beteiligung an kommunal und kreisweit organisierten Arbeitsgruppen und Initiativen, über Einrichtungen mit arbeits- oder lebensweltlichem Zuschnitt, über Bildungsträger und Unternehmen, bis zu zivilgesellschaftlichen Initiativen und ehrenamtlich Tätigen (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 45f.). Eine enge Zusammenarbeit des JMD bestehe mit dem JC und mit einzelnen Sprachkursträgern des Kreises. Im Auftrag des JC sollen die Berater/-innen des JMD bleibeberechtigte junge Geflüchtete vor allem dazu befähigen, die Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung oder für einen nachhaltigen Übergang in eine berufliche Tätigkeit zu entwickeln. Auf der Arbeitsebene arbeiten die Berater/-innen des JMD zudem enger mit Ehrenamtlichen und mit Integrationsklassen betreuende Schulsozialarbeiter/-innen zusammen. Lediglich punktuell bestehe eine Zusammenarbeit mit der AA und lokalen Wirtschaftsverbänden, wie den Kammern.

4.2.1.3 Agentur für Arbeit

Ende 2015 eröffnete die AA in Hagen zusammen mit dem JC des ERK und städtischen Diensten den ‚Integration Point' für beschäftigungssuchende Geflüchtete (B12, S.1). Bis zur Schließung dieser zentralen Anlaufstelle für Geflüchtete Ende 2017 betreuten zunächst acht Mitarbeiter/-innen, u.a. mehrere Arbeitsvermittler/-innen und ein Berufsberater, an den Standorten Hagen und Schwelm im ERK Asylbewerber, sowie bleibeberechtigte und geduldete Geflüchtete (B12, S.1).

Ziel der AA war es, Geflüchtete schnell an den regionalen Arbeitsmarkt heranzuführen und zu vermitteln. Die vielen jungen Geflüchteten sollten schwerpunktmäßig fit für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung gemacht werden. Hierzu sollten sie Deutsch und berufsbezogenes Deutsch lernen, bei Bedarf ihre schulische Bildung verbessern (u.a. Schulabschlüsse nachholen), mit der deutschen Arbeitswelt vertraut werden und eine Ausbildungs- und Berufsperspektive entwickeln (B12, S.3). Der Berufsberater im Team hatte die Aufgabe, Geflüchtete mit einer realistischen Perspektive auf eine Ausbildung vorzubereiten, passende Ausbildungsplätze zu akquirieren und bei der Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz zur Seite zu stehen. Daneben sollte er junge Geflüchtete ohne eine realistische Chance auf eine Ausbildung bei der Entwicklung einer nachhaltigen Beschäftigungsperspektive beraten und unterstützen. Fachliche Grundlage seiner Beratung war das Berufsberatungskonzept der Bundesagentur für Arbeit (‚Beko') (B12, S. 3f.).

Geflüchtete wenden sich in Eigeninitiative, nach Präsentationen vor internationalen Förderklassen, über Träger von Wohngruppen mit unbegleiteten Geflüchteten und vereinzelt über das JC und den JMD an den Berufsberater. Die Anmeldung zur Beratung wird über einen in verschiedenen Sprachen erhältlichen Anmeldebogen gesteuert, indem u.a. nach dem Aufenthaltsstatus, dem Lebenslauf und dem schulischen und beruflichen Werdegang der Geflüchteten gefragt wird (B12, S.1). Auf dieser Grundlage lädt der Berufsberater Geflüchtete zu einem freiwilligen Erstgespräch ein.

Der Migrationsbeauftragte der AA in Hagen koordiniert die Beratung und Unterstützung Geflüchteter nach innen und außen. Sowohl auf der institutionellen Ebene als auch auf der Arbeitsebene arbeitet die Arbeitsagentur im Rahmen berufsbezogener Projekte und Maßnahmen überwiegend mit Unternehmen und Wirtschaftsverbänden (u.a. SIHK, Handwerkskammern), mit Städten und Bildungsträgern (u.a. Caritas, Diakonie, Volkshochschule) der Region zusammen (B12, S. 10f.). Lediglich punktuell bestehe eine Zusammenarbeit mit dem JC und dem JMD.

4.2.1.4 Südwestfälische Industrie- und Handelskammer

Die SIHK zu Hagen unterstützt insbesondere im Rahmen der beiden Förderprogramme ‚Passgenaue Besetzung' und ‚Willkommenslotsen' des Bundeswirtschaftsministeriums den Zugang junger Geflüchteter in eine berufliche Ausbildung und Beschäftigung bei kleinen und mittleren Unternehmen der Region (B13, S.1). Seit 2016 beraten zwei auf Personalcoaching und betriebliche Vermittlung spezialisierte Willkommenslotsen Unternehmen und junge Geflüchtete in Hagen. Dabei fokussieren sie sich auf Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive und entwickelter Ausbildungsreife (B13, S.1).

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs kleinerer und mittlerer Unternehmen verfolgen die Berater/-innen zwei zentrale Ziele: zum einen sensibilisieren sie Unternehmen für die Zielgruppe junge Geflüchtete, schlagen ihnen geeignet erscheinende Personen für eine berufliche Ausbildung vor und fungieren während der Ausbildung als Ansprechpartner der Unternehmen; zum anderen interessieren die Berater/-innen junge Geflüchtete für und informieren sie über eine berufliche Ausbildung, ermitteln ihre Kompetenzen, entwickeln mit ihnen realistische Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven, vermitteln Geflüchtete in berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, bringen sie mit Unternehmen in Kontakt, unterstützen sie bei Bewerbungen und während der Ausbildung (B13, S.1). Nach Auskunft des Beraters liegt der Beratung kein Fachkonzept zu Grunde (B13, S.3).
Vor allem über ein breit gespanntes regionales Projektnetzwerk, dem u.a. JC, AA, Caritas und Diakonie angehören, und über Ehrenamtliche finden junge Geflüchtete ihren Weg zu den Willkommenslotsen (B13, S.1). Bei der Qualifizierung junger Geflüchteter und ihrer Vermittlung in eine berufliche Ausbildung oder betriebliche Beschäftigung wird das Projekt insbesondere von Arbeitsverwaltungen und von Bildungsträgern der Region unterstützt.

4.2.2 Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 4.2.1 herausgearbeiteten institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter wird in diesem Abschnitt aus der Sicht zuständiger Berater/-innen das Beratungs- und Unterstützungsgeschehen im JC, dem JMD, in der Berufsberatung des AA und beim Projekt ‚Passgenaue Besetzung' der SIHK beschrieben (siehe Abschnitte 4.2.2.1 bis 4.2.2.4). Hierzu sind die Transkripte der Experteninterviews inhaltsanalytisch ausgewertet worden (siehe oben: Kap. 3). Die Analyse ist vor allem entlang folgender Kategorien durchgeführt worden: ‚Klienten der Beratung', ‚Ausrichtung der Beratung', ‚Themen der Beratung', ‚Berater-Geflüchteten-Zusammenarbeit' und ‚Berufliche Interessen und Wünsche' (s.o. Abschnitt 3.2).

4.2.2.1 Jobcenter Ennepetal

Im JC sind vier Integrationsfachkräfte befragt worden, die als ‚IC-Flüs' in der allgemeinen Beratung für Geflüchtete und als ICs in der Regelberatung (U25 und Ü25) tätig sind. Die ‚IC-Flüs' beraten vorwiegend junge Geflüchtete aus Syrien, im kleineren Umfang auch aus dem Irak, dem Iran und aus Eritrea. Die meisten Geflüchteten seien im Alter von etwa 18 bis 30 Jahren, männlich und ledig. Von den geflüchteten Frauen versorgten viele ein oder mehrere kleinere Kinder. Im Unterschied zu den syrischen Frauen seien jene aus dem Irak und aus Eritrea häufiger ledig. Während junge Syrer und Iraner oft eine höhere oder doch zumindest mittlere Schulbildung abgeschlossen hätten, treffe dies auf junge Iraker weniger und auf Eritreer selten zu. Einige meist männliche Geflüchtete haben ein Universitätsstudium begonnen oder abgeschlossen. Während viele der geflüchteten Männer über Erwerbserfahrungen verfügen, treffe dies seltener auf geflüchtete Frauen zu. Nach Wahrnehmung der Berater/-innen ist die Lebenslage junger Geflüchteter durch vielerlei, meist parallel zu bewältigenden Herausforderungen geprägt (B9, S.6-7). Dazu zählten ihre oft befristete Aufenthaltserlaubnis, die Sorge um das Wohl ihrer Herkunftsfamilie und deren finanzielle Unterstützungserwartung, die Rückzahlung von Fluchtschulden, die Bearbeitung traumatischer Fluchterfahrungen, der Erwerb der deutschen Sprache, die Suche nach einer eigenen Wohnung, das Zurechtfinden im deutschen Alltag und der Zugang zum Arbeitsmarkt (B6, S.11-12).

Die ‚IC-Flüs' und die ICs richten ihre Beratung und Unterstützung der Geflüchteten am institutionellen Auftrag und den organisatorischen Zielvorgaben ihrer Einrichtung aus. Dies bedeutet, dass sie eine nachhaltige Einmündung junger Geflüchteter in den ersten Arbeitsmarkt anstreben, wenn möglich über eine berufliche Ausbildung (B5, S.5). Sehr früh im Beratungsprozess werben die Integrationsfachkräfte bei den jungen Geflüchteten für eine berufliche Ausbildung und sortieren die Geflüchteten danach, welchen sie eine berufliche Ausbildung zutrauen und welchen sie eher in Helfertätigkeiten sehen (B5, S.5). Dabei rücken die Berater die Verwertbarkeit und die Entwickelbarkeit mitgebrachter

Qualifikationen und Kompetenzen der Geflüchteten für den lokalen Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt ihrer Beratung. Vor allem darauf bezogen lassen sie berufliche Interessen, Vorstellungen und Wünsche Geflüchteter in die Entwicklung ihrer beruflichen (Ausbildungs)Perspektive zu.

In der Beratung dominieren arbeitsweltliche Themen. In der allgemeinen Beratung zählen dazu insbesondere der Spracherwerb als Voraussetzung für die Entwicklung einer nachhaltigen Erwerbsperspektive, die Feststellung beruflich verwertbarer schulischer Qualifikationen, Kompetenzen und Erwerbserfahrungen, die Erkundung und Klärung beruflicher Vorstellungen und Wünsche, sowie die Weitergabe berufsorientierender Informationen (B6, S. 13-14). Darauf aufbauend streben die Berater/-innen in der Regelberatung an, eine realistische und spezifische berufliche Ausbildungs- oder Erwerbsperspektive mit den Geflüchteten auszuarbeiten und umzusetzen (B10, S.8).
Die Geflüchteten thematisieren in den Beratungen auch eine breite Palette lebensweltlicher Themen: u.a. Belastungen und Schwierigkeiten in Zusammenhang mit ihrer Wohnsituation, ihre mittelfristig unsichere Bleibeperspektive, finanzielle Erwartungen der Herkunftsfamilie, Schulden durch Handyverträge, unregelmäßiger Schulbesuch und Verständnisprobleme von Verwaltungsabläufen und Verwaltungsbescheiden (B7, S.6). Im Beratungsprozess werden solche und weitere Themen, wie insbesondere gesundheitliche Einschränkungen und familiäre Betreuungspflichten Geflüchteter, für die Berater/-innen vor allem im Zusammenhang mit der Verwertung der Arbeitskraft Geflüchteter relevant.

Die Zusammenarbeit der Berater/-innen mit den Geflüchteten ist strukturell asymmetrisch angelegt. Die Berater/-innen geben die Rahmenziele der verpflichtenden Beratung vor und fungieren als Taktgeber in der Beratung. Sie begreifen sich als Integrationsfachkräfte, die Geflüchteten Wege in eine nachhaltige Beschäftigung weisen und bahnen. Darauf bezogen sind sie im Rahmen ihrer Kenntnisse und zeitlichen Ressourcen, obwohl dafür weder zuständig noch fachlich ausgebildet, bereit, Geflüchtete sozial zu unterstützen, indem sie ihnen zuhören, sie über Anlaufstellen informieren und auf Angebote sozialer Einrichtungen und ehrenamtlicher Initiativen hinweisen. Darin werden sie von ihren Flüchtlingsassistenten unterstützt. Vereinzelt setzen sich auch Berater/-innen für spezifische soziale Belange Geflüchteter ein. Bei der Beratung greifen die Berater/-innen soweit wie möglich auf ihre Beratungsroutinen zurück. Daneben rezipieren sie auch unsystematisch einzelne Elemente des Fallmanagementkonzeptes der BA. Dabei ist ihnen die Befähigung der Geflüchteten wichtig. Nach Einschätzung der Berater/-innen ist die Beratung Geflüchteter deutlich zeitaufwendiger und belastender als jene von Klientinnen und Klienten ohne Fluchterfahrung.
Bei der Zusammenarbeit mit Geflüchteten falle auf, dass viele hoch motiviert und lernbereit seien, sich eine persönlichere Beziehung zu den Beratern wünschten und schnelle positive Resultate erwarteten. Konflikte mit Geflüchteten seien selten, Sanktionen bei Fehlverhalten würden nur vereinzelt verhängt. Gegenüber der Beratung geflüchteter Männer zeigten sich in der Beratung geflüchteter Frauen Besonderheiten: geflüchtete Frauen würden sich seltener beraten lassen und meist von einem

männlichen Verwandten in die Beratung begleitet werden, der für sie übersetzen und sprechen wolle. Im Unterschied zu vielen Männern seien ledige, gebildete Frauen besser auf die Beratung vorbereitet, strukturierter, sprachlich entwickelter und brächten klarere Lebensziele und reifere berufliche Vorstellungen in die Beratung ein (B11, S.7).

Bereits zu Beginn der allgemeinen Beratung stellten die Berater/-innen frühzeitig Weichen für die berufliche Entwicklung Geflüchteter. Zunächst kümmerten sie sich um den Spracherwerb Geflüchteter (B7, S.10). Die Berater eröffnen den Geflüchteten entweder über das JC oder über andere Einrichtungen, wie den JMD, die Caritas oder die Diakonie, Sprach- und Integrationskurse, die teilweise zielgruppenspezifisch (u.a. für junge Erwachsene oder Frauen mit Kindern) ausgerichtet sind. Dabei strebten die Berater/-innen an, die Sprachfähigkeit der Geflüchteten bis zum Niveau B2 zu entwickeln und kontrollierten ihre Kursfortschritte. Parallel dazu beginnen sie die Geflüchteten an den Arbeitsmarkt und mittelbar auch an eine berufliche Ausbildung heranzuführen. Hierzu sammeln und dokumentieren sie von Anfang an systematisch Informationen zur Bildungs- und Erwerbsbiografie der Geflüchteten und ihren vorhandenen bzw. sich abzeichnenden Hindernissen für eine Erwerbsbeteiligung. Zudem prognostizieren die Berater/-innen, häufig auf schmaler und unsicherer Informationsbasis, die berufliche Entwicklung Geflüchteter.

Die Berater beobachten, dass viele geflüchtete Männer möglichst schnell eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, wobei für sie die Art der Tätigkeit zunächst unerheblich ist (B7, S.9). Geflüchtete Frauen hingegen verhielten sich deutlich uneinheitlicher zu einer Erwerbsarbeit: ihre Bereitschaft variiere nach ihrem Familienstand und dem Vorhandensein von Kindern, hänge von ihrem Bildungshintergrund und den Erwartungen an ihre familiäre Rolle ab (B10, S.12-13). Geflüchtete Frauen mit kleineren Kindern etwa favorisierten meist eine Hausfrauenrolle, formulierten kein oder nur ein unspezifisches Erwerbsinteresse und hätten häufiger unklare berufliche Vorstellungen. Dagegen zeigten geflüchtete ledige Frauen ohne Kinder und mit höherer Schulbildung ein hohes Erwerbsinteresse.
Während einige Geflüchtete Interesse am Studium an einer Universität bekundeten, zeigten zunächst nur wenige Interesse an einer beruflichen Ausbildung (B7, S.7; B11, S.3). Gründe für das ausgeprägte Desinteresse Geflüchteter an einer beruflichen Ausbildung seien die als lang eingeschätzte Dauer einer solchen Ausbildung, die als zu niedrig wahrgenommene Ausbildungsvergütung und das in ihrem Heimatland als gering eingestufte Image von Handwerksberufen (B7, S.10). Allerdings öffneten sich einige Geflüchtete im Laufe der Beratung für eine berufliche Ausbildung, insbesondere, wenn sie schlechte Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht hätten (u.a. geringe Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen, häufig kurzfristige Tätigkeiten), ihre Bleibeperspektive sichern wollten oder positive Beispiele aus ihrem persönlichen Umfeld kennengelernt hätten.

Hinsichtlich der Berufswünsche junger Geflüchteter berichten die Berater, dass einige ihren im Herkunftsland eingeschlagenen akademischen Bildungs- und Berufsweg in Deutschland fortsetzen wollten, viele andere jedoch noch wenig konkrete berufliche Vorstellungen hätten. Dabei falle auf, dass berufliche Interessen geflüchteter Männer sich meist an handwerklich-technischen, z.T. auch gewerblichen Beschäftigungen (u.a. Maler, Fliesenleger, Beschäftigungen mit Autos; Verkäufer) und die der geflüchteten Frauen häufiger an erzieherischen, haushaltsbezogenen und medizinisch-pflegerischen Berufsbildern (u.a. Erzieherin, Haushaltshilfe, (Kinder-)Krankenpflegerin, Zahnarzthelferin) ausrichteten. Insgesamt sei zu erkennen, dass junge Geflüchtete viele beruflich verwertbare Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen aus ihrem Heimatland mitbrächten. Allerdings seien diese häufig zunächst nicht direkt auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verwertbar.

Die Berater/-innen arbeiten mit den Geflüchteten daran, das mitgebrachte berufliche Know-how für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Hierzu unterstützten sie die Geflüchteten bei der Anerkennung ihrer schulischen und beruflichen Kompetenzen und Abschlüsse, was sich meist als schwierig und langwierig herausstelle, lediglich teilweise erfolgreich sei und auf Grund fehlender Zeugnisse häufiger fehlschlage (B7, S.12-13). Eher selektiv vermittelten die Berater/-innen Geflüchteten Überblickskenntnisse zu Struktur, Funktion, Bildungsvoraussetzungen und Anforderungen des Berufsbildungssystems, eröffneten ihnen Einblicke in verschiedene Berufsfelder und Berufsbilder, wobei Mangelberufe und spezifische Bedarfe des lokalen Arbeitsmarktes dominierten, und ermöglichten ihnen das Kennenlernen der betrieblichen Arbeitswelt (B7, S.10). Vor diesem Hintergrund verbreiterten und verbesserten die Berater/-innen ihre Informationsbasis über die berufsbezogenen Interessen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedarfe der Geflüchteten und erkundeten mit Blick auf den lokalen Arbeitsmarkt zielgenauer ihre beruflichen (Ausbildungs-)Perspektiven. In der Regelberatung entwickeln die Berater/-innen entlang der Förderkette des JC systematisch die berufliche Perspektive der Geflüchteten entweder auf ein als realistisch eingestuftes Ausbildungsziel oder auf vom Arbeitsmarkt nachgefragte Helferprofile hin (B7, S.5)
Bei der Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven Geflüchteter im Allgemeinen und der Berufsorientierung im Besonderen nehmen die Berater/-innen vor allem personenbezogene Hindernisse wahr. Verzögerungen und Beschränkungen zeigten sich etwa durch länger erforderlichen Spracherwerb, unzureichende oder fehlende schulische Abschlüsse und Kompetenzen, wie etwa ihre als unterdurchschnittlich eingestuften mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, starke Ausprägung einer auf den schnellen Gelderwerb ausgerichtete Erwerbsmotivation, geringes Interesse an und z.T. ablehnende Haltung gegenüber einer beruflicher Ausbildung, länger dauernde Prozesse bis zur Klärung realistischer beruflicher Vorstellungen sowie psychische (u.a. Verarbeitung von Fluchterfahrungen) und soziale (u.a. Betreuung von Kindern und aus islamisch geprägten Gesellschaften mitgebrachte Rollenbilder von Männer und Frauen) Gründe. Darüber hinaus

weisen die Berater/-innen aber auch auf institutionelle und organisatorische Defizite bei der Entwicklung nachhaltiger Berufsperspektiven Geflüchteter hin, wie u.a. nicht ausreichend vorhandene Sprachkurse für spezifische Gruppen (z.B. geflüchtete Frauen), zu wenig Beratungszeit oder unzureichende Kapazitäten für berufliche Eignungstests. Zu negativen Einflüssen der Berater/-innen äußerten sich die Berater/-innen nicht.

Insgesamt ist zu erkennen, dass die Berater/-innen des JC die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven Geflüchteter sowohl in der allgemeinen Beratung als auch in der Regelberatung einerseits institutionenorientiert und andererseits am lokalen Arbeitsmarkt ausrichten. Darauf bezogen befähigen die Berater/-innen die Geflüchteten, allerdings mit paternalistischem Einschlag. Fachlich richten die Berater/-innen ihre Beratung und Unterstützung an einer Art Normalitätsmodell beruflicher Bildung und Entwicklung in Deutschland aus. Mit der Folge, dass Spezifika der Zielgruppe, gerade auch die der geflüchteten Frauen, nicht hinreichend wahrgenommen und damit die Gefahr besteht, dass individuelle Entwicklungsbedarfe Geflüchteter zu Gunsten einer standardisierten Unterstützung ausgeblendet werden.

4.2.2.2 Jugendmigrationsdienst

Die drei befragten Berater/-innen des JMD beraten eine große, heterogen zusammengesetzte Gruppe junger Geflüchteter. Die Geflüchteten unterscheiden sich nach Aufenthaltsstatus, Herkunftsland, Geschlecht, Alter und Bildungsvoraussetzungen erheblich voneinander. Ein hoher Anteil unter ihnen habe einen Duldungsstatus, viele seien subsidiär bleibeberechtigt und ein kleinerer Teil seien Asylbewerber. Viele Geflüchtete kämen aus Syrien, größere Gruppen aus dem Irak, dem Iran und aus Afghanistan, kleinere Gruppen aus Nordafrika und Eritrea. Die Geflüchteten seien oft jünger als 25 Jahre und vorwiegend Männer. Zu Familienstand und Zahl der Kinder der Geflüchteten machen die Berater keine näheren Angaben. Eine größere Teilgruppe unter den Geflüchteten seien unbegleitete Jugendliche. Demographische Angaben zur Teilgruppe geflüchtete Frauen fehlen. Die Bildungsvoraussetzungen Geflüchteter – nach Dauer der Schulzeit und (höheren) Bildungsabschlüssen – variierten stark nach Herkunftsland, zudem auch nach Schichtzugehörigkeit und großstädtischem oder ländlichem Herkunftsmilieu. Geflüchtete aus Syrien brächten häufig gute Bildungsvoraussetzungen, teilweise gute jene aus dem Iran und dem Irak mit. Dagegen verfügten Geflüchtete aus afrikanischen Ländern meist nur über unzureichende Bildungsvoraussetzungen. Darüber hinaus sei zu erkennen, dass unter Geflüchteten der mathematisch-naturwissenschaftliche Kenntnisstand insgesamt gesehen unterdurchschnittlich entwickelt ist.

Zentrales Anliegen der Berater/-innen ist es, junge Geflüchtete zu eigenen Reifungs- und Entwicklungsschritten zu befähigen. Dabei sei es den Beratern besonders wichtig, Übergänge und Anschlüsse zu moderieren und zu begleiten. Ein Schwerpunkt der Förderung und Unterstützung liege auf dem Finden und der Umsetzung einer realistischen individuellen Bildungs-, Berufs- und

Beschäftigungsperspektive. Parallel dazu ermutigten und unterstützten die Berater/-innen die Klienten, sich in ihrer neuen gesellschaftlichen Umgebung besser zurecht zu finden, Problemen und Herausforderungen produktiv zu begegnen oder Kontakte zu anderen Geflüchteten und zu Deutschen zu suchen. Die Berater/-innen berücksichtigen arbeits- und lebensweltliche Bedingungen in der Beratung. Die Geflüchteten sollen in die Lage versetzt werden, sich selbst berufliche und soziale Teilhabemöglichkeiten zu erschließen.

Vor diesem Hintergrund sind die Themen der Beratung breit angelegt und individuell variantenreich, wenngleich arbeitsweltlich fokussiert. Thematisiert werden häufiger der Zugang zu Sprachkursen und Konflikte im Sprachkurs, Schwierigkeiten beim Spracherwerb, Bleiberechtsfragen, Probleme des Zusammenlebens in Unterkünften und Hilfen bei der Wohnungssuche, teilweise auch belastende Fluchterfahrungen und Ängste um die zurückgebliebenen Familienmitglieder und Freunde, Schwierigkeiten bei der Kontaktsuche, familiäre Belastungen, Überforderungserfahrungen und Versagensängste, vereinzelt strafrechtliche Angelegenheiten und Schulden (z.B. durch Handy-verträge), eingehender das Thema ‚Arbeitssuche' und breit und vertieft der Themenbereich ‚schulische und berufliche (Aus)Bildung'.

Die Geflüchteten fänden vorwiegend über die Vermittlung von Beratern des Jobcenters, über Sprachkurse, durch an Berufskollegs Internationale Klassen betreuende Schulsozialarbeiter/-innen, über Erfahrungsberichte anderer Geflüchteter und durch Eigeninitiative den Weg zum JMD (B2, S.2). Nicht selten nutzten sie dort für einen längeren Zeitraum die freiwilligen Beratungs- und Unterstützungsangebote der Einrichtung. Die Berater/-innen begegneten den Geflüchteten offen, verständnisvoll, wohlwollend, hilfsbereit und engagiert und kümmerten sich gleichermaßen um ihre lebensweltlichen und arbeitsweltlichen Anliegen.
Die Berater/-innen stehen auf Grund von Sozialisationsdefiziten der Geflüchteten vor der Herausforderung, ihnen realitätsnahe Handlungskontexte zu vermitteln oder sie ihnen über Dritte, wie insbesondere professionelle Kräfte anderer Einrichtungen und vor allem durch ehrenamtliche Helfer, zu erschließen. Darüber hinaus seien die Berater/-innen gefordert, Geflüchtete auf ihren eingeschlagenen Wegen Mut zuzusprechen, ihr Durchhaltevermögen zu unterstützen und ihnen Halt bei Verunsicherungen oder Rückschlägen zu geben. Die Geflüchteten begegneten den Beraterinnen und Beratern meist freundlich, zeigten mitunter aber Ungeduld und wünschten sich häufiger schnelle Erfolgserlebnisse. Die Berater/-innen berichten von einer überwiegend guten und unproblematisch verlaufenden Zusammenarbeit mit den Geflüchteten, weisen jedoch auch auf problematische und schwierige Phasen der Beratung hin, insbesondere wenn ersehnte Lebensziele oder berufliche Perspektiven wenig Aussicht auf Verwirklichung haben oder scheitern.

Obwohl die berufliche Beratung und Unterstützung der Geflüchteten in einem lebensweltlichen Horizont eingebettet verläuft, zeigt sich, dass die Berater/-innen ihren Aufgabenschwerpunkt neben

dem Spracherwerb vor allem auf die Klärung einer realistischen beruflichen Perspektive und einer darauf aufbauenden beruflichen Qualifizierung Geflüchteter legen. Dabei orientieren sich die Berater/-innen schematisch an einem linearen Entwicklungsmodell: schulischer Abschluss – Berufsausbildung oder Studium – nachhaltige Beschäftigungsperspektive. Da Geflüchtete zunächst häufig an einer schnellen Arbeitsaufnahme und an Gelegenheitsjobs interessiert seien, raten die Berater/-innen begründet davon ab und werben stattdessen für einen schulischen Abschluss, eine berufliche Ausbildung oder ein Studium. Im Zuge fortschreitender Deutschkenntnisse der Geflüchteten verschaffen sich die Berater einen Überblick über die mitgebrachten schulischen und beruflichen Qualifikationen, Kompetenzen und Vorerfahrungen. Zudem klären sie, inwieweit ihr Knowhow belegbar ist. Darauf aufbauend versuchen die Berater/-innen herauszufinden, welche beruflichen Interessen und Wünsche ihre Klienten haben. Damit würden sich Geflüchtete zunächst eher schwertun und fühlten sich überfordert. Ihre sprachliche Ausdrucksfähigkeit sei eingeschränkt, ihnen fehlten Kontexte und Kenntnisse zum deutschen Berufsbildungssystem und sie reagierten verwirrt auf die Vielfalt beruflicher Optionen in Deutschland. Vor diesem Hintergrund durchlaufen Geflüchtete eine längere Phase der Verunsicherung und der Klärung: sie äußerten sich deshalb nicht selten wenig konkret und selten realistisch über ihre beruflichen Vorstellungen und Wünsche. So sprechen einige junge geflüchtete Männer über ihr Interesse an der Reparatur und vor allem am Verkauf von Autos, andere Geflüchtete zeigten sich für Pflegetätigkeiten aufgeschlossen, manche beabsichtigten ein Studium aufzunehmen, weitere wünschten sich besonders prestigeträchtige und gut bezahlte Berufe, wie Arzt, Lehrer oder Informatiker, auszuüben und wieder andere äußerten sich nicht oder nicht konkret zu ihren Berufswünschen.

Die Berater/-innen moderieren und unterstützen den meist allmählich verlaufenden Klärungs- und Findungsprozess von als realistisch eingestufter beruflicher Vorstellungen und Perspektiven der Geflüchteten. Durch die gezielte Förderung der Sprachfertigkeiten Geflüchteter, die überblickshafte Aufklärung von Aufbau und Funktion des deutschen Berufsbildungssystems, die Vermittlung von Basisinformationen zu Zugang, Berufsbilder, Ausbildungsvergütung, Ablauf betrieblicher Ausbildung und Berufsschule, aber auch die Weitergabe von einführenden Informationen zu Studienvoraussetzungen und Studienmöglichkeiten sowie von Weiterbildungsoptionen, helfen die Berater/-innen den Geflüchteten sich in der komplexen Bildungslandschaft Deutschlands besser zurecht zu finden, ihre beruflichen Vorstellungen zu konkretisieren und eigene gangbare berufliche Möglichkeiten zu identifizieren. Hierzu arbeiten die Berater/-innen mit Sprachschulen, Schulsozial-arbeiter/-innen in Berufskollegs, Berufsberater/-innen der Arbeitsagentur, Maßnahmenträger, Betrieben, Kammern, nach Bedarf mit Studienberater/-innen und mit ehrenamtlich tätigen Organisationen und Personen zusammen. Über diese Akteure gewinnen Geflüchtete in verschiedener Richtung und in verschiedener Weise vertiefte berufliche Einblicke, die bei ihnen Klärungsprozesse anstoßen könnten. Dabei spielten u.a. berufliche Eignungstests bei Maßnahmenträger und vor allem

betriebliche (Kurz)Praktika, bei der sich die Geflüchteten ausprobieren und erproben könnten, eine wichtige Rolle. Die Berater/-innen des JMD helfen den Geflüchteten bei der Erschließung solcher Erfahrungsmöglichkeiten, indem sie sie etwa bei der Kontaktaufnahme und beim Schreiben von Bewerbungen unterstützten.

Themenbezogene lebensweltliche Unterstützungsangebote der Berater/-innen, wie Projekte zur Förderung der Integration Geflüchteter oder das Kontaktcafé stärkten nicht nur den Austausch unter Geflüchteten, sondern ermöglichten auch das Kennenlernen deutscher Jugendlicher und ehrenamtlicher Helfer/-innen. Darüber bekämen Geflüchtete Einblicke in andere Lebenszusammenhänge und könnten z.T. wertvolle Kontakte für ihr berufliches Weiterkommen knüpfen. Zudem bieten die Berater/-innen Geflüchteten vielfältige Unterstützung bei sozialen Fragen und Problemen wie u.a. der Beantragung sozialer Hilfen an, verweisen auf spezielle professionelle soziale Unterstützungsangebote im Kreis und vermitteln Zugänge.

Aus Sicht der befragten Berater/-innen zeigen sich bei vielen Geflüchteten in der ersten Zeit der Beratung erhebliche Hindernisse für eine berufliche Orientierung: Geflüchtete wollten häufig schnell erwerbstätig werden, zeigten kaum Interesse an einer beruflichen Ausbildung, verfügten oft nur ansatzweise über auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt direkt verwertbare schulische und berufliche Qualifikationen und Kompetenzen, entwickelten erst langsam Deutschkenntnisse, hätten oft eine unsichere Bleibeperspektive, lebten teilweise in schwierigen Wohnverhältnissen, benötigten Zeit um ihre Fluchterfahrungen zu verarbeiten, bangten um Mitglieder ihrer Herkunftsfamilie, möchten schnell vorankommen und seien damit beschäftigt, sich in einer andersartigen gesellschaftlichen und kulturellen Umgebung zurecht zu finden und dort einzurichten. Vor dem Hintergrund dieser sehr verschiedenen Anforderungen und Herausforderungen wird von Geflüchteten erwartet, dass sie sich eingehend mit ihrer beruflichen Zukunft in Deutschland beschäftigen und in Zusammenarbeit mit Beratern zügig eine realistische und nachhaltige Perspektive entwickeln. Neben individuellen bzw. sozialen Hindernissen bei den Geflüchteten weisen die Berater/-innen auch auf institutionelle und organisatorische Hindernisse bei der beruflichen Orientierung hin: dazu zählten hinderliche Bedingungen bei der Sprachförderung – wie u.a. längere Wartezeit bis zur Aufnahme eines Sprachkurses, fehlende zielgruppenspezifische Sprachkurse, Sprachkursteilnahme in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus Geflüchteter, überfüllte und heterogen zusammengesetzte internationale Förderklassen in den Berufskollegs, zu wenige, teilweise unerfahrene und unzureichend ausgebildete Fachlehrer für das Fach Deutsch als Fremdsprache, Teilnahme an berufsvorbereitenden Förderprogrammen und Maßnahmen des Bundes und des Landes NRW in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus Geflüchteter und unzureichende Personalausstattung im JMD für eine schnell wachsende Zahl zu betreuender Geflüchteter. Lediglich indirekt weisen die Berater/-innen auch auf eigene Defizite und Engführungen ihres Beraterhandelns hin, insbesondere wenn durchschimmert,

dass sie berufsorientierende Prozesse abkürzen und Geflüchtete in Richtung beruflicher Wege beraten, die aus Sicht der Berater/-innen realitätsnah und nachhaltig sind.

4.2.2.3 Agentur für Arbeit

Der befragte Berufsberater betreut vorwiegend Asylbewerber, daneben geduldete Geflüchtete und in kleinerer Zahl bleibeberechtigte Geflüchtete mit einer meist kurz- oder mittelfristigen Aufenthalts-perspektive. Sie stammten vorwiegend aus arabischen Ländern, seien ganz überwiegend männlich und meist unter 25 Jahre alt. Geflüchtete Frauen nutzten dagegen sein Beratungsangebot kaum.

Die Berufsberatung ist auf die Entwicklung einer Ausbildungsperspektive und die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung ausgerichtet. In der Beratung verfolgt der Berater schwerpunktmäßig das Ziel, junge Geflüchtete schrittweise an eine berufliche Ausbildung heranzuführen. Dies sei zumeist nur in einem längeren Zeithorizont möglich (B12, S.2f.).

Erst im Laufe der Beratung werde die Entwicklung einer beruflichen Perspektive zu einem dominanten Thema für viele Geflüchtete. Zu Beginn der Beratung spiele es nur eine geringe Rolle. Durch die Beratung ziehen sich die Themen Aufenthaltsstatus, Einkommenserwerb, Spracherwerb und Wohnen. Viele junge geflüchtete Männer, vorwiegend Asylbewerber und Geduldete, haben nur geringe Chancen auf eine eigene Wohnung auf dem privaten Wohnungsmarkt des Kreises. Zumeist leben sie für längere Zeit in Wohnheimen oder in größeren Wohngemeinschaften. Die national und kulturell gemischte Zusammensetzung in diesen Unterkünften, sowie verschiedene Vorlieben und Interessen ihrer Bewohner, führten häufiger zu sozialen Konflikten und erschwerten, nicht zuletzt auf Grund der eingeschränkten Privatsphäre, den Sprach- und Bildungserwerb junger Geflüchteter.

Der Berater ist sowohl als Berufsberater als auch als Sozialarbeiter ausgebildet. In der Beratung wechsle er häufig zwischen beiden Rollen hin und her, wobei er für die Entwicklung einer Ausbildungsperspektive Geflüchteter die Rolle des Sozialarbeiters als wichtiger einschätzt. Die Berufsberatung ist für alle Nachfragenden freiwillig. Eine erfolgversprechende Beratung setzt, so der Berufsberater, zwingend voraus, dass er mit Geflüchteten in regelmäßigem, meist vierzehntägigem Rhythmus zusammenarbeitet. Dabei soll der Geflüchtete spüren und erfahren, dass der Berater ein wirkliches Interesse an seinem Anliegen und seinem Vorwärtskommen hat. Erst darüber entsteht das notwendige wechselseitige Vertrauen und die erforderliche offene Gesprächsatmosphäre, damit sich Geflüchtete vertrauensvoll, gerade auch bei arbeits- und lebensweltlichen Problemkonstellationen, an den Berater wenden. Vor diesem Hintergrund legt der Berater großen Wert auf eine gemeinsame Erarbeitung und Festlegung der Beratungs- und Unterstützungsziele (B12, S.3). Dabei beobachtet er, dass die wenigen geflüchteten Frauen, die oft von männlichen Verwandten mit Deutschkenntnissen begleitet werden, besser als geflüchtete Männer auf die Beratung vorbereitet sind und mit klareren und realistischeren beruflichen Vorstellungen in die Beratung kommen (B12, S. 11f.). Zudem hat der

Berater den Eindruck gewonnen, dass die Anwesenheit der Begleiter hemmend auf geflüchtete Frauen wirkt.

Vor allem in den ersten Wochen seien die meist mit Hilfe der Dolmetscher-Hotline geführten Beratungen von großen Verständnisschwierigkeiten und Verständnisproblemen geprägt. Da Geflüchtete zunächst kaum über für die Beratung relevante kulturelle, soziale und fachliche Kontexte und Ressourcen verfügten, müssten Sachverhalte häufig langsamer, ausführlicher und wiederholter erläutert und vermittelt werden. Zudem könnten auf Grund der ausgeprägten Individualität und Heterogenität der Fälle Beratungsroutinen erheblich seltener genutzt werden. Insgesamt sei die Berufsberatung Geflüchteter deutlich zeitaufwendiger und anstrengender als jene für andere Adressatengruppen.

Viele junge Geflüchtete strebten zunächst an, schnell Einkommen zu erzielen, auch und gerade mit Gelegenheitsarbeiten. Dem hohen Erwerbsinteresse Geflüchteter, das oft auch ihrem Unterstützungswunsch der im Herkunftsland zurückgebliebenen Familienmitglieder entspringe, begegne der Berufsberater mit dem Einwand, dass darüber in der Regel keine nachhaltige Erwerbsperspektive in Deutschland aufgebaut werden könne. Stattdessen versucht er bei Geflüchteten die Einsicht zu wecken und allmählich zu vertiefen, dass eine solche Perspektive nur über das Erlernen der deutschen Sprache und über den Weg einer Berufsausbildung erreichbar ist. Deshalb motiviert der Berufsberater Geflüchtete zur Aufnahme eines Sprachkurses und ist bestrebt, sie möglichst schnell in einen Kurs zu vermitteln (B12, S.6). Allerdings variierten ihre Chancen nach ihrem Aufenthaltsstatus erheblich. Zudem sensibilisiert der Berufsberater Geflüchtete für eine berufliche Ausbildung und wirbt dafür bei ihnen: durch systematische Informationen über Aufbau und Funktion beruflicher Bildung in Deutschland, einem Überblick über das Ausbildungsspektrum, ihren schulischen Zugangs-voraussetzungen und Ausbildungsvergütungen sowie über die fachlichen und sprachlichen Anforderungen in Berufsschule und Betrieb (B12, S.6).

Das Interesse Geflüchteter an einer Berufsausbildung schwanke im Laufe der Berufsberatung erheblich. Zu Beginn sei es meist gering. Unter besonderen Umständen, wie insbesondere bei Verschlechterung der Bleibeperspektive Geflüchteter, könne es sprunghaft steigen. Sowohl mangelndes Interesse als auch grundsätzlich vorhandenes Interesse an einer Berufsausbildung seien bei Geflüchteten häufig mit unklaren und unrealistischen beruflichen Vorstellungen verbunden. Dies steht, so vermutet der Berufsberater, mit fehlenden Kenntnissen der Geflüchteten über das deutsche Berufsbildungssystem und mit ihrer mangelnden Selbsteinschätzung im Zusammenhang. Junge geflüchtete Männer, insbesondere aus Afghanistan und aus afrikanischen Ländern, zeigten häufiger an handwerklichen Berufsbildern Interesse, was auch von entsprechenden Erwerbserfahrungen aus dem Herkunftsland herrührt. Die Qualität der Schulbildung Geflüchteter hänge sehr stark von ihrem

Herkunftsland ab. Viele Geflüchtete hätten keinen Schulabschluss erworben, könnten ihren Bildungsstand und ihre Abschlüsse nicht anhand von Zeugnissen belegen.

Insgesamt zeigt sich, dass der Berufsberater vor einer schwierigen und nur längerfristig zu bewältigenden Entwicklungsaufgabe steht, um Geflüchteten Chancen auf eine berufliche Ausbildung zu eröffnen. Eine Vielzahl verschiedener arbeits- und lebensweltlicher Hindernisse sind auf einem solchen Weg abzubauen: Dazu zählen die prekäre Bleibeperspektive, geringe Deutschkenntnisse, Defizite in der Schulbildung, insbesondere Mängel im Fach Mathematik, fehlende Schulabschlüsse, unzureichendes Ausbildungsinteresse und fehlende Ausbildungsmotivation, überstürzte und unzureichend vorbereitete Aufnahme einer Berufsausbildung, das Ankommen und Zurechtkommen mit einer Vielzahl von neuen Alltagsanforderungen, familiäre Pflichten oder die ausgeprägte Angst vor Überforderung. Ernüchternd fasst der Berufsberater zusammen, dass viele Geflüchtete noch für länger nicht über die erforderlichen Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung in Deutschland verfügen werden und einige Geflüchtete auch nicht mehr in der Lage sein werden, diese Defizite in überschaubarer Zeit in ausreichendem Maße zu beheben. Er folgert daraus, dass Berufsberatung für diese Zielgruppe zweigleisig verfahren muss: zum einen Geflüchteten mit Ausbildungspotenzial Wege für eine berufliche Ausbildung eröffnen und zum anderen Geflüchteten ohne dieses Potenzial nachhaltige berufliche Perspektiven erschließen.

Vor diesem Hintergrund passt der Berufsberater seine Unterstützungsstrategie an die Zielgruppe an. Neben dem regelmäßigen und vertrauensvollen Kontakt zu den Geflüchteten ist für ihn zentral, dass Geflüchtete möglichst betriebsnah ihre beruflichen Vorstellungen und Wünsche kennenlernen, die Rahmenbedingungen betrieblichen Arbeitens erfahren und dabei ihre sprachlichen Fertigkeiten verbessern. Dieses Vorgehen wird durch Programme und Maßnahmen von Arbeitsagentur und Jobcenter in Zusammenarbeit mit Maßnahmenträger, Betrieben und Kammern vorbereitet, befördert und begleitet, z.B. im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen und Betriebspraktika.

4.2.2.4 Südwestfälische Industrie- und Handelskammer

Die befragte Beraterin des Projektes „Passgenaue Besetzung“ an der SIHK berät und unterstützt schwerpunktmäßig Geflüchtete mit einer beruflichen Ausbildungsperspektive (B13, S.1). Daneben erarbeitet sie mit Geflüchteten ohne realistische berufliche Ausbildungschance Erwerbsperspektiven auf dem lokalen Arbeitsmarkt.

Die Beraterin strebt an, Geflüchtete für eine berufliche Ausbildung in kleinen oder mittleren Unternehmen der Region zu interessieren, sie darauf vorzubereiten, die Vermittlung zu fördern und die Ausbildung zu begleiten (B13, S.1 u. 3). Parallel dazu versucht die Beraterin Unternehmen für die Ausbildung von Geflüchteten zu gewinnen, sie bei der Akquise geeigneter Bewerber/-innen zu beraten und einen erfolgreichen Ausbildungsweg zu unterstützen (B13, S.1).

Themen der Beratung sind das Interesse Geflüchteter an einer beruflichen Ausbildung, ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen, ihr Sprachniveau, ihre schulisch und beruflich verwertbaren Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen sowie vorhandene und absehbar entstehende arbeits- und lebensweltliche Hindernisse für eine berufliche Ausbildung. Zudem nimmt das Werben der Beraterin für eine berufliche Ausbildung größeren Raum ein. Darüber hinaus haben die Themen ‚Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive', ‚Erwerb spezifischer beruflicher Kompetenzen und Erfahrungen', ‚Bewerbungsunterstützung', ‚Betreuung und Begleitung des eingeschlagenen beruflichen Weges' und ‚Gefährdungen von Ausbildungsperspektive und Ausbildung' größere Bedeutung in der Beratung.

Die Beraterin versteht sich als persönlicher Coach der Geflüchteten. Ihre Beratung ist freiwillig. Allerdings erwartet die Beraterin von den Geflüchteten eine regelmäßige und engagierte Mitarbeit. Bei mehrmaligem unentschuldigtem Fehlen beendet sie die Zusammenarbeit mit der Person. Eine spezifische Beratungsmethode wendet die Beraterin nicht an.

Die Beratung Geflüchteter gliedert sich in zwei aufeinander aufbauende Phasen: der Screening-Phase, in der das Interesse an einer beruflichen Ausbildung geweckt und die Verwirklichungschancen eingeschätzt werden und der Konkretisierungsphase, in der eine Ausbildungsperspektive entwickelt, der Weg dorthin geplant, vorbereitet und umgesetzt, wie auch Schwierigkeiten und Hindernisse bearbeitet werden (B13, S.2).
Der Screening-Phase kommt eine weichenstellende Funktion zu. Dort sortiert die Beraterin die Geflüchteten nach ihrer Eignung für eine berufliche Ausbildung. Als Kriterien verwendet sie neben dem schulischen und beruflichen Qualifikationsprofil der Geflüchteten (u.a. belegbare Abschlüsse) und seiner Entwickelbarkeit, die Merkmale längere Bleibeperspektive, entwickeltes Sprachniveau (mindestens B1), Alter, familiäre Unterstützung für eine Ausbildung und Ausbildungshindernisse.
In dieser Phase sei zu erkennen, dass viele Geflüchtete zunächst schnell Geld verdienen wollten und kaum Interesse an einer beruflichen Ausbildung zeigten (B13, S.4). Die Beraterin reagiere darauf mit einer Überzeugungsoffensive, wobei sie einerseits die Nachteile von ungelernter Arbeit und von Leiharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt und andererseits die Vorteile einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung herausstelle: niedriger Lohn, schlechte Arbeitsbedingungen, schnelle Kündigung und fehlende Berufsperspektive im Unterschied zu besserer Bleibeperspektive, besser bezahlten Tätigkeiten, besserem Schutz vor Kündigung und Tätigsein als Fachmann (B13, S.4).
Dennoch zeigten sich zunächst viele Geflüchtete skeptisch bis ablehnend gegenüber der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung. Vor dem Hintergrund des Bildungs- und Erwerbssystems ihres Heimatlandes verstünden sie nicht, weshalb eine längere Ausbildung für handwerkliche Tätigkeiten oder für den Verkauf von Waren überhaupt notwendig sei und erlebten sich schon mit Anfang zwanzig als erwachsen, da sie ja bereits länger erwerbstätig gewesen seien, zum Teil einer Familie vorstünden und Verantwortung für Kinder trügen (B13, S.5). Auch fühlten sich Geflüchtete durch die Höhe der

Ausbildungsvergütung abgeschreckt (B13, S.5). Erst allmählich, zum Teil im Zuge negativer Arbeitserfahrungen, durch das Erleben eines beruflichen Auf-der-Stelle-Tretens, durch positive Erfahrungsberichte Geflüchteter und durch Informationen der Beraterin zur beruflichen Bildung und zum Arbeitsmarkt in Deutschland öffneten sich Geflüchtete für eine berufliche Ausbildung. Dies treffe jedoch seltener auf geflüchtete Frauen zu, insbesondere wenn sie über den Familiennachzug nach Deutschland gekommen seien und Kinder mitgebracht hätten (B13, S.8). Diese Frauen hätten selten das Bedürfnis eine Ausbildung zu beginnen und „beruflich durchzustarten“ (B13, S.8). Für sie sei die Familie der Lebensmittelpunkt. Im Unterschied dazu gäbe es aber auch junge geflüchtete Frauen mit einer sehr guten schulischen und zum Teil auch beruflichen Bildung, die bestrebt seien, ihre Zertifikate anerkennen zu lassen, um in Deutschland studieren zu können (B13, S.8).

In der Konkretisierungsphase der Beratung ist die Beraterin in Zusammenarbeit mit den an einer Beschäftigung und Ausbildung von Geflüchteten interessierten kleineren und mittleren Unternehmen bestrebt, eine realistische und tragfähige Ausbildungs- und Berufsperspektive für Geflüchtete auszuarbeiten und schrittweise umzusetzen. Hierzu beabsichtigt die Beraterin, die beruflichen Wünsche und Vorstellungen der Geflüchteten aufzugreifen. Dabei zeige sich jedoch, dass Geflüchtete zunächst kaum konkrete und spezifische berufliche Vorstellungen äußerten. Zudem seien ihre Vorstellungen in Bezug zu ihren schulischen und beruflichen Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen häufig unrealistisch (B13, S.5-7). Darüber hinaus neigten Geflüchtete dazu, ihre beruflichen Wünsche nach der Höhe des zu erzielenden Einkommens und nach Berufsprestige auszuwählen (B13, S.5). Geflüchtete Männer würden sich eher für technische Berufsbilder interessieren. Zu beruflichen Interessen geflüchteter Frauen äußert sich die Beraterin nicht. Während der Beratung nehme bei Geflüchteten die Motivation für eine berufliche Ausbildung zu, bedingt vor allem durch ein von der Beraterin in Aussicht gestelltes ökonomisch gesichertes Leben, wobei Geflüchtete mehrere Jahre dauernde Ausbildungen vermeiden würden. Durch ausgewählte berufsbezogene Informationen der Beraterin, berufsspezifische Qualifizierungen und berufsbezogene Sprachkurse sowie über Praktika in Unternehmen würden Geflüchtete gezielt auf bestimmte Berufsfelder und Berufsbilder bei Unternehmen vorbereitet, könnten sich dort zudem beruflich erproben, Kontakte knüpfen und Arbeitserfahrungen sammeln (B13, S.6). Auch persönliche und soziale Hindernisse in der Vorbereitung auf einen Ausbildungsberuf oder während einer Ausbildung (z.B. Probleme in der Berufsschule) bearbeite die Beraterin, um berufliche Entwicklungs- oder Ausbildungsverzögerungen sowie Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Sowohl für berufsbezogene als auch für soziale Unterstützungsbedarfe greift die Beraterin auf das breite Netzwerk des Projektes ‚Passgenaue Besetzung‘ zurück (B13, S.6-7). Dabei stärkten gerade ehrenamtliche Unterstützer/-innen das Durchhaltevermögen Geflüchteter und hätten bei der Anbahnung des Kontaktes zum Projekt und zu Unternehmen eine wichtige Brückenfunktion (B13, S.6-7).

Die Beraterin arbeitet verschiedene Hindernisse in der Entwicklung einer Ausbildungs- und Berufsperspektive für die am Projekt teilnehmenden, ausgewählten Geflüchteten heraus. In der Frühphase der Beratung zeigten sich unter den Teilnehmern noch verbreitet sprachliche und qualifikatorische Mängel, sowie kaum Interesse und wenig Motivation für eine berufliche Ausbildung. Stattdessen dominierten bei ihnen der Wunsch nach schnellem Gelderwerb und unklare und unrealistische Berufsvorstellungen. Im Laufe der Beratung nehme das Interesse Geflüchteter an beruflicher Ausbildung mit kürzerer Dauer etwas zu, jedoch weniger aus intrinsischen als vor allem aus extrinsischen Beweggründen. Zudem bliebe das niedrige Erwerbsinteresse unter familiär gebundenen geflüchteten Frauen weitgehend konstant. Selbstkritisch bemerkt die Beraterin, dass in der Anfangszeit des Projektes versucht worden sei, alle Geflüchtete in eine berufliche Ausbildung zu vermitteln, was jedoch häufiger gescheitert sei. In der Folge hätten Betriebe ihr Interesse an einer Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter aufgegeben (B13, S.9).

Insgesamt ist zu erkennen, dass die Beraterin des Projektes ‚Passgenaue Besetzung' in erster Linie beabsichtigt, für kleine und mittlere Unternehmen der Region geeignete Ausbildungswillige unter den Geflüchteten auszuwählen, sie an das jeweilige unternehmerische Ausbildungs- und Beschäftigungsprofil heranzuführen, sie bei Bewerbungen zu unterstützen und einen reibungslosen Verlauf ihrer Ausbildung zu sichern. Die ausbildungsorientierte Vermittlerrolle der Beraterin ist tendenziell asymmetrisch justiert, da geeignet erscheinende Geflüchtete in Bezug zu den Bedarfen solcher Unternehmen beraten und unterstützt werden. Zum einen eröffnen sich darüber für einige Geflüchtete, vorwiegend junge Männer, realistische Ausbildungs- und nachhaltige Erwerbschancen, zum anderen zeigen sich aber auch creaming-Effekte, da u.a. die Förderung Geflüchteter mit wenig passendem Profil eher vernachlässigt und der zeitaufwendige Entdeckungs- und Klärungsprozess beruflicher Interessen und Vorstellungen erwerbsfernerer Gruppen, wie insbesondere von familienorientierten geflüchteten Frauen, auf der Strecke bleibt.

4.2.3 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter

In diesem Abschnitt werden Befunde aus den beiden vorausgehenden Abschnitten und dem Zwischenbericht (HILKERT U.A. 2018, S. 6f.) zusammengeführt um personenbezogene, institutionelle und organisatorische Potenziale und Hindernisse bei der Entwicklung von Ausbildungsperspektiven Geflüchteter im ERK herauszuarbeiten. Im Mittelpunkt der Betrachtungen stehen die Wahrnehmungen der befragten Fachkräfte.

Die Untersuchung reflektiert die Situation im Kreis bis in die erste Hälfte des Jahres 2018 hinein. Die überwiegend jüngere, ausgeprägt heterogen zusammengesetzte Gruppe erwerbsfähiger junger Geflüchteter sieht sich einem branchenbezogen aufnahmefähigen lokalen Arbeitsmarkt, insbesondere für Helfertätigkeiten, und einem Ausbildungsmarkt mit wenig Spielraum gegenüber. Der Wohnungsmarkt des Kreises kann den Zuzug Geflüchteter weitgehend verkraften.

Das JC des Kreises ist zum zentralen Akteur für den Zugang (junger) Geflüchteter in den lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt avanciert. Es hat seine Strukturen teilweise an die zusätzlichen Bedarfe angepasst, seine Kapazitäten erweitert und seine bevorzugt erwerbsorientiert ausgerichtete institutionelle Zusammenarbeit mit anderen Trägern und Einrichtungen im Kreis verstärkt. Dennoch zeigen sich Engpässe und fehlende zeitliche Ressourcen für die Beratung und Unterstützung Geflüchteter. Eine Überlast ist für den JMD erkennbar. Dort hat die erhebliche Zunahme zu betreuender Geflüchteter bei gleichbleibendem Personalschlüssel in der Beratung zu einer Schwerpunktsetzung auf die Themen Sprachentwicklung und Ausbildungsperspektive geführt. Ausgeweitet und intensiviert hat der JMD seine institutionelle und personelle Zusammenarbeit besonders mit dem JC, Sprachkursträgern, den Berufskollegs und ehrenamtlichen Initiativen und Helfer/-innen. Mit der zunehmenden Zahl von Übergängen Geflüchteter aus dem Rechtskreis des SGB III in den Rechtskreis des SGB II hat die AA zusätzlich aufgebaute Strukturen und Kapazitäten, wie insbesondere die ‚Integration Points', rückgebaut. Lediglich sporadisch und punktuell arbeitet die AA mit dem JC und dem JMD zusammen. Für die Fachkräftesicherung kleinerer und mittlerer Betriebe hat die SIHK in bescheidenem Umfang Strukturen und Kapazitäten zur Heranführung Geflüchteter an eine betriebliche Ausbildung geschaffen. Zur Rekrutierung geeigneter Geflüchteter hat die SIHK die Netzwerkarbeit im Kreis ausgeweitet und intensiviert. Neben der Ansprache und Betreuung interessierter Betriebe besteht ein enger Kontakt u.a. zum JC und zur AA. Gemeinsam ist den betrachteten Einrichtungen, dass sie in kommunalen und kreisweiten Netzwerken der Geflüchtetenhilfe mitarbeiten. Maßgebliche Impulse für eine solche Netzwerkarbeit gehen vom Kommunalen Integrationszentrum im Kreis aus. Darüber hinaus suchen und fördern die Einrichtungen die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Kräften.

Die Zusammensetzung der beratenen und unterstützten jungen Geflüchteten zeigt für die Einrichtungen Ähnlichkeiten und Unterschiede. Die Berater/-innen betreuen vorwiegend geflüchtete Männer bis zu etwa 30 Jahren, meist aus vorderasiatischen Herkunftsländern. Geflüchtete Frauen kommen seltener in die Beratung. Während lediglich ein Teil der geflüchteten Männer verheiratet ist oder eine eigene Familie hat, sind geflüchtete Frauen deutlich häufiger familiär gebunden. Erhebliche Unterschiede fallen bei der Bleibeperspektive der Klientinnen und Klienten auf: das JC betreut nur bleibeberechtigte Geflüchtete, die AA fast ausschließlich Asylbewerber/-innen mit guter Bleibeperspektive und geduldete Geflüchtete, der JMD vorwiegend bleibeberechtigte und geduldete Geflüchtete und das Projekt ‚Passgenaue Besetzung' der SIHK bevorzugt Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive, entwickelter Sprachfähigkeit und guter schulischer Vorbildung. Bis auf das Klientel im Projekt der SIHK ist bei den übrigen Einrichtungen die schulische Bildungsvoraussetzung ähnlich verteilt: von Geflüchteten ohne oder mit geringer Schulbildung und ohne Abschluss bis zu Geflüchteten mit mittlerer oder höherer Schulbildung und einem, häufig nicht belegbaren, Abschluss. Vergleichbares zeigt sich auch für die berufliche Ausbildung Geflüchteter und ihre Erwerbserfahrung. Einige haben in

ihrem Heimatland eine akademische Ausbildung begonnen oder abgeschlossen. Im Unterschied zu geflüchteten Frauen verfügen viele geflüchtete Männer über Erwerbserfahrungen. Asylbewerber/-innen und geduldete Geflüchtete sind meist in Wohnheimen oder Wohngemeinschaften untergebracht. Dagegen haben bleibeberechtigte Geflüchtete gute Chancen eine Wohnung auf dem Wohnungsmarkt des Kreises zu finden.

Den betrachteten Einrichtungen und befragten Beraterinnen und Beratern ist gemeinsam, dass sie möglichst allen Geflüchteten einen nachhaltigen Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt, soweit möglich über eine berufliche Ausbildung, eröffnen wollen. Die Beweggründe unterscheiden sich jedoch erheblich voneinander: während das JC die Überwindung und Vermeidung von Bedürftigkeit in den Mittelpunkt rückt und die AA eine passgenaue Vermittlung anstrebt, orientiert sich der JMD an der sozialen Integration Geflüchteter und die SIHK legt ihren Schwerpunkt auf die Fachkräftesicherung kleiner und mittlerer Betriebe. Vor diesem Hintergrund und in Bezug zu den lokalen Beschäftigungsmöglichkeiten formen die Berater/-innen nicht nur ihr Verständnis von realistischer Berufsperspektive für Geflüchtete, sondern auch ihre Beratungs- und Unterstützungsstrategien. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Berater/-innen ihre Beratung an einem Standardmodell von beruflicher Entwicklung orientieren: schulischer Abschluss (Phase 1) - berufliche Ausbildung (Phase 2) – berufsfachliche Beschäftigung (Phase 3). Idealerweise sollen diese Phasen linear und in einem bestimmten Alters- und Zeitkorridor durchlaufen werden. Abweichungen von dieser Normalitätsvorstellung liegen nach Ansicht der Berater/-innen in der Person des Geflüchteten, in institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen oder in veränderten politischen Zielvorgaben.

Die empirischen Daten dieser Untersuchung zeigen, dass sich die befragten Berater/-innen auf zumindest zwei Themenblöcke in der Beratung fokussiert haben: den Spracherwerb Geflüchteter als Grundlage für eine berufliche Entwicklung und darauf aufbauend die Berufsorientierung als Grundlage für die Klärung und Entwicklung einer realistischen Ausbildungs- und nachhaltigen Beschäftigungsperspektive. Dies vermutlich deshalb, da zum Zeitpunkt der Befragung der Berater/-innen viele Geflüchtete erst am Anfang der Klärung ihres beruflichen Weges gestanden haben. Allerdings dürften auch institutionelle und organisatorische Gründe, wie u.a. Zuständigkeitsfragen für soziale Themen, bei den Einrichtungen eine Rolle gespielt haben.
In den Beratungen selbst haben die Berater/-innen Potenziale und Hindernisse für die berufliche Entwicklung junger Geflüchteter wahrgenommen, in spezifischer Weise rezipiert und bearbeitet. Dabei zeigt sich, dass für die Berater/-innen Merkmale der Person des Geflüchteten im Mittelpunkt stehen. Daneben haben jedoch auch aufklärende Informationen zur beruflichen Bildung, zu Fördermöglichkeiten im Kreis, organisatorische Rahmenbedingungen der Einrichtungen sowie Verständnis, Motivation, Begleitung und Engagement der Berater/-innen für Geflüchtete in unterschiedlichen Graden und Wechselverhältnissen eine Rolle gespielt.

Die Berater/-innen nehmen wahr, dass junge Geflüchtete sehr unterschiedliche Voraussetzungen aus ihrem Herkunftsland für eine berufliche Entwicklung in Deutschland mitbringen: nur ein Teil von ihnen kennt etwa lateinische Buchstaben und verfügt über Englischkenntnisse, je nach Herkunftsland und bedingt durch Krieg oder Armut haben Geflüchtete kürzer oder länger eine Schule besucht, einige haben einen, auch höheren, schulischen Abschluss erworben, wieder andere sind Analphabeten. Einige Berater/-innen beklagen, dass die mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse und Fertigkeiten Geflüchteter unterdurchschnittlich ausgeprägt sind. Geflüchtete junge Frauen verfügen seltener als Männer über eine gute Schulbildung oder über einen höheren Schulabschluss. Zum Teil bringen Geflüchtete Studienerfahrungen mit. Viele junge geflüchtete Männer haben in kleinen Betrieben, öfters im familiären Umfeld, Erwerbserfahrungen gesammelt. Dies trifft weniger auf geflüchtete Frauen zu, die eher im häuslichen Umfeld oder als mithelfende Familienangehörige Arbeitserfahrungen mitbringen.

Unabhängig von ihrer Bleibeperspektive streben junge Geflüchtete, meist junge Männer, danach, schnell erwerbstätig zu werden. Ein Motiv für dieses Verhalten ist, dass sie ihrer Familie hier oder im Heimatland unterstützen wollen. Die Art von Tätigkeit und Beschäftigung spielt für Geflüchtete anfänglich eine untergeordnete Rolle. Länger dauernder Spracherwerb und berufliche Ausbildung erscheinen vielen Geflüchteten entbehrlich. Verbreitet unter ihnen ist eine ablehnende Haltung von länger dauernder beruflicher Ausbildung auch deshalb, weil Geflüchtete vor dem Erfahrungshintergrund ihres Herkunftslandes die Notwendigkeit z.B. einer handwerklichen Ausbildung bezweifeln und sie als weniger attraktiv als eine akademische Ausbildung ansehen. Darüber hinaus erschwert es die Beschäftigung mit beruflichen Fragen, dass viele Geflüchtete parallel dazu die deutsche Sprache erlernen müssen, vielfältigen alltagspraktischen Herausforderungen gegenüberstehen, eine Wohnung suchen und mit sozialen und psychischen Problemen belastet sind. Eigene negative Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, berufliches Auf-der-Stelle-Treten, positive Erfahrungen anderer Geflüchteter und vor allem die unsicher werdende oder bereits prekär gewordene Bleibeperspektive können Beweggründe für Geflüchtete sein, sich für eine berufliche Ausbildung zu öffnen.

Die Berater/-innen der betrachteten Einrichtungen stehen vor einem gemeinsamen Grundproblem der Beratung: jungen oft skeptisch bis ablehnend einer beruflichen Ausbildung gegenüber eingestellten und nur mit unzureichenden Ressourcen für den lokalen Arbeitsmarkt ausgestatteten Geflüchteten soll geholfen werden, eine realistische und nachhaltige berufliche Perspektive zu entwickeln und umzusetzen. Dabei soll ihren individuellen beruflichen Interessen und Wünschen Rechnung getragen werden. Bei der Bearbeitung dieses Grundproblems zeigt sich, dass die Berater/-innen Wege einschlagen, die an den institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen ihrer Einrichtung orientiert sind.

Während die befragten Berater/-innen der AA und der SIHK fortgeschrittene Deutschkenntnisse für die Beratung Geflüchteter voraussetzen, ist zunächst eine Hauptaufgabe der Berater/-innen des JC und des JMD, den vielen Geflüchteten ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen Sprachkurse zu erschließen, ihre Sprachfortschritte zu begleiten und zu überprüfen. Dabei zeigen sich Lücken im Sprachkursangebot, insbesondere für geflüchtete Frauen und geduldete Geflüchtete. Aber auch die Qualität des Lehrpersonals der Sprachkurse zeigt Defizite. Darüber hinaus ist eine zentrale Aufgabe der Berater/-innen das Qualifikationsprofil und die beruflichen Vorstellungen und Wünsche Geflüchteter zu erkunden, um auf dieser Grundlage ihre Ausbildungs- und Berufsperspektive in Gang zu setzen. Dieser wichtige Entwicklungsschritt in der Beratung kann häufig nur eingeschränkt und verzögert vollzogen werden: vor allem auf Grund der sich nur langsam aufbauenden Sprachfertigkeit bei Geflüchteten, den sich zu ihrem Herkunftsland stark unterscheidenden Bildungskontexten und Berufsbildern in Deutschland sowie den vielfältigen lebensweltlichen Anforderungen für Geflüchtete. Zudem hängen diese Prozesse oft auch von der Bleibeperspektive Geflüchteter ab. Vor dem Hintergrund solcher Beschränkungen entwickeln die Berater/-innen des JC und der SIHK berufliche Platzierungsvorstellungen für Geflüchtete auf dem lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt und erschließen darauf aufbauend mit und für sie berufliche Wege. Dabei beschäftigen sich Berater/-innen häufig erst dann mit sozialen Problemen Geflüchteter, wenn der Beratungsfortschritt stockt oder die Beratung zu scheitern droht. Im Unterschied zu einer solchen vermittlungsorientierten, an den Vorstellungen lokaler Arbeitsmarktexperten angelehnten Vorgehensweise, lassen der Berufsberater der AA und vor allem die Berater/-innen des JMD Geflüchteten größeren zeitlichen und inhaltlichen Gestaltungsspielraum, um eigene berufliche Perspektiven zu entdecken und sie auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen. Hierbei begreifen die Berater/-innen soziale Probleme Geflüchteter als wichtige Gelingens- oder Misslingensfaktoren für das Zustandekommen realistischer Ausbildungs- und Berufsperspektiven, geben diesen Problemen in der Beratung Raum und verweisen auf professionelle Unterstützungsangebote bei Einrichtungen.

4.3 Fallstudie Rostock

Die Hansestadt Rostock ist mit etwa 208.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die größte Stadt Mecklenburg-Vorpommerns (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 52). Der nicht-deutsche Anteil an der Wohnbevölkerung der Stadt lag Ende 2016 bei 5,6 Prozent (ebd. S. 52), der Anteil Geflüchteter bei etwa 1,8 Prozent (ebd. S. 56). Viele Geflüchtete hatten einen Schutzstatus und lebten bereits seit mehreren Jahren in Deutschland. Die größten Gruppen unter den Geflüchteten waren Syrer/-innen und Afghaninnen und Afghanen.Es lebten deutlich mehr geflüchtete Männer als Frauen in der Hansestadt. Etwa drei Viertel der Geflüchteten waren in einem erwerbsfähigen, oft jüngeren Alter (ebd. S. 56f.). Über den Familienstand Geflüchteter lagen keine gesicherten Angaben vor.

In den beiden letzten Jahrzehnten hat sich die Sozialstruktur Rostocks erheblich verändert. Sie ist heterogener, polarisierter und segmentierter geworden, was in Zusammenhang mit einer ausgeprägten Spreizung der Einkommen steht. Im Zentrum der Stadt und zentrumsnah leben eher gut bürgerliche Haushalte und Familien mit überdurchschnittlichem Einkommen, in den Plattenbausiedlungen und am Stadtrand sind die Milieus vermischter und zum Teil prekär. Hinzu kommt, dass seit mehreren Jahren der Zuzug aus dem Umland nach Rostock anhält und zu einer Verknappung bezahlbaren Wohnraums geführt hat.
Diese Rahmenbedingungen des gesellschaftlichen Lebens haben in verschiedener Weise auf die Aufnahme Geflüchteter in Rostock zurückgewirkt: viele Einwohner/-innen und Unternehmen haben wenig Erfahrung mit Geflüchteten, teilweise drücken sich Vorbehalte gegen Geflüchtete in diffusen politischen Stimmungslagen aus. Geflüchtete sind länger in Wohnheimen und Wohngemeinschaften untergebracht, leben häufiger in Plattenbausiedlungen, am Rande oder in der Peripherie Rostocks (ebd. S. 57). Andererseits zeigt sich in der Hansestadt ein breit gefächertes zivilgesellschaftliches Engagement für Geflüchtete.

Die Hansestadt ist das Wirtschaftszentrum des Bundeslandes. Ihre Wirtschaftsstruktur ist vorwiegend kleinbetrieblich geprägt: 89 Prozent der Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte, lediglich 0,3 Prozent mehr als 250 Beschäftigte (STATA MV 2017a, S. 324f.). Die Mehrzahl der Mitgliedsbetriebe der IHK zu Rostock, die neben der Stadt Rostock auch die Landkreise Rostock und Vorpommern-Rügen umfasst, lässt sich dem Wirtschaftsbereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie dem Dienstleistungsbereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ zuordnen (vgl. HANSE- UND UNIVERSITÄTSSTADT ROSTOCK 2018, S. 126).
Der Arbeitsmarkt von Stadt und Region hat zwischen 2015 und 2018 Fahrt aufgenommen: die Zahl offener Stellen stieg merklich an (vgl. BA STATISTIK 2018b, S. 4.), die Arbeitslosenquote ging bis Februar 2018 deutlich auf 8,7 Prozent zurück (vgl. BA STATISTIK 2018c, S. 6). Unter den Leistungsbezieherinnen und -beziehern des SGB II und des SGB III waren 7 Prozent Geflüchtete. Nach wie vor zeigt sich der Arbeitsmarkt der Region Rostock gespalten: Beschäftigungsmöglichkeiten für Höher- und Hochqualifizierte stehen eine hohe Zahl geringfügiger Beschäftigungen und Tätigkeiten im Niedriglohnsektor gegenüber. Zudem schmilzt der hohe Sockel an Langzeitarbeitslosen nur langsam. Hinzu kommt ein schon länger bestehender und sich durch das wirtschaftliche Wachstum verschärfender Fachkräftemangel in der Region (vgl. IHKs in MV 2017, S. 2; HwK OMV 2018b). „Am stärksten spüren den Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derzeit das Gastgewerbe (73 %) und die Bauwirtschaft (67 %)“ (IHK ZU ROSTOCK 2017).
Der starke Rückgang der Geburtenrate und die Abwanderung vieler junger Menschen seit der Wiedervereinigung haben die Schüler/-innenzahl in Mecklenburg-Vorpommern annähernd halbiert. Neben diesen bevölkerungsdemographischen Entwicklungen hat auch das veränderte

Bildungsverhalten unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Priorisierung von höherer Bildung) dazu geführt, dass viele Unternehmen im Bundesland und auch in der Region Rostock ihre Ausbildungsplätze nur noch teilweise besetzen können. Dies trifft insbesondere auf Berufe im ökonomisch wichtigen Hotel- und Gaststättenbereich, in einfachen Dienstleistungs-, Pflege- und Gesundheitsberufen zu, in geringerem Umfang auch auf das Handwerk. Viele Ausbildungsplätze bleiben deshalb unbesetzt oder fallen weg. Als weiteres wichtiges Problem zeigt sich auch für Mecklenburg-Vorpommern und die Region Rostock ein problematisches Passungsverhältnis zwischen Ausbildungsplätzen und Auszubildenden (vgl. MATTHES U.A. 2016) und ein hoher Anteil an Vertragslösungen (KOTTE 2016) in der Dienstleistungsbranche, vor allem im Bereich Hotel- und Gaststätten, und im Handwerk.
Die meisten Auszubildenden beginnen eine Ausbildung in den Zweigen Industrie und Handel. Mit großem Abstand folgen die Bereiche Handwerk und freie Berufe (HILKERT U.A. 2018, S. 55). Nach Angabe der IHK Rostock ist der Anteil junger Geflüchteter unter nicht-deutschen Auszubildenden von 2015 bis 2017 steil angestiegen. Von den 147 aktiven Ausbildungsverträgen mit Nicht-Deutschen im Jahr 2017 sind 60,5 Prozent (89 Personen) mit Geflüchteten geschlossen worden.

Zentrale Akteure der Arbeitsmarktpolitik in Rostock sind neben den Kammern vor allem die Agentur für Arbeit und das Jobcenter. Letztere haben seit der Wiedervereinigung eine zentrale Rolle auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt der Stadt inne, kooperieren eng und vertrauensvoll auf institutioneller und auf Arbeitsebene mit Kammern, Unternehmen, Bildungsdienstleistern und Berufsschulen der Region. Dieses Netzwerk wird zur Erschließung beruflicher Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter und ihren Zugang zu Ausbildungsplätzen intensiv genutzt.
Die Arbeitsverwaltung verfügt über viel Erfahrung in der individuell ausgerichteten Beratung, Unterstützung, Betreuung und passgenauen Vermittlung von Förderschülerinnen und -schülern ohne beruflichen Abschluss, Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf im Übergangssystem und von Langzeitarbeitslosen. Zudem erfolgt eine solche Beratung und Unterstützung in einem hochgradig vernetzten institutionellen Umfeld mit kurzen Wegen und ausgeprägt persönlichen Netzwerken der Berater/-innen.

Insgesamt lässt der hohe Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften und die strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes erkennen, dass für Geflüchtete der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Region Rostock aufnahmefähig und chancenreich ist (ebd. S. 52). Zudem verfügt die Arbeitsverwaltung über institutionelle und organisatorische Strukturen und Netzwerke sowie über Beratungs- und Unterstützungserfahrungen, die für die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven Geflüchteter und ihre passgenaue Vermittlung an Unternehmen günstig sind. Hinzu kommt die kleine Zahl zu beratender und zu vermittelnder junger Geflüchteter. Im Unterschied dazu könnten die mangelnde Erfahrung der Bevölkerung und der Unternehmen mit Migrantinnen und

Migranten und Geflüchteten, Vorbehalte gegenüber Geflüchteten in Teilen der Bevölkerung und die Konkurrenz um knapper werdendem Wohnraum zu Verzögerungen und Beeinträchtigungen des Zugangs junger Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung führen.

Im Folgenden werden vor dem Hintergrund institutioneller und organisatorischer Rahmenbedingungen zentrale Befunde und Ergebnisse der Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in ausbildungsbezogenen Einrichtungen Rostocks zusammengeführt. Im Mittelpunkt stehen die Einrichtungen der Arbeitsverwaltung (siehe: Abschnitte 4.3.1 – 4.3.3) und die für Rostock zuständigen Kammern (siehe: Abschnitt 4.3.6). Grundlage der Befunde sind sieben Experteninterviews mit Beraterinnen und Beratern und drei Experteninterviews mit Leitungskräften, die zwischen Dezember 2017 und Juni 2018 geführt worden sind (ebd. S. 63-66). Die Transkripte der Interviews sind schwerpunktmäßig nach vorher festgelegten Kategorien inhaltsanalytisch ausgewertet und einrichtungsbezogen verdichtet worden (siehe oben: Kap. 3). Die im Zwischenbericht zu Rostock erarbeiteten Befunde und Ergebnisse (ebd. S. 52-62) fließen in die Auswertung ein. Die Fallstudie schließt mit einer Verdeutlichung lokaler Potenziale und Hindernisse für die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven junger Geflüchteter ab (siehe: Abschnitt 4.3.8).

4.3.1 Agentur für Arbeit

In der AA sind sämtliche für junge Geflüchtete zuständige Berater/-innen befragt worden (vgl. ebd. S. 63-66). Das Interviewmaterial zeigt, dass die Befragten Themen unterschiedlich gewichtet haben. Gestreift wurden u.a. die Themen „berufliche Wünsche und Vorstellungen Geflüchteter“ und „Zusammenarbeit der Berater/-innen mit Geflüchteten“.

4.3.1.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung

Im Jahr 2015 begann sich die Agentur für Arbeit strategisch und konzeptuell auf die zunehmende Zahl Geflüchteter einzustellen. Hierzu wurde eine Strategiegruppe gebildet. Aufgrund der speziellen Rechtslage und der Bedarfe der Zielgruppe wurde entschieden, Berater/-innen mit spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen für die Beratung Geflüchteter einzusetzen. Aus dem Beraterpool wurden mehrere Berater/-innen ausgewählt, die bereits Erfahrungen in der Beratung mit Migrantinnen und Migranten gesammelt hatten und sich für die Unterstützung Geflüchteter interessierten. Diese Berater/-innen wurden durch eine interne Schulung auf ihre besondere Aufgabe vorbereitet. Bereits Ende 2017 stellte die AA dieses spezialisierte Beratungsangebot jedoch aufgrund der abnehmenden Zahl Geflüchteter wieder ein.

Nach ihrem institutionellen Selbstverständnis besteht die zentrale Aufgabe der AA in Rostock darin, die Perspektive und den Bedarf von Unternehmen mit den Perspektiven und Bedarfen (potentieller) Beschäftigter zusammenzuführen: „Üblicherweise ist es so, dass wir als staatliche Institution rund um Arbeitsmarktfragen eigentlich von allen Partnern als diejenigen bekannt sind, die da Hilfe leisten

können. Und zwar mit Rat und Auskunft in der Berufsorientierung, aber auch in der Realisierung von Berufschancen. Förderung beispielsweise, aber eben auch durch Vermittlung“ (C8, Z 49-52). Dies trifft auch auf die Gruppe der (jungen) Geflüchteten zu.

Sowohl die Beratungskonzeption der AA („Beko“) als auch ihre Förderangebote und Förderinstrumente gelten in gleicher Weise für die Gruppe der Geflüchteten. Es zeigen sich lediglich geringfügige, den kulturellen Besonderheiten in der Beratung geschuldete, Spezifika im Beratungskonzept für Geflüchtete. Eigens für diese Gruppe zugeschnittene Programme und Projekte zur Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Hansestadt sind nicht aufgelegt worden. Allerdings können junge Geflüchtete von den seit 1990 entwickelten und mittlerweile etablierten Instrumenten der Berufsorientierung und -vorbereitung profitieren, die aufgrund der andauernd schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Mecklenburg-Vorpommern - derzeit besonders durch die Matching-Problematik gekennzeichnet – entwickelt worden sind und vorgehalten werden. Hierbei wird Geflüchteten der Stellenwert einer Berufsausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt erschlossen und das duale System der beruflichen Ausbildung vermittelt.

Die AA arbeitet eng mit dem Hanse-Jobcenter, der Jugendberufsagentur, den Kammern, den Ausländerbehörden und vielen sozialen Diensten, wie etwa der Diakonie und der Caritas, zusammen. Sie ist ein zentraler Akteur der lokalen und regionalen Erschließung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven der Zielgruppe (junge) Geflüchtete.

4.3.1.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Die befragten Berater/-innen teilen nur wenig zu den demografischen Merkmalen und zum Schutzstatus der beratenen Geflüchteten mit. Voraussetzung für eine Beratung Geflüchteter bei der AA ist eine erwartbare längerfristige Bleibeperspektive. Die sehr heterogene Klientel bestehe vorwiegend aus geflüchteten Männern. Nur vereinzelt würden geflüchtete Frauen beraten.

Die Berater/-innen verfügen über einen Hochschulabschluss und haben teilweise an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit studiert. Ein Schwerpunkt ihrer Qualifikation liegt auf der Sozial- und Personalkompetenz: „Mitarbeiter müssen generell ein hohes Interesse daran haben an Menschen und an Lebenssituationen und müssen mit Menschen gerne arbeiten. Die Grundvoraussetzung ist, dass wir mit jedem Menschen, der zu uns kommt und Unterstützung braucht, dass wir natürlich erstmal mit dem Menschen mit Vertrauen begegnen“ (C8, Z 511-514).

Aufgrund der vergleichsweise niedrigen Zahl Geflüchteter hätten die Berater/-innen meist viel Zeit für die Beratung. Dabei sei zu erkennen, dass sich die Beratung einerseits am standardisierten, institutionell vorgegebenen Ansatz der AA orientiere, die Berater/-innen aber andererseits über erhebliche individuelle Gestaltungsspielräume verfügten und sie auch nutzten: „Vorgaben haben wir natürlich immer. Aber das Ziel (…) sollte individuell sein, bei einer Beratung. Wir arbeiten ja auch nach

gewissen Beratungskonzepten und jeder Mensch ist unterschiedlich, individuell und wir gucken uns natürlich jeden, jede Möglichkeit, jede Person einzeln an“ (C4, Z 41-43). Dies ermögliche es den Beraterinnen und Beratern auf die arbeits- und lebensweltlichen Bedarfe Geflüchteter individuell einzugehen und zu bearbeiten. Insgesamt sei die Beratung Geflüchteter ergebnisoffen angelegt. Aufgrund der auf institutioneller Ebene und auf Beraterebene eingespielten Kooperation der AA mit ihren Netzwerkpartnern und vor allem aufgrund der persönlichen Netzwerke der Berater/-innen werde schnell und unbürokratisch individuelle Unterstützung für Geflüchtete organisiert. Allerdings weisen die Berater/-innen auf Grenzen ihrer Rolle hin. Sie würden von Geflüchteten mit vielen, nicht erfüllbaren Erwartungen konfrontiert: „Also man kann mit niemanden jetzt (…) auf Wohnungssuche gehen (…) Sie denken also man ist so wirklich persönlicher Betreuer“ (C3, Z 107-108). Darüber hinaus zeigten sich Grenzen ihrer Zuständigkeit: Das „(…) Schaffen allgemeiner, vernünftiger Lebensbedingungen, die auch lernförderlich sind, (…) [ist] am Ende nicht die Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit (…). Wenn Menschen nach wie vor in einem Gemeinschaftszimmer zu acht untergebracht sind, dann ist dort in der Regel kein, jedenfalls nicht von selbst, ein Lernraum gegeben“ (C8, Z 342-345).

Die Berater/-innen betonen, dass sprachliche Defizite der Geflüchteten, die verschiedenen kulturellen Hintergründe und Identitäten von Geflüchteten und Beraterinnen und Beratern sowie die häufig völlig verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungssysteme in Deutschland und den Herkunftsländern eine große Herausforderung für das Gelingen einer Beratung darstellen. Als weitere wichtige Einflussfaktoren kämen lebensweltliche Rahmenbedingungen der Geflüchteten und der hohe Erfolgsdruck durch ihre Familien hinzu.

Die Geflüchteten würden weitgehend problemlos der Aufforderung der AA zur Teilnahme an der Beratung folgen. Teilweise würden Geflüchtete auch in ihren Unterkünften aufgesucht und zur Beratung motiviert. Den Beraterinnen und Beratern sei es zunächst wichtig, die individuelle Lebenssituation der Geflüchteten, insbesondere ihre familiären Verhältnisse, zu ergründen und ihre Wünsche und Lebensziele kennenzulernen. Wichtige Ausgangspunkte des Beratungsprozesses seien neben der Sprachfähigkeit Geflüchteter, ihre „Neigung und Leistungsfähigkeit“ (C5, Z 92).
Die Entwicklung einer Ausbildungs- und betrieblichen Befähigungsperspektive sei zentrales Anliegen der Beratung. Die Feststellung des Qualifikations- und Kompetenzniveaus Geflüchteter und ihre Einordnung in das deutsche Bildungssystem gestalte sich häufig schwierig: bewährte standardisierte Fragetechniken stießen an kulturelle Grenzen, viele Angaben der Geflüchteten seien unklar und oft fehlten Qualifikationsnachweise. Einige Berater/-innen hätten deshalb für ihre Arbeit einen eigenen Gesprächsleitfaden entwickelt, der auch lebensweltliche Aspekte umfasse, nutzten Netzwerkkontakte und ihre Erfahrungen in Berufsorientierungsprozessen, u.a. mit Jugendlichen ohne Fluchthintergrund in schwieriger sozialer Lage, um auf persönlicher Ebene einen Zugang zu Geflüchteten zu finden und darüber die Beratung voranzubringen. Dieses Vorgehen hätte zumindest einige Beratungsdefizite kompensieren können.

Fachlich herausfordernd sei es, Geflüchteten vor dem Hintergrund des Berufsbildungssystems ihrer Herkunftsländer die Wertigkeit einer beruflichen Ausbildung in Deutschland zu erschließen. Auch zeigten sich bei Geflüchteten nicht selten Fehleinschätzungen zwischen mitgebrachter Vorqualifikation und Bildungsaspiration: „Wir erleben Menschen die sagen sie möchten an eine Universität und wir stellen fest bei einer eignungsdiagnostischen Untersuchung, dass diese Person von ihrem Alphabetisierungsgrad gerade das Niveau der fünften Klasse erreicht“ (C8, Z 238-240). Nicht zuletzt deshalb liege ein Schwerpunkt der Beratung auf der Erklärung des deutschen Berufsbildungssystems. Erst vor diesem Hintergrund sei die Verwertbarkeit der Bildungs- und Erwerbsbiografie Geflüchteter für Berater/-innen und Geflüchtete einschätzbar.

Die Berater/-innen erwähnen, dass die AA keine speziellen Unterstützungsangebote für Geflüchtete auflegt. Allerdings hätten die Geflüchteten Zugang zu sämtlichen von der AA Rostock, der Bundesagentur für Arbeit und dem Land Mecklenburg-Vorpommern vorgehaltenen Programme und Maßnahmen. Dazu zählten u.a. Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitende Hilfen ohne und mit sozialpädagogischer Unterstützung, Hilfen bei Wohnungsfragen und Hilfen bei Schulproblemen. Darüber solle vor allem die Bereitschaft und die Verantwortung von Unternehmen gesteigert werden, Geflüchteten trotz eingeschränkter Ausbildungsfähigkeit eine Ausbildungs- und Berufsperspektive zu eröffnen.

Schlaglichtartig berichten die Berater/-innen über zu bewältigende Herausforderungen und Hindernisse Geflüchteter. Dabei merken sie ernüchtert an, dass nur ein Teil der Geflüchteten in eine Ausbildung vermittelt werden könne. Dies hänge u.a. mit ungünstigen Lebensumständen Geflüchteter zusammen, habe persönliche Gründe, wie eine unzureichend entwickelte Sprachkompetenz oder mangelndes Durchhaltevermögen, könne teilweise mit der mangelnden Bereitschaft von Unternehmen in Zusammenhang stehen, nicht in die Ausbildungsbefähigung Geflüchteter zu investieren oder habe gesellschaftliche Hintergründe, wie die ablehnende Haltung einiger Deutscher gegenüber Kopftuch tragender muslimischer Frauen.

4.3.2 Hanse-Jobcenter Rostock

Aus den wenigen recherchierbaren Dokumenten zum JC (HILKERT U.A. 2018, S. 59) und den Transkripten der beiden befragten Berater/-innen können einzelne Aspekte des institutionellen und organisatorischen Rahmens der Beratung und Unterstützung Geflüchteter im JC benannt und selektive Einblicke in die Beratung Geflüchteter gewonnen werden.

4.3.2.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung

Das JC der Hansestadt sichert nicht nur den Lebensunterhalt bedürftiger bleibeberechtigter, arbeitsfähiger Geflüchteter und ihrer Angehörigen, sondern unterstützt sie auch bei der Klärung und Entwicklung einer Ausbildungs- und Erwerbsperspektive sowie beim Zugang zu einer beruflichen

Ausbildung oder Erwerbsarbeit. Vergleichbar zur AA hat auch das JC eine spezialisierte Beratung für Geflüchtete aufgebaut, die trotz der sinkenden Zahl Geflüchteter weiterbesteht. Im Rahmen des SGB II ist das Beratungsangebot auch für Geflüchtete obligatorisch. Für die Beratung arabisch sprechender Klientinnen und Klienten steht ein Dolmetscher zur Verfügung. Die Beratung und Unterstützung ist von den Beraterinnen und Beratern institutionenorientiert zu erbringen: die Erfüllung von Integrationsquoten steht im Vordergrund.

Auch das JC bietet keine spezialisierten Unterstützungsprogramme für die Zielgruppe Geflüchtete an. Das JC arbeitet eng mit den arbeitsweltlichen Akteuren ihres Netzwerkes, vor allem mit der AA, zusammen. Dabei entwickelt das JC u.a. mit lokalen Bildungsdienstleistern für verschiedene Bedarfsgruppen Geflüchteter Bildungsmaßnahmen und finanziert sie.

Neben der AA zählt das JC zu den zentralen Akteuren für die Entwicklung und Erschließung beruflicher Ausbildungs- und Erwerbsperspektiven (junger) Geflüchteter in der Hansestadt.

4.3.2.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Die Berater/-innen beschreiben ihre Klientel nur bruchstückhaft. Etwas ausführlicher wird die soziale Situation Geflüchteter skizziert: sie seien häufiger durch familiäre und finanzielle Probleme belastet, wie u.a. Schulden aufgrund von Handyverträgen, und hätten große Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche in Rostock.

Die Berater/-innen betonen, dass sie ihre Beratung nicht an Beratungskonzepten, Standards oder Routinen ausrichten: „Ich bin kein großer Fan von Konzepten (…) Aber jeder ist ja grundsätzlich unterschiedlich. Und dann ist es immer schwierig, sich nach Konzepten zu halten“ (C6, Z 126-127).

Ziel der Berater/-innen sei es, von den Geflüchteten verstanden zu werden und dass diese nicht unglücklich aus der Beratung gehen, auch weil sie das JC häufiger mit Angst wahrnähmen. Zunächst ist es den Beraterinnen und Beratern wichtig, dass Geflüchtete ankommen können: „Ich muss erstmal sehen, wie der Ist-Zustand ist und dann ist der Weg das Ziel (…) Also zuerst einmal gucken, dass er gut ankommt. Da ist auch erstmal die persönliche Situation wichtiger. Wenn die persönliche Situation, die Wohnsituation oder die finanzielle Situation nicht geklärt ist, dann brauche ich mit dem nicht über Ausbildung sprechen. Das ist erstmal Aufgabe, sie ankommen zu lassen“ (C6, Z 79-83).

Die Berater/-innen nehmen die Beratung Geflüchteter als sehr aufwendig wahr, u.a. aufgrund der großen kulturellen Unterschiede: „Man muss die Kultur (…) erstmal intensiv kennenlernen, damit man überhaupt weiß warum die Menschen vielleicht es nicht so machen, wie wir das gerade denken. Passiert ganz oft, aber man lernt immer wieder dazu“ (C7, Z 139-140). Zudem „fangen sie ganz von vorne an, man muss so viele Dinge erklären. Die einfachsten, die für uns ganz selbstverständlich sind“ (C7, Z 260-261). Dies zeige sich auch bei der Erklärung zentraler Begriffe der beruflichen Bildung, die erst nach und nach verstanden und eingeordnet werden könnten. Kaum nachvollziehbar für viele

Geflüchtete sei etwa die dreijährige Dauer einer beruflichen Ausbildung. Als Beratungsinstrument habe sich die Plattform ‚Planet-Beruf.de' bewährt. Auch die Rolle des Beraters werde von vielen Geflüchteten missverstanden, da sie sich von den Beraterinnen und Beratern erhofften, dass ihnen in allen Lebensfragen zugehört werde. Doch dies, so die Berater/-innen, widerspreche ihren Aufgaben im JC.

Da viele Geflüchtete kaum Kenntnisse über das deutsche Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt hätten und sich diese erst langsam und mühsam erwerben müssten, führten Erklärungen und Vorschläge der Berater/-innen häufig zu Missverständnissen und könnten schwer eingeordnet werden. Auch deshalb hätten viele Geflüchtete große Schwierigkeiten, an den deutschen Arbeitsmarkt angepasste berufliche Vorstellungen und Wünsche zu entwickeln. Hinzu käme der häufig hohe auf den Geflüchteten lastende Erfolgsdruck ihrer (Herkunfts)Familien.

Aus dem Interviewmaterial geht nicht eindeutig hervor, ob die Berater/-innen für junge Geflüchtete eher eine berufliche Ausbildung oder eher die Vermittlung in eine Erwerbsarbeit favorisieren. Die Berater/-innen stellen jedoch heraus, dass der Hotel- und Gaststätten-Bereich sehr offen für Geflüchtete sei, auch weil es dort Tätigkeiten mit geringen Sprachanforderungen gebe. Auf Helferberufe würden Geflüchtete dann verwiesen, wenn für sie eine duale Ausbildung nicht in Frage käme.

4.3.3 Jugendhaus Rostock

Anhand der wenigen vorhandenen Dokumente zur Jugendberufsagentur (JBA) und der Befragung eines Beraters der JBA werden im Folgenden Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung Geflüchteter skizziert (Abschnitt 4.3.3.1) und einige Aspekte des Beratungsgeschehens umrisshaft verdeutlicht (Abschnitt 4.3.3.2).

4.3.3.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung

Die JBA in Rostock trägt den Namen „Jugendhaus Rostock" (siehe hier und im Folgenden: HILKERT U.A. 2018, S. 59). Sie ist eine Kooperation der Agentur für Arbeit Rostock, des Hanse-Jobcenters Rostock und des Amts für Jugend, Soziales und Asyl der Hansestadt. Seit 2015 ist das Jugendhaus Rostock eine Dauereinrichtung. Es wurde eingerichtet, um einerseits den Anteil Jugendlicher zu erhöhen, die den Übergang von der Schule in das Erwerbsleben nahtlos bewältigen und zum anderen, um den Anteil Erwachsener ohne Schulabschluss und ohne Ausbildung zu senken.

Das Jugendhaus Rostock wendet sich an alle Jugendlichen zwischen 15 und 24 Jahren und bietet ihnen Beratung und Unterstützung bei Fragen und Problemen zu Schule, Ausbildung und Erwerbsarbeit sowie der damit in Zusammenhang stehenden lebensweltlichen Herausforderungen an. In der Einrichtung bündeln die Träger ihre Beratungs- und Dienstleistungsangebote. Berufsberater/-innen, Arbeitsvermittler/-innen und Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen arbeiten eng in einem arbeitsteiligen Fallmanagement zusammen.

Auf der Website der Träger der Rostocker Jugendberufsagentur wie auch auf der Website des Jugendhauses Rostock selbst finden sich keine Angaben zur Aufbau- und Ablaufstruktur der Jugendberufsagentur. Jahresberichte zur Arbeit der Jugendberufsagentur sind nicht hinterlegt. Auch Informationen zu einem spezifischen Beratungs- und Unterstützungsangebot für junge Geflüchtete sind nicht zu finden. Junge Geflüchtete werden bei Bedarf im Rahmen eines individuellen Fallmanagements beraten, betreut und unterstützt.

4.3.3.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Der befragte Berater stellt fest, dass die JBA z. Z. nur wenige junge Geflüchtete berate. Die von ihm unterstützten Geflüchteten seien sehr unterschiedlich: es gäbe beruflich sowohl gut informierte als auch völlig uninformierte Geflüchtete, sehr selbstbewusst auftretende Geflüchtete und solche mit wenig Zutrauen in die eigenen beruflichen Fähigkeiten. Einzelne Geflüchtete hätten in ihrem Herkunftsland bereits eine Ausbildung absolviert.

Häufig weise das Jugendamt junge Geflüchtete der JBA zu, zum Teil kämen sie aber auch von freien Trägern und von der Jugendgerichtshilfe. Insgesamt sei der Bekanntheitsgrad des Jugendhauses in den Netzwerken zur Betreuung Geflüchteter noch gering: „Wir sind relativ neu, darum weiß ich nicht so, ob da alle uns auf dem Schirm haben und was wir hier so können. Und unsere Stärke ist halt tatsächlich, dass wir mit den SGB II-Leuten so nahe dran sind, um da sehr flach Richtung Lösung gucken zu können“ (C5, Z 220-222).

Im Mittelpunkt der Arbeit des Jugendhauses stehe nicht die Vermittlung Geflüchteter in Ausbildung oder Erwerbsarbeit, sondern eine lebensweltlich ausgerichtete Beratung und Unterstützung, die individuelle berufliche Entwicklungen Geflüchteter fördern möchte. Darüber könnten soziale Bedarfe, wie das wichtige Thema Wohnungssuche, bearbeitet werden. Solche Klärungen könnten die Hinwendung Geflüchteter zu einer Beschäftigung mit ihrer beruflichen Entwicklung begünstigen. Die ergebnisoffene Beratung sei am individuellen Auftrag des/der Klienten/Klientin orientiert und setze an dessen Lebenswelt an. Deshalb starte jede Beratung mit der Lebenssituation Geflüchteter und mit der Klärung seines/ihres Beratungsauftrags.

Im Zentrum der Beratung und Unterstützung steht eine sich vergewisserte und geklärte eigene berufliche Vorstellung und Perspektive des Geflüchteten, die sich von den Wünschen und Erwartungen anderer – u.a. von Herkunftsfamilie und arbeitsmarktrelevanten Akteuren – emanzipiert.

4.3.4 Jugendmigrationsdienst

Auf der Grundlage der recherchierbaren Dokumente zum JMD Rostock werden im Folgenden institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung Geflüchteter verdeutlicht (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 60). Da Interviews mit Beraterinnen oder Beratern des JMD

nicht zu Stande gekommen sind, können im Folgenden lediglich Hinweise zum Beratungsgeschehen aus diesen Dokumenten zusammengeführt werden.

Träger des Jugendmigrationsdienstes (JMD) in Rostock ist die Arbeiterwohlfahrt (AWO). Vier Berater/-innen bieten Migrantinnen und Migranten und jungen Geflüchteten zwischen zwölf und 27 Jahren eine lebensweltbezogene Beratung und Unterstützung an, die u. a. die Themen Sprache, Schule, Aufenthaltsrecht, Ausbildung, Anerkennungsverfahren, Wohnung, finanzielle Unterstützung, Behördengänge, Freizeitgestaltung einschließen. Zur Entwicklung einer Ausbildungs- und Erwerbsperspektive bietet der JMD Jugendlichen Sprach- und Bewerbungstrainings, Berufsinteressentests und Kompetenzfeststellungsverfahren an (vgl. AWO ROSTOCK o.J. [b]). Somit ist der Jugendmigrationsdienst vorbereitend und unterstützend tätig. Er ergänzt und erweitert die Unterstützung der Arbeits- und Berufsberatung um lebensweltliche Aspekte des Ankommens und trägt zur gesellschaftlichen Verortung und Integration in der Hansestadt bei.

Im Rahmen der Teilnahme des JMD Rostock am bundesweiten Modellprojekt „JMD2Start“ stärkte der JMD zwischen 2015 und 2017 den Zugang junger Geflüchteter zu Bildung, Arbeit und gesellschaftlicher Teilhabe. Aktuell beteiligt sich der JMD Rostock am bundesweiten Projekt „JMD4YOU“ der Jugendmigrationsdienste, das jungen Migrantinnen und Migranten und Geflüchteten eine Online-Beratung ermöglicht. Darüber hinaus arbeitet der JMD mit dem Institut für Berufspädagogik der Universität Rostock zusammen: Wissenschaftler/-innen des Institutes bieten jungen Geflüchteten ein zweimonatiges Ausbildungscoaching an, in dem gemeinsam eine berufliche Orientierung entwickelt und umgesetzt wird. Die Teilnehmer/-innen werden u. a. in das deutsche Ausbildungssystem eingeführt, können sich berufspraktisch erproben und erarbeiten ihre Bewerbungsunterlagen (JMD o.J. [c], S. 1). Zudem wird eine Peer-to-Peer-Begleitung junger Geflüchteter erprobt. Damit soll die gesellschaftliche Integration Geflüchteter gefördert werden. Die Begleitung erstreckt sich auch auf die Berufsorientierung der Zielgruppe.

4.3.5 Migra e. V.

Auf der Grundlage der recherchierbaren Dokumente zu Migra e.V. werden im Folgenden institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung Geflüchteter verdeutlicht (siehe hier und im Folgenden: HILKERT U.A. 2018, S. 61f). Da Interviews mit Beraterinnen und Beratern von Migra e.V. nicht zu Stande gekommen sind, können im Folgenden lediglich Hinweise zum Beratungsgeschehen aus den herangezogenen Dokumenten erfasst und zusammengeführt werden.

Der Verein „Migra e. V. ist eine staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung, Träger zur Durchführung von Integrationskursen nach dem Zuwanderungsgesetz und zertifiziert nach SGB III / AZAV“ (vgl. MIGRA o.J.). Des Weiteren ist „Migra e. V. [...] Unterzeichner der Charta der Vielfalt und unterstützt die Initiative WIR. Erfolg braucht Vielfalt“ (vgl. MIGRA o.J. [a]). Der Verein wurde 2007 in Rostock von Zugewanderten aus dem russisch-, arabisch- und chinesischsprachigen Raum und

Deutschen mit dem Ziel gegründet, sich gemeinsam für eine demokratische, pluralistische und interkulturelle Gesellschaft einzusetzen. Migra e. V. ist kommunal, regional, landes- und bundesweit sowie auf europäischer Ebene vernetzt. Der Verein verweist auf seinen guten Zugang zu Zugewanderten und auf die Kenntnis der regionalen Strukturen und Akteure (vgl. MIGRA o.J. [a]). Zudem lassen die Recherchen erkennen, dass der Verein in wichtige Gremien und Aktivitäten der Stadt Rostock eingebunden ist und eine hohe Reputation genießt. Hervorzuheben ist, dass der Verein eine der wenigen Organisationen ist, die von Zugewanderten institutionalisiert wurde.

Aktuell engagiert sich der Verein in den Feldern „Integrationsfachdienst Migration“, mit dem Schwerpunkt berufliche Beratung, im Feld „IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern“, mit den Schwerpunkten Anerkennungsberatung und interkulturelle Öffnung, im Feld „Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge“ (NAF) und im Feld „Integrationskurse“ (vgl. MIGRA 2017). Das Organigramm auf der Website des Vereins weist aktuell fast 30 hauptamtliche Mitarbeiter/-innen aus.

Migra e. V. sieht in der sprachlichen und beruflichen Bildung den entscheidenden Schlüssel für eine gelingende Integration von Migrantinnen und Migranten. Zielgruppe des NAF sind bleibeberechtigte Geflüchtete nach der Bleiberechts- bzw. Altfallregelung des Aufenthaltsgesetzes sowie Flüchtlinge mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt. „Aufgabe ist es, diese Menschen bei ihrer Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu unterstützen und Multiplikatoren zu schulen. Zu den Leistungen … [des] Netzwerkes gehören die Kompetenzfeststellung bei Flüchtlingen, gezielte Sprachförderung und Qualifizierung, Hilfestellungen bei Rechts- und Verfahrensfragen, Beratung und Schulung für Arbeitgeber, Personalvermittlung sowie die Begleitung von Flüchtlingen und Unternehmen in der Einarbeitungsphase. Im Case Management erhalten die Betroffenen systematische Beratung und durchgängige Betreuung“ (MIGRA o.J. [b]). Was und wie der Verein Migra zur Umsetzung dieser Aufgaben konkret beiträgt, geht aus seiner Selbstbeschreibung nicht hervor (vgl. HILKERT U.A. 2018, S. 60f.).

Aus Interviews mit Beraterinnen und Beratern anderer untersuchter Einrichtungen ist zu erkennen, dass Migra e. V. u.a. mit der Berufsberatung der AA und den Kammern kooperiert. In der Wahrnehmung dieser Berater/-innen übernimmt Migra e. V. offenbar vor allem Vernetzungsaufgaben: „Migra ist da so der Knotenpunkt, der das da alles so ein bisschen streut und da versucht man sich so gut es geht zu vernetzen in dieser riesigen Landschaft an Trägern und Vereinen und Hilfsorganisationen“ (C4, Z 186-188).

4.3.6 Kammern

Im Folgenden werden anhand recherchierter Dokumente (ebd. 2018, S. 61f.) und Befragungen zweier Berater/-innen und einer Leitungskraft institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung Geflüchteter für die für die Hansestadt zuständigen Kammern umrissen und das Beratungsgeschehen erhellt.

4.3.6.1 Institutionelle und organisatorische Bedingungen der Beratung und Unterstützung

Die IHK zu Rostock und die HwK Ostmecklenburg-Vorpommern nehmen junge Geflüchtete als „ganz neue Klientel“ (C9, Z 35) für die schwierige Fachkräftesicherung in der Region wahr. Beide Kammern versuchen Betriebe für die Ausbildung Geflüchteter zu gewinnen, Geflüchtete für betriebliche Ausbildungen zu interessieren, insbesondere Betriebe mit Geflüchteten zusammenzubringen (vgl. C10, Z 383) und bei Problemen die betriebliche Ausbildung Geflüchteter zu sichern. Falls für Geflüchtete eine berufliche Ausbildung nicht mehr in Frage kommt, bietet die IHK auch die Möglichkeit von Teilqualifizierungen an. Diese Möglichkeit wird jedoch von vielen Betrieben nicht gut angenommen. Insgesamt zeigt sich, dass die Initiativen der Kammern auf die Milderung des Fachkräftemangels kleiner und mittlerer Mitgliedsbetriebe zielen. Vor diesem Hintergrund engagieren sich die Kammern für die Berufsorientierung und besonders für die betriebliche Ausbildung Geflüchteter.

Der Fachbereich „Fachkräftesicherung und Integration“ an der IHK zu Rostock berät interessierte Unternehmen zu Fördermöglichkeiten der Ausbildung Geflüchteter und zu Hilfen bei der Ausbildung, wie u.a. Unterstützung in der Berufsschule und ausbildungsbegleitende Hilfen. Im Rahmen des hauseigenen Konzeptes „Integration gemeinsam unternehmen“ der IHK werden Geflüchtete in Unterkünften, in Berufsschulen, teilweise auch in den Räumlichkeiten der IHK und im Rahmen eines E-Mail- gestützten Kontaktes informiert und beraten. Für die IHK „(…) ist entscheidend, dass wir sowohl das Unternehmen als auch den Geflüchteten so beraten, dass wir sagen: Beide haben einen Mehrwert davon“ (C9, Z 275-277). In ähnlicher Weise und mit vergleichbarem Selbstverständnis engagiert sich auch die HwK. Ihre Berater/-innen suchen den Kontakt zu Geflüchteten vornehmlich über regelmäßige Netzwerktreffen mit dem JC, über die AA, über regionale Bildungsträger und über Produktionsschulen.

Beide Kammern beteiligen sich am Projekt „Willkommenslotsen“ (vgl. IHK ZU ROSTOCK o.J. [a]). Zentrale Aufgabe der Willkommenslotsen ist es, Unternehmen für die Möglichkeit der Fachkräftesicherung aus dem Kreis der Geflüchteten und Asylbewerber/-innen mit Bleibeperspektive zu öffnen und in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration von Flüchtlingen durch Hospitationen, Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung oder Arbeit zu beraten (vgl. HWK OMV 2018c). Die IHK zu Rostock stellt den Geflüchteten u. a. das duale Ausbildungssystem vor, bietet eine individuelle Beratung zur Ausbildungswahl an und verdeutlicht Optionen zur betrieblichen Ausbildung. Darüber hinaus können junge Geflüchtete im Bewerbungsprozess unterstützt und bei Bedarf zu Vorstellungsgesprächen begleitet werden. Interessierte Unternehmen können sich bei rechtlichen und praktischen Fragen zur Ausbildung Geflüchteter an die Kammern wenden sowie bei der „Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Auszubildende und […] bei der Besetzung freier Plätze“ (IHK ZU ROSTOCK o.J. [a]) unterstützt werden. Zudem können die Kammern für Unternehmen eine Bewerbervorauswahl für Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze vornehmen und bei Fragestellungen zum Aufbau einer Willkommenskultur im Unternehmen beratend zur Seite stehen (vgl. IHK ZU ROSTOCK o.J. [a]; HWK OMV 2018c).

Die Kammern begleiten Geflüchtete längerfristig und versuchen ihnen über verschiedenste Angebote Brücken zu und in Betrieben zu bauen. Dieses umfassende Engagement der Kammern wird jedoch intern und extern auch kritisch gesehen und ist teilweise abhängig von politischen Stimmungslagen.

Lebensweltliche Unterstützungsangebote für Geflüchtete halten die Kammern nicht vor. Allerdings bestehen über ihre Berater/-innen enge persönliche Kontakte und kurze Wege zu spezifischen arbeits- und lebensweltlich tätigen Beraterinnen und Beratern und den Angeboten ihrer Einrichtungen, wie insbesondere zur Arbeitsverwaltung, dem JMD, dem Verein Migra, der Caritas, dem IQ-Netzwerk und dem Welcome Center der Universität Rostock.

4.3.6.2 Ausbildungsbezogenes Beratungs- und Unterstützungsgeschehen

Die Berater/-innen der Kammern beraten nur eine kleine Zahl junger Geflüchteter, die sie als sehr unterschiedlich wahrnehmen. Zumeist würden sie junge geflüchtete Männer, nur vereinzelt junge geflüchtete Frauen, meist längerfristig betreuen. Die Berater/-innen mutmaßen, dass insbesondere Frauen mit Kindern kaum ein Erwerbsinteresse haben.

Ein spezielles Beratungskonzept für Geflüchtete haben die Kammern nicht erarbeitet. Ihre Berater/-innen wandeln das obligatorische Beratungskonzept für Ratsuchende ohne Fluchthintergrund für die Beratung Geflüchteter ab. Im Rahmen des Projekts „Willkommenslotsen“ sei geplant, die Beratung Geflüchteter stärker zu formalisieren. Zudem sind die Berater/-innen in ein kammerübergreifendes Beraternetzwerk eingebunden und verweisen bei Bedarf auf Beratungs- und Unterstützungsangebote anderer arbeits- und lebensweltlicher Einrichtungen in Stadt und Region.
Die Berater/-innen betrachten die Beratung von Geflüchteten als eine Herausforderung, die ihnen vor allem Ruhe, Gelassenheit und Geduld abverlange. Die Willkommenslotsen erhalten über das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) eine Basisschulung für die Beratung Geflüchteter. Zudem bietet die KOFA Beraterinnen und Beratern Schulungen zu speziellen Themen, wie z.B. dem Umgang mit Traumata, an, stellt Arbeitsmaterialien, wie u.a. zu rechtlichen Grundlagen, online zur Verfügung, die Betrieben zugänglich gemacht werden.

Die Ziele der Beratung sind einerseits im Horizont der strategischen Ziele der Arbeitsverwaltung verankert und auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Betrieben ausgerichtet und lehnen sich andererseits an den Möglichkeiten, Bedarfen und Wünschen Geflüchteter an. Das Hauptziel der Beratung und Unterstützung besteht darin, zwischen Betrieben und Geflüchteten ein möglichst passgenaues Matching zu erreichen.

Die Beratungsgespräche werden in der Regel auf Englisch oder auf Deutsch geführt. Eine Beratungssitzung dauere meist eineinhalb bis zwei Stunden. Nach jedem Gespräch, so die Berater/-innen, öffnen sich „die Geflüchteten oftmals ein Stückchen mehr“ (C10, Z 178).

Die Berater/-innen beklagen die häufig unzureichende Sprachkompetenz Geflüchteter, die sich insbesondere in der Berufsschule und bei Fachprüfungen sehr negativ auswirke. Obwohl viele Geflüchtete über Vorinformationen zum dualen System der beruflichen Bildung verfügten, mangele es ihnen sehr oft an soliden Kenntnissen zu Strukturen und Abläufen des Ausbildungssystems und zum Teil an dessen Verständnis und Akzeptanz. Dies begünstige Selbstüberschätzungen ihrer Fähigkeiten und unrealistische Ausbildungswünsche. Die Berater/-innen beobachten bei Geflüchteten eine uneinheitliche Motivation und ein unterschiedlich ausgeprägtes Engagement für eine berufliche Ausbildung, zuweilen auch eine unzureichende Wertschätzung beruflicher Ausbildung. Darüber werde den Beraterinnen und Beratern aber auch deutlich, wie erklärungsbedürftig für Geflüchtete das System der beruflichen Bildung und des Arbeitsmarktes in Deutschland seien. Die Feststellung beruflicher Kompetenzen Geflüchteter und erste Einschätzungen zur beruflichen Eignung werde nicht in der Beratung, sondern von anderen Einrichtungen, wie u.a. den Produktionsschulen, vorgenommen.

In den Beratungen zeige sich, dass für Geflüchtete lebensweltliche Themen, wie Wohnen, Familie, Gesundheit und soziale Kontakte, wichtig sind. Fallen Beraterinnen und Beratern psychische Probleme oder Belastungen bei Geflüchteten auf, nehmen sie Kontakt zum JC auf. Dort werden Geflüchtete an den psychologischen Dienst oder an Sozialarbeiter/-innen weiter verwiesen. Zudem zeige sich in den Beratungen, wie wichtig das soziale Ankommen Geflüchteter in der Stadt und im Betrieb sei. Deshalb weisen die Berater/-innen Geflüchtete auf Vereine, ehrenamtliche Einrichtungen und auf das Sprachcafé hin und ermuntern sie zur Kontaktaufnahme.

Insgesamt ist zu erkennen, dass die Berater/-innen bestrebt sind, Geflüchteten zu einer betrieblichen Ausbildung oder Beschäftigung zu verhelfen, um dem ausgeprägten Fachkräftemangel in kleinen und mittleren Betrieben der Region zu mildern. Aufgrund der kleinen Zahl Geflüchteter haben die Berater/-innen Zeit, sie individuell zu beraten und zu unterstützen. Die Berater/-innen stellen fest, dass Geflüchtete größere Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben und deshalb nicht selten mit der Bewältigung berufsschulischer Anforderungen überfordert sind, das System der beruflichen Ausbildung nur unzureichend begreifen, sich teilweise von unrealistischen beruflichen Vorstellungen leiten lassen, ihre Motivation für eine berufliche Ausbildung uneinheitlich ausgeprägt ist, sie zum Teil großen sozialen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind, häufiger Wohnungsprobleme haben und ihr soziales Ankommen erschwert ist. Die Berater/-innen eröffnen den Geflüchteten zugleich mit der betrieblichen Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektive ein sozial-integratives, familiär anmutendes betriebliches Umfeld. Zudem verhalten sich die Berater/-innen gegenüber sozialen und psychischen Problemen Geflüchteter empathisch und versuchen ihnen Hilfen und Kontakte zu erschließen.

4.3.7 Diakonie Rostocker Stadtmission e. V.

Auf der Grundlage der recherchierbaren Dokumente zur Diakonie Rostocker Stadtmission e.V. werden im Folgenden institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der Beratung und Unterstützung Geflüchteter verdeutlicht sowie Themen der Beratung und Unterstützung identifiziert (siehe hier und im Folgenden: HILKERT U.A. 2018, S. 62). Interviews mit Beraterinnen und Beratern der Einrichtung waren nicht vorgesehen und wurden auch nicht geführt. Die in den Dokumenten enthaltenen Hinweise zum Beratungsgeschehen Geflüchteter werden erfasst und zusammengeführt.

Mit einer schwerpunktmäßig lebensweltlich ausgerichteten Beratung und Unterstützung engagiert sich der Verein Rostocker Stadtmission für geflüchtete Menschen. Er betreut Geflüchtete, die im „Integrativen Betreuungszentrum“ in Wohngemeinschaften leben und auch dezentral untergebrachte Geflüchtete mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus. Diese Personen erhalten „Unterstützung zur Bewältigung migrationsspezifischer Krisensituationen, arbeiten gemeinsam an der Verbesserung der Integrationschancen (sprachlich, beruflich und sozial), bieten Beratung in sozial- und ausländerrechtlichen Fragen, geben Hilfestellung bei Wohnungsproblemen, Schulfragen, Ausbildungsfragen, Arbeitsfragen, bieten Beratung bei persönlichen und familiären Problemen, geben Hilfen für die Orientierung in einer fremden Umgebung (sprachlich, kulturell) und den bürokratischen Belangen des Lebensalltags in Rostock sowie beim Start in einer für sie fremden Kultur“ (DIAKONIE ROSTOCKER STADTMISSION E. V. o.J.). Ein zweiter Schwerpunkt des Engagements des Vereins ist die ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten: u. a. im Rahmen des Projektes „AT HOME IN ROSTOCK“ und durch die Koordinierung ehrenamtlicher Hilfe im Projekt „KEFIR“. Darüber können integrative Brücken für Geflüchtete, auch in eine berufliche Ausbildung, geschlagen werden. Allerdings ist die Diakonie nicht als offizieller Akteur in der Beratung und Vermittlung junger Geflüchteter tätig, erweist sich aber als wichtige Ergänzung der Arbeitsmarktakteure mit einem Fokus auf Bewältigung der (neuen) Lebenssituation.

4.3.8 Lokale Potenziale und Hindernisse beruflicher Ausbildungschancen junger Geflüchteter

Die in den Abschnitten 4.3.1 bis 4.3.7 gesammelten Befunde zur Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in Rostock werden im Folgenden in Bezug auf die Potenziale und Hindernisse der Entwicklung von Ausbildungsperspektiven und Zugangschancen zum lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Geflüchteten zusammengesehen, eingeordnet und eingeschätzt. Hierfür werden verschiedene Blickwinkel eingenommen: die demografische Bedeutung, Zusammensetzung und Lebenslage der Personen mit Fluchthintergrund in der Stadt, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rostocks, die betrachteten Institutionen (vor allem: Arbeitsverwaltung und Kammern) der Beratung und Unterstützung Geflüchteter, ihre Netzwerke und Kooperationen, das Unterstützungshandeln ihrer Berater/-innen und ihre Wahrnehmung der Zielgruppe durch die Berater/-innen.

Die Zahl der in Rostock lebenden Geflüchteten ist klein. Im Jahre 2016 hatten etwa 1,8 Prozent der Wohnbevölkerung der Hansestadt einen Fluchthintergrund. Viele von ihnen haben einen Schutzstatus, meist aus humanitärem Grund, und leben seit mehreren Jahren in Deutschland. Die größten Gruppen unter ihnen sind Syrer/-innen und Afghaninnen und Afghanen. Deutlich mehr geflüchtete Männer als Frauen sind in der Hansestadt ansässig. Zu ihrem Familienstand liegen keine gesicherten Angaben vor. Eine wachsende Zahl Geflüchteter bezieht Leistungen nach dem SGB II oder dem SGB III. Auf Grund des starken Zuzugs aus dem Umland finden Geflüchtete meist nur in Plattenbausiedlungen oder in der Peripherie Rostocks eine Wohnung. Viele leben noch in Wohnheimen oder sind in Wohngemeinschaften untergebracht.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die wirtschaftliche Situation Rostocks sind für junge Geflüchtete mit Schutzstatus günstig. Auf Grund des ausgeprägten Fachkräftemangels suchen viele Firmen Auszubildende und Fachkräfte. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist aufnahmefähig und aufnahmebereit. Risiken der Einmündung in eine Ausbildung für diese Zielgruppe stellen, wie bei vielen anderen Auszubildenden in Mecklenburg-Vorpommern auch, ihre – aus deutscher Sicht – mangelnde Ausbildungsreife und -fähigkeit sowie die fehlende Passgenauigkeit von Auszubildenden und Betrieben dar. Vor diesem Hintergrund zeigen sich gute Einmündungschancen für junge Geflüchtete in eine handwerkliche Ausbildung, weniger gute in sprachlich und sozial anspruchsvollere Ausbildungen im Dienstleistungs- und Servicebereich (u. a. Hotel- und Gaststätten), obwohl gerade dort ein hoher Bedarf an Auszubildenden besteht. Zudem erschweren spezifische Lebenslagebedingungen junger Geflüchteter in Rostock den Zugang und die Aufnahme einer Ausbildung: zunehmende Wohnungsknappheit etwa und mancherorts Vorbehalte der einheimischen Bevölkerung zwingen dazu, Geflüchtete am Rande oder sogar außerhalb des Stadtgebietes unterzubringen – mit negativen Folgen für ihre Integrationschancen in die Stadtgesellschaft und für ihre Mobilität.

Wie andernorts auch sind in Rostock unterschiedlich ausgerichtete Institutionen am Beratungs- und Unterstützungsgeschehen junger Geflüchteter beteiligt. In der Hansestadt bieten professionelle, semiprofessionelle und private Akteure berufs- und/oder lebensweltliche Beratung und Unterstützung für (junge) Geflüchtete an. Diese Angebote erweitern bereits bestehende Angebotsstrukturen auf die Zielgruppe, wobei auch häufiger institutionelle Erfahrungen, etwa von Beratungs- und Integrations-konzepten für Jugendliche aus dem Übergangssystem, genutzt werden. Ein Schwerpunkt der Unterstützung junger Geflüchteter liegt auf der arbeitsweltorientierten Beratung durch die Arbeitsverwaltung (AA Rostock, JC Rostock und Jugendhaus Rostock), die Kammern, dem Verein Migra und in Teilen durch den JMD, sowie auf der Sensibilisierung von Betrieben und dem Zusammenbringen Geflüchteter mit Betrieben durch die Kammern. Für andere Akteure steht die lebensweltliche Beratung und Unterstützung (junger) Geflüchteter im Mittelpunkt ihres Angebotes, wie u.a. für die Diakonie Rostocker Stadtmission, in Teilen für den JMD und das Jugendhaus Rostock.

Nicht nur aufgrund ihres institutionellen Auftrages dominieren in der Hansestadt die Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter. Bei der AA, dem JC und z.T. auch dem Jugendhaus handelt es sich um etablierte Institutionen, die seit der Wiedervereinigung Arbeitsmarktpolitik, Berufsorientierung und -beratung sowie Leistungsgewährung aktiv und kontinuierlich gestalten. Sie verfügen über enge und direkte Kontakte zu Betrieben, Kammern, Verbänden oder Schulen. Als dominanter Akteur und Netzwerkknoten fungiert die AA. Die institutionelle Arbeitsteilung der verschiedenen Einrichtungen ist nicht strikt voneinander getrennt. Erstkontakte mit Geflüchteten sind überall möglich und erwünscht, auf andere Einrichtungen wird verwiesen und die Berater/-innen helfen Geflüchteten häufig auch aus einer persönlichen Motivation heraus. Die starke Vernetzung legt nahe, dass die Integration Geflüchteter als regionale Gemeinschaftsaufgabe begriffen wird. Dies zeigt sich auch daran, dass Berater/-innen zwar institutionelle Vorgaben, Standards und Routinen im Blick haben, diese jedoch zugleich von ihren Erfahrungen her interpretieren, ergänzen und z.T. ersetzen. Dabei spielen persönliche Kontakte auf der Arbeitsebene eine zentrale Rolle. Unklar bleibt, ob dieses Handeln der Berater/-innen in Zusammenhang (noch) nicht passfähiger institutioneller Beratungsformen und -routinen, eingeschränkter institutioneller Loyalitäten der Berater/-innen oder der neuen Beratungserfahrung mit dieser Zielgruppe steht. Auffällig ist aber, dass die arbeitsweltorientierte professionelle Beratung und Unterstützung Geflüchteter einen stark individuell-persönlich gefärbten Einschlag der Berater/-innen hat. Begünstigt wird ein solches Handeln zum einen durch die historisch gewachsene Zusammenarbeit der Einrichtungen, durch ihre Überschaubarkeit und Übersichtlichkeit (u.a. geringe Größe der Einrichtungen und kleine Zahl an Berater/-innen und Akteuren) und zum anderen durch die vergleichsweise kleine Zahl zu beratender und zu betreuender junger Geflüchteter in Rostock.

Die bestehenden Netzwerke und Kooperationen der für die Beratung und Unterstützung (junger) Geflüchteter besonders wichtigen Einrichtungen sind für die berufliche Integration der Geflüchteten von hoher Relevanz. Sie ermöglichen weitgehend informelle Beratungs- und Unterstützungsketten. Die befragten Institutionen fördern aktiv eine solche Zusammenarbeit: durch institutionenübergreifende Arbeitskreise der Berater/-innen und durch den Verzicht auf strenge Aufgaben- und Arbeitsteilung. Darüber hinaus tolerieren sie die ausgeprägte Kultur persönlicher, institutionell nicht abgesicherter und professionell nicht unterstützter, Netzwerke der Berater/-innen. Beides schafft informelle Freiräume für die Beratung, eröffnet persönliche Zugänge zu Geflüchteten und ermöglicht unkonventionelle individuelle berufliche Lösungsansätze. Zudem können darüber Verknüpfungen mit lebensweltlich orientierten Organisationen ohne große Reibungsverluste hergestellt werden. Wichtige förderliche Rahmenbedingungen für ein solches Handeln der Berater/-innen sind ihre, z.T. über viele Jahre hinweg, gesammelten Beratungserfahrungen zu Menschen mit besonderem Förderbedarf und vor allem die kleinen Fallzahlen (junger) Geflüchteter im Untersuchungszeitraum.

Ein Erklärungsansatz dieser Praxis, könnte die in den neuen Bundesländern noch stark verwurzelte informelle Zusammenarbeit von Personen und Gruppen der Zivilgesellschaft sein, die bewusst auf öffentliche oder staatliche Organe, deren Vorgaben und Instrumente verzichtet. D. h. die Berater/-innen greifen schwerpunktmäßig bewährte Erfahrungen mit direkter persönlicher Netzwerkarbeit, wie z. B. der Nachbarschaftshilfe, auf und hegen gleichzeitig ein Misstrauen gegenüber zentralen Steuerungsvorgaben der öffentlichen Hand. Einige der Befunde stützen diese These, auch wenn diese Art des Agierens mit den im Projekt verwendeten Instrumenten nur schwer zu erfassen ist.

Die befragten Berater-/innen der Arbeitsverwaltung und der Kammern richten ihre berufliche Beratung- und Unterstützung (junger) Geflüchteter am Bedarf der regionalen Wirtschaft und des regionalen Arbeitsmarktes aus. Darauf bezogen greifen sie berufliche Wünsche und Vorstellungen der Geflüchteten auf. Die Beratung und Unterstützung sind an den Defiziten der Geflüchteten ausgerichtet. Ihre Potenziale und Stärken werden nicht systematisch erfasst und fließen nur punktuell in die Beratung ein. Eine über zentrale Vorgaben der Institutionen gesteuerte standardisierte Bearbeitung der Beratungsfälle erfolgt nicht: zum einen auf Grund der kleinen Zahl zu betreuender Fälle, die eine Standardisierung überflüssig macht, und die sich im Untersuchungszeitraum erst entwickelnden institutionellen Vorgaben und zum anderen auf Grund einer etablierten, am persönlichen Zugang orientierten Herangehens- und Arbeitsweise der Berater/-innen, die schwerpunktmäßig erfahrungsgesättigte und stabile persönliche Netzwerke nutzt. Dabei geraten ähnlich gelagerte Fälle aus dem Blick.
In der Regel werden Beratung und Unterstützung Geflüchteter individualisiert und ansatzweise ganzheitlich durchgeführt, wobei der jeweilige institutionelle Auftrag und die dort praktizierten Regelungen und Standards die dominante Hintergrundfolie bilden. Zudem sind die Berater/-innen sensibilisiert für und vertraut mit Jugendlichen mit individuellen Problemlagen und besonderem Förderbedarf: die Berater/-innen der AA und des JC nutzen ihre langjährigen Erfahrungen mit der Berufsorientierung und der Berufsausbildungsvorbereitung von Jugendlichen ohne Schulabschluss aus schwierigen sozialen Verhältnissen und regionalen Lagen, deren Familien im Zuge der deutschen Wiedervereinigung von jahrelanger Langzeitarbeitslosigkeit und sozialem Abstieg betroffen waren und z.T. noch sind, um jungen Geflüchteten berufliche Perspektiven zu erschließen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die persönlichen Grundüberzeugungen und Werthaltungen der Berater/-innen für ihre Arbeit einen höheren Stellenwert haben als ihre institutionelle Einbettung.
In der Beratung zeigt sich, dass für die Zielgruppe der Geflüchteten bewährte Beratungs- und Diagnoseinstrumente wenig geeignet sind. Wichtig erscheint den Beraterinnen und Beratern, vor der eigentlichen Ausbildungs- und Berufsberatung die persönliche Lebenssituation Geflüchteter zu klären und sie auf dieser Grundlage ggf. zunächst lebensweltlich zu stabilisieren.

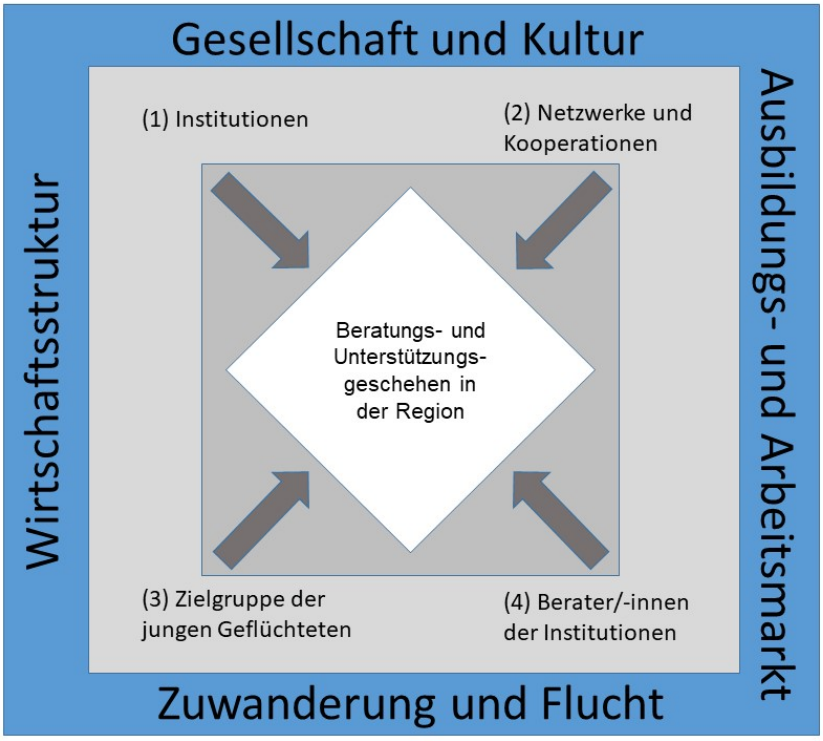
Anhand der Wahrnehmungen der befragten Leitungskräfte und Berater/-innen wird deutlich, dass junge Geflüchtete mit und ohne Schutzstatus mit lebens- und arbeitsweltlichen Barrieren zu kämpfen haben, die ihren Zugang zum lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erheblich erschweren und verzögern können:

- Junge Geflüchtete überwinden ihre Sprachbarriere nur langsam.
- Sie benötigen viel Zeit, um sich mit den lokalen gesellschaftlichen und kulturellen Normalitätsvorstellungen und -anforderungen vertraut zu machen: u.a. führen fehlendes Wissen und fehlende Erfahrungen des Verwaltungshandelns zu Scheu, Ängsten und Fehlverhalten.
- Die schwierige Wohnsituation für Geflüchtete in Rostock beeinträchtigt und verzögert ihre kulturelle, gesellschaftliche, bildungsbezogene und berufliche Teilhabe.
- Junge Geflüchtete leben noch längere Zeit ein Leben, das zwischen ihrem alten Leben im Herkunftsland, der Fluchterfahrung und ihrem neuen Leben in Deutschland hin- und herschwankt. In ihrem neuen gesellschaftlichen Umfeld sehnen sich Geflüchtete danach als eigenständige Person wahrgenommen und akzeptiert zu werden.
- Der Bildungshintergrund Geflüchteter variiert stark nach ihrem Herkunftsland (Schul- und Bildungssysteme) und ihrem Herkunftsmilieu (städtisch, ländlich, Schichtzugehörigkeit).
- Die beruflichen Vorstellungen und Entwicklungen junger Geflüchteter werden von ihrem Wissen und ihren Erfahrungen aus dem Herkunftsland erheblich beeinflusst und sind oft von den Vorstellungen ihrer Herkunftsfamilie geprägt. Dies führt u.a. dazu, dass Geflüchtete ein Studium als sehr erstrebenswert ansehen.
- Junge Geflüchtete zeigen sich häufig skeptisch bis ablehnend gegenüber einer beruflichen Ausbildung.
- Junge Geflüchtete neigen zu schnellen beruflichen Entwicklungsergebnissen Dabei meiden sie berufliche Suchprozesse (Ausprobieren und Selbstreflexion), auf deren Grundlage sich erst individuell passende berufliche Optionen herausschälen können.
- Junge Geflüchtete überschätzen häufig ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und interessieren sich für prestigeträchtige Berufe, die sie nicht oder nur schwer erreichen können.
- Junge Geflüchtete wünschen sich berufliche Tätigkeiten, die mit ihren religiösen Praktiken und Traditionen vereinbar sind.

4.4 Lokale Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter – vergleichende Blicke

Die Befunde der Fallstudien (Abschnitte 4.1 – 4.3) lassen erkennen, dass es lokale Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der ausbildungsbezogenen Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter gibt und dass Unterschiede in der Entwicklung von Ausbildungsperspektiven und Zugangschancen zum lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Zusammenhang mit lokalen Rahmenbedingungen für das Beratungs- und Unterstützungshandeln stehen (vgl. Kap. 2). Dies soll im Folgenden durch die Zusammenschau lokaler Potenziale und Hindernisse beim Zugang junger Geflüchteter zu einer beruflichen Ausbildung (s.o. Abschnitte 4.1.8, 4.2.3, 4.3.8) erhellt werden. Hierzu nutzen wir ein heuristisches Modell, das analytisch zentrale Einflusssphären auf das ausbildungsbezogene Handeln der Berater/-innen abbildet:

Schaubild 1: Zentrale Einflusssphären auf das lokale Beratungs- und Unterstützungsgeschehen



Die arbeitswelt- und lebensweltorientierte Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter ist in verschiedene lokale Rahmenbedingungen eingebettet: dazu zählen insbesondere wirtschaftliche (u.a. Wirtschaftsstruktur, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt) und soziale (u.a. Einkommen, Wohnen) Rahmenbedingungen, institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen der betrachteten Einrichtungen (u.a. Zielstruktur, Aufbau- und Ablauforganisation, Beratungsansatz, Fallzahl, Angebote), Netzwerke und Kooperationen (u.a. Art der Akteure, Breite, Verbindlichkeit, Intensität des Austauschs, Stellung im Netzwerk), Berater/-innen (u.a. Aufgaben, Rolle, Selbstverständnis, Ausbildung, Erfahrung)

und Zielgruppe junge Geflüchtete (u.a. demografische Merkmale, Lebenslage, Bildungsvoraussetzungen, berufliche Vorstellungen).

Im Untersuchungszeitraum begegnete die Bevölkerung Münchens und des ERK dem Zuzug Geflüchteter meist offen und wohlwollend, in Rostock dagegen eher verhalten und abwartend, gelegentlich auch ablehnend. Die lokalen Arbeitsmärkte der betrachteten Regionen waren für (junge) Geflüchtete aufnahmefähig: viele Firmen suchten Fachkräfte und boten Helfertätigkeiten an, die Arbeitslosenquoten lagen entweder unterhalb des Bundesdurchschnitts (München, ERK) oder waren deutlich rückläufig (Rostock). Die regionalen Ausbildungsmärkte von München und Rostock, z.T. auch der des ERK, waren für junge Geflüchtete aufnahmefähig, wobei sich die Branchen mit ihrem jeweiligen Ausbildungsbedarf zum Teil stark voneinander unterschieden. Disparat gestaltete sich die Unterbringung Geflüchteter an den ausgewählten Standorten. Perspektivisch gute Aussichten auf dem Wohnungsmarkt hatten im ERK Geflüchtete mit Schutzstatus. Im Unterschied dazu waren Geflüchtete in Rostock länger in Unterkünften und Wohngemeinschaften untergebracht oder lebten am Rande der Stadt in einem z.T. sozial prekärem Wohnumfeld. Am schwierigsten war die Wohnsituation für Geflüchtete in München: die extreme Wohnungsknappheit des Ballungsraums führte dazu, dass selbst ein Großteil der Geflüchteten mit Schutzstatus langfristig als Fehlbeleger in Wohnheimen und Wohngemeinschaften untergebracht wurden musste.

Bereits vor 2015 bestand an den Untersuchungsstandorten ein migrationssensibles Netzwerk mit arbeits- und lebensweltlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten professioneller, semi-professioneller und zivilgesellschaftlicher Akteure, Einrichtungen und engagierten Einzelpersonen. Parallel zum sich verstärkenden Zuzug Geflüchteter seit 2014 wurden diese Angebote erweitert und ergänzt, die Kooperation der Netzwerkeilnehmer/-innen gestärkt und teilweise formalisiert. Dabei hat sich gezeigt, dass an den einzelnen Standorten unterschiedliche Akteure eine hervorgehobene Stellung im Netzwerk einnehmen: in München ist es neben der Stadt München (Sozialreferat und Wirtschaftsreferat) das Jobcenter München, im ERK das in der Verantwortung des Kreises liegende Jobcenter Ennepetal (mit Unterstützung des Kommunalen Integrationszentrums) und in Rostock die Agentur für Arbeit, die eng mit dem Hanse Jobcenter und der Jugendberufsagentur Jugendhaus Rostock kooperiert. Die Kammern an den Standorten sind einerseits in die Netzwerkarbeit eingebunden und verfolgen andererseits an der Fachkräftegewinnung für kleine und mittlere Unternehmen ausgerichtete eigene Ziele. Eine arbeitsteilige Kooperationsstruktur besteht zwischen den Jobcentern und den Jugendmigrationsdiensten der Standorte. Insgesamt zeigt sich vor allem für München, in abgeschwächter Form auch für den ERK und Rostock, eine große Vielfalt unterstützender Akteure und Angebote für Geflüchtete, die zu Steuerungs- und Abstimmungsproblemen im Netzwerk führt, doppelte Zuständigkeiten und lange Verweisketten begünstigt. Dagegen fehlt es an allen

Standorten an einrichtungsübergreifend tätigen Lotsen, die junge Geflüchtete entwicklungsbezogen begleiten.

Die betrachteten Einrichtungen verfolgen unterschiedliche Ziele und Zwecke mit und für junge Geflüchtete. Die Arbeitsverwaltungen an den Standorten, vor allem die Jobcenter, favorisieren eine Einpassung der Geflüchteten in den jeweiligen lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dabei wird eine nachhaltige Einmündung in den Arbeitsmarkt angestrebt, so dass die Aufnahme einer Ausbildung vorrangiges Entwicklungsziel ist. Allerdings zeigen sich Anzeichen für eine teilweise Abkehr von diesem Vorrang, einerseits auf Grund des hohen Aufwands, des langwierigen Weges zu einer Befähigung und ihres ungewissen Resultats, und andererseits auf Grund eines in Teilen engen Ausbildungsplatzangebotes (s. ERK). Im Unterschied zu den Jobcentern legen die Arbeitsagenturen und die Jugendberufsagentur Rostock ein größeres Gewicht auf die Förderung einer individuell kompatibleren beruflichen Entwicklung junger Geflüchteter. Im ERK und in Rostock haben die Arbeitsverwaltungen weitgehend auf spezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote für Geflüchtete verzichtet, nicht so in München. Mit der Ausnahme von Sprachkursen haben die betrachteten Arbeitsverwaltungen nur wenige spezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote für geflüchtete Frauen angeboten.
Die Kammern an den Standorten sehen ihre zentrale Aufgabe darin, die Fachkräftelücke bei kleinen und mittleren Betrieben zu mildern. Hierfür haben sie die Gruppe der Geflüchteten als neue Zielgruppe entdeckt. Die Kammern sind bestrebt, Unternehmen für diese Zielgruppe zu gewinnen, weitgehend ausbildungsfähige junge Geflüchtete für eine Ausbildung zu interessieren, das Matching zwischen ihnen und den Ausbildungsbetrieben zu managen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Dabei ist zu erkennen, dass Geflüchtete mit unzureichender Ausbildungsreife wenig Chancen auf die Heranführung an eine berufliche Ausbildung haben.
Die Jugendmigrationsdienste erfüllen an den Standorten eine doppelte Aufgabe für junge Geflüchtete: eigebettet in einen lebensweltlichen Beratungs- und Unterstützungshorizont sollen sie zu individuellen Reifungs- und Befähigungsschritten motivieren, so dass Geflüchtete an ihren persönlichen Möglichkeiten, Vorstellungen und Wünschen angelehnt, realistische eigene berufliche Perspektiven entwickeln und umsetzen. Die institutionelle Nähe der Jugendmigrationsdienste zur Arbeitsverwaltung im ERK und teilweise in München hat in Verbindung mit den hohen Fallzahlen im Untersuchungszeitraum dazu geführt, dass der Schwerpunkt ihrer Beratungs- und Unterstützungstätigkeit auf die berufliche Vorbereitung verlagert worden ist. Frauenspezifische Projekte zur Berufsorientierung und zur Heranführung geflüchteter Frauen an eine Ausbildung und mittelbar an den Arbeitsmarkt sind im Rahmen einzelner Einrichtungen der Jugendsozialarbeit in München angeboten worden.

Die Informationen der Berater/-innen zu jungen Geflüchteten lassen über die betrachteten Standorte und Einrichtungen hinweg erkennen, dass sie mit einer sehr heterogenen Klientel zusammenarbeiten. Im Jobcenter beraten und unterstützen sie Geflüchtete mit Schutzstatus, in der Arbeitsagentur überwiegend Asylbewerber/-innen und Geduldete, bei den Kammern Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive und in Jugendmigrationsdiensten vorwiegend Geflüchtete mit Schutzstatus und Geduldete. Viele Geflüchtete sind aus einem vorderasiatischen Land, eine größere Gruppe aus afrikanischen Ländern geflohen. Zumeist kommen junge Männer im Alter von 16 bis unter 30 Jahren in die Beratung. Die Mehrzahl von ihnen ist ledig. Viele geflohene junge Frauen sind verheiratet. Ein größerer Teil von ihnen sind bereits Mütter, häufiger mit kleineren Kindern. Das Spektrum des schulischen Bildungshintergrundes Geflüchteter reicht von Analphabeten, über Personen mit wenig Schulerfahrung bis zu Personen mit einem abiturähnlichen Abschluss. Einige Frauen aus vorderasiatischen Ländern verfügen ebenfalls über eine gute Schulbildung. Im Unterschied zu den meisten geflüchteten jungen Männern scheinen junge Frauen insgesamt weniger erwerbsorientiert zu sein, wobei dies in Interviews mit geflüchteten Frauen am Standort München nicht bestätigt wurde. Manche Geflüchtete haben in ihrem Heimatland ein Hochschulstudium begonnen, einzelne auch abgeschlossen.
Über die Standorte hinweg berichten viele Berater/-innen der Arbeitsverwaltung und der Jugendmigrationsdienste, z.T. auch Berater/-innen der Kammern, dass Geflüchtete eine mehr oder weniger lange Zeitspanne benötigen, um ihre Fluchterfahrung zu verarbeiten, die deutsche Sprache zu lernen, mit den neuen Lebensverhältnissen vertraut zu werden und unter z.T. prekären Bleibe- und Wohnbedingungen realistische Lebens- und Berufsperspektiven zu entwickeln. Einige Berater/-innen nehmen Geflüchtete auch als Getriebene wahr: getrieben u.a. durch finanzielle und berufliche Erwartungen ihrer (Herkunfts)Familie, getrieben durch ihre Erwartungen an schnellem ökonomischem Erfolg und Sozialprestige und getrieben durch die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes. Geflüchteten wird häufig abverlangt, dass sie lebens- und arbeitsweltliche Herausforderungen parallel und wie im Zeitraffer bearbeiten. Nicht nur deshalb haben sie zunächst wenig Interesse an einer beruflichen Ausbildung und zeigen sich im Laufe der Beratung eher für eine berufliche Weiterbildung offen. Nicht wenige junge Geflüchtete interessieren sich für ein Universitätsstudium, z. T. auch dann, wenn ihnen dafür die Bildungsvoraussetzungen fehlen. Insgesamt tun sich Geflüchtete eher schwer, eine realistische berufliche (Ausbildungs)Perspektive zu entwickeln und umzusetzen.

Die berufsorientierende und ausbildungsvorbereitende Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter ist von den an den Standorten der Untersuchung befragten Beraterinnen und Beratern sehr unterschiedlich ausgerichtet und durchgeführt worden. Dabei hat sich gezeigt, dass diese Unterschiede vor allem mit institutionellen und organisatorischen Gestaltungsbedingungen der betrachteten Einrichtungen und Projekte – Zielstruktur, Aufbau- und Ablaufstruktur, Beratungs- und Unterstützungsansatz, Personalausstattung, Auswahl der Berater/-innen – (vgl. HILKERT/PÖTTER

2020), mit lokalen Rahmenbedingungen – Zahl und Struktur der zugezogenen Geflüchteten, Ausbildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt, Struktur und Angebot der Unterstützung – , in die das Beratungshandeln eingebettet gewesen ist und mit der Person der Berater/-innen – Ausbildung und migrationssensible Qualifizierung, Berateraufgabe und -rolle, Selbstverständnis von Beratung und Unterstützung – in Zusammenhang gestanden haben und wechselseitig beeinflusst worden sind.
In allen betrachteten Einrichtungen und Projekten ist es den Beraterinnen und Beratern ein wichtiges Anliegen gewesen, junge Geflüchtete für eine berufliche Ausbildung zu interessieren. Hierzu haben sie ihnen das deutsche System der beruflichen Bildung überblickshaft vorgestellt und die Vorteile einer beruflichen Ausbildung herausgestellt. Ein weiteres wichtiges Anliegen der Berater/-innen ist es gewesen, mit jungen Geflüchteten eine realistische Ausbildungs- und Berufsperspektive zu entwickeln: dabei haben sich die Berater/-innen des JC und der Kammern eher an den aktuellen Bedarfen des lokalen Arbeitsmarktes bzw. kleiner und mittlerer Unternehmen orientiert, Berufsberater/-innen der AA eher die individuellen Optionen der Geflüchteten eingeschätzt und sie mit den Bedarfen von Branchen der Region abgeglichen und Berater/-innen des JMD bei der beruflichen Orientierung junger Geflüchteter verstärkt deren individuelle beruflichen Wünsche und Vorstellungen aufgegriffen. Zudem zeigt sich, dass viele Berater/-innen einen Zusammenhang zwischen lebensweltlichen Herausforderungen, beruflicher Orientierung und Entwicklung einer Ausbildungsperspektive junger Geflüchteter, wenn auch unterschiedlich breit und detailliert, wahrgenommen haben. Dabei legen die Befunde nahe, dass die Bearbeitung dieses Zusammenhangs durch die Berater/-innen institutionell variiert. Berater/-innen des JC, des AA und der Kammern sehen sich institutionell nicht als zuständig an, sind jedoch im Rahmen ihrer zeitlichen und fachlichen Restriktionen bereit, Geflüchteten zuzuhören, ihnen Rat zu geben und sie an Dritte zu verweisen. Hierzu zeigen sich lokale Varianten (siehe Standort ERK und besonders Standort Rostock). Demgegenüber berücksichtigen die Berater/-innen von Jugendmigrationsdiensten und Projekten der Jugendsozialarbeit den Zusammenhang von ausbildungsbezogener Entwicklung und lebensweltlichen Herausforderungen junger Geflüchteter systematischer.
Die Berater/-innen der Arbeitsverwaltung orientieren sich in der ausbildungsbezogenen Beratung Geflüchteter nicht nur am Zeitregime ihrer Einrichtung, sondern auch an jenem des Systems der beruflichen (Aus)Bildung. Mit der Folge, dass bei höheren Fallzahlen, wie an den Standorten München und dem ERK, Geflüchtete standardisierter und weniger individuell beraten und unterstützt werden (können). Zudem neigen Berater/-innen solcher Einrichtungen dazu, älteren jungen Geflüchteten (um 25 Jahre) die Option einer beruflichen Ausbildung zu versperren, da darauf weder das berufliche Ausbildungssystem noch die Ausbildungsbetriebe ausreichend eingestellt und vorbereitet sind. Damit einher geht eine frühzeitige Typisierung des beruflichen Entwicklungspotenzials und der beruflichen Wege Geflüchteter in der Beratung, obwohl abgesicherte und verlässliche Informationen meist noch fehlen. Daran wird deutlich, dass die institutionelle Zurichtung und beraterische Handhabbarmachung

der Fälle in Konflikt zu einer sorgfältigen, mitunter zeitraubenden Ermittlung individueller Wegmöglichkeiten Geflüchteter treten kann.
Standortübergreifend ist zu erkennen, dass Berater/-innen der Arbeitsverwaltung, insbesondere des JC, ihre ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung Geflüchteter verstärkt an solchen freien Ausbildungsplätzen der Region orientieren, die von anderen Ausbildungsplatzbewerber/-innen wenig nachgefragt werden oder als unattraktiv gelten. Berater/-innen der Kammern priorisieren für Geflüchtete jene Ausbildungen und Helfertätigkeiten, die den Bedarf bestimmter Ausbildungsbetriebe abbilden. Im Unterschied dazu zielen Berater/-innen der Jugendhilfe, wie u.a. jene des JMD, weniger auf spezifische berufliche Optionen für Geflüchtete, sondern versuchen ihnen Raum und Anleitung für die Beschäftigung mit und die Entscheidung für individuell passende berufliche Optionen zu geben. Allerdings haben hohe Fallzahlen an den Standorten München und ERK dazu geführt, dass dieser Beratungs- und Unterstützungsanspruch nur partiell von den JMD eingelöst worden ist.
An allen Standorten und bei fast allen betrachteten Einrichtungen haben die Berater/-innen festgestellt, dass unter der sehr heterogen zusammengesetzten Teilgruppe der jungen geflüchteten Frauen viele zur Entwicklung einer Ausbildungs- und Erwerbsperspektive ermuntert und spezifisch gefördert werden sollten. Allerdings ist hierzu wenig geschehen: der erwartet hohe Beratungsaufwand, fehlende an der Lebenswelt der Zielgruppe orientierte Unterstützungsprogramme, fehlende Teilzeit-Ausbildungsplätze der Betriebe und ein insgesamt wenig flexibles System der beruflichen Bildung haben bislang Förderfortschritte verhindert.
Die Person des Beraters/der Beraterin hat für die ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter an allen Standorten und in allen betrachteten Einrichtungen eine wichtige Funktion: sie adaptiert die institutionelle Zielstruktur auf den Beratungs- und Unterstützungsprozess und deutet ihn zugleich im Lichte professionellen Wissens und eben solcher Erfahrungen sowie persönlicher Einstellungen (vgl. LIPSKY 1980). Die befragten Berater/-innen der AA und der JC sind standortübergreifend vorwiegend an der Hochschule der BA ausgebildet worden. Einige von ihnen haben ein Erststudium in einem sozial- oder kulturwissenschaftlichen Fach (Soziale Arbeit, Soziologie und Kulturwissenschaften) absolviert. Sämtliche Berater/-innen haben eine migrationssensible Schulung durchlaufen, zeigen sich für andere Sprachen und Kulturen aufgeschlossen, haben vereinzelt Wurzeln im arabisch-türkischen Kulturkreis, und meldeten sich freiwillig zur Beratung und Unterstützung (junger) Geflüchteter. Sie nehmen die Beratung, wie auch die Berater/-innen der übrigen Einrichtungen, als sehr (heraus)fordernd und anstrengend war. Für die Berater/-innen der AA und des JC im ERK fällt auf, dass sie jungen Geflüchteten gerade in der Phase des Erwerbs von Deutschkenntnissen viel Verständnis entgegenbringen und zusätzlich Zeit einräumen, auch um sich mit den lebensweltlichen Herausforderungen und Anforderungen ihres neuen Umfelds vertraut zu machen und Klärungen zu ihrer beruflichen Perspektive in Gang zu setzen. Ähnliches zeigt sich auch unter Beraterinnen und Beratern des JC am Standort München. Darüber hinaus ermutigen diese Berater/-innen, wie auch die der Kammern und des JMD, in vielfältiger Weise junge Geflüchtete;

Einzelne engagieren sich auch persönlich in bestimmten Angelegenheiten. Während das Handeln der Berater/-innen in der Arbeitsverwaltung an den Standorten München und ERK institutionell orientiert bleibt, ist es am Standort Rostock sehr viel stärker von den Beraterinnen und Beratern her geprägt. Sie lassen ihre persönlichen und professionellen Erfahrungen mit der Wendezeit und ihren gesellschaftlichen Folgen, die auch die Arbeitsverwaltung geprägt hat, in die Beratung und Unterstützung Geflüchteter einfließen.

5 Zielerreichung

Im Zentrum des Forschungsprojektes stand die lokale Erkundung des Beitrags der Beratung und Unterstützung von Beraterinnen und Beratern zur Entwicklung einer Ausbildungs- und Berufsperspektive junger bleibeberechtigter Geflüchteter. Hierzu haben drei lokale Forscherteams verschiedener Forschungseinrichtungen an drei disparaten Standorten im Bundesgebiet Berater/-innen und Leitungskräfte ausgewählter Einrichtungen mit Bezug zur beruflichen Bildung qualitativ befragt und Dokumente gesammelt. Zusätzlich haben die Teams qualitative Interviews mit jungen Geflüchteten geführt. Die transkribierten Interviews und die Dokumente sollten inhaltsanalytisch ausgewertet, zu standortbezogenen Fallstudien verdichtet und nach ausgewählten Aspekten verglichen werden:

- An allen Standorten der Untersuchung wurden wie geplant die erforderlichen institutionellen Materialien recherchiert und die Befragungen, mit einzelnen Ausnahmen für Rostock, durchgeführt, dokumentiert, ausgewertet und zu lokalen Fallstudien verdichtet.
- Die Befragung junger Geflüchteter gestaltete sich an allen Standorten schwierig. Trotz hohen Zeit- und Arbeitsaufwandes konnten Befragungen nur in München und dem Ennepe-Ruhr-Kreis realisiert werden.
  Da sich bei der Auswertung der Interviewdaten zeigte, dass die Befunde aus den Interviews mit Geflüchteten nicht systematisch mit denen aus den Befragungen der Berater/-innen verknüpfbar waren, flossen Befunde aus den Interviews mit Geflüchteten nur ansatzweise in die Fallstudien München und Ennepe-Ruhr-Kreis ein.
- Wie vorgesehen wurden ausgewählte Aspekte der Fallstudien miteinander verglichen.

Es war geplant, Ergebnisse der Fallstudien von bis zu fünf Expertinnen und Experten überregionaler Akteure einordnen zu lassen. Die Terminierung dieser Experteninterviews gestaltete sich jedoch schwierig. Durch die heraufziehende Corona-Krise und dem sich daran anschließendem Lockdown konnte die vorgesehene face-to-face-Befragung nicht realisiert werden. Da auch die alternativ vorgeschlagene telefonische Befragung immer wieder verschoben werden musste, konnten die Interviews schließlich aus zeitlichen Gründen nicht mehr durchgeführt werden. Ein letzter Validierungsschritt der lokalen Befunde musste daher unterbleiben.

6 Ausblick und Transfer

6.1 Erkenntnisgewinn der Forschungsbefunde

Die explorative, auf lokale Verhältnisse fokussierende und mit einem qualitativen Forschungsansatz arbeitende Studie reiht sich in die wenigen auf Deutschland bezogenen empirischen Untersuchungen ein, die sich seit 2015 mit dem Thema der berufs- und ausbildungsbezogenen Beratung und Unterstützung (junger) Geflüchteter befasst haben (s.o. Abschnitt 1.2). Aus der Perspektive vor allem von Beraterinnen und Beratern der Arbeitsverwaltung, Einrichtungen der Jugendsozialarbeit und Projekten von Kammern beschreibt die Untersuchung für drei disparate Standorte im Bundesgebiet schwerpunktmäßig, wie Berater/-innen junge, vorwiegend bleibeberechtigte Geflüchtete bei der Entwicklung einer beruflichen (Ausbildungs)Perspektive in den Jahren 2017 und 2018 beraten und unterstützt haben und welche förderlichen und hemmenden Faktoren dabei bedeutsam gewesen sind. Zentrale Befunde der Untersuchung und ihre Bewertung sind in Abschnitt 4.4 vergleichend zusammengeführt worden.
Im Kern plausibilisiert die Untersuchung, dass lokale Verhältnisse, die institutionelle und organisatorische Einbettung berufsbezogener Beratung und Unterstützung sowie Profil und Einstellung der Berater/-innen die Entwicklung einer Ausbildungs- und Berufsperspektive bleibeberechtigter junger Geflüchteter in spezifischer Weise formen und ihre Zugangschancen zu Ausbildung und Arbeitsmarkt fördern oder hemmen. Eine genauere Untersuchung dieser Zusammenhänge ist im Rahmen der Studie nicht leistbar gewesen, da dies u.a. eine Längsschnittbetrachtung von Beratungs- und Unterstützungsprozessen und die Berücksichtigung der Perspektive der Geflüchteten zwingend vorausgesetzt hätte.

Einige Befunde der Studie bestätigen und vertiefen vorliegende empirische Einblicke aus Forschungen des IAB zur Beratung und Vermittlung Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. DIETZ/OSIANDER/STOBBE 2017, S. 48-51): die einer realistischen beruflichen Perspektive vorgelagerte Entwicklung einer Ausbildungs- und Berufsreife Geflüchteter ist sehr zeitaufwendig (u.a. auf Grund von Sprachproblemen, Verarbeitung der Fluchterfahrung, Erwerb institutioneller Kenntnisse zum deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung), die Beratung Geflüchteter ist komplex und zeitintensiv, das fachliche Profil der Berater/-innen und das institutionelle Setting müssen daran angepasst sein, Geflüchtete benötigen eine individuelle Beratung, Betreuung und Förderung und geflüchtete Frauen haben besondere Bedarfe und benötigen besondere Maßnahmen für ihre Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt (vgl. BÄHR/BESTE/WENZIG 2017, S. 9; DIETZ/OSIANDER/STOBBE 2018, S. 8). Daneben unterfüttert die Studie den in der Forschung zwar wahrgenommenen, jedoch in seiner Bedeutung für die Entwicklung einer beruflichen Perspektive junger Geflüchteter nicht hinreichend herausgearbeiteten Zusammenhang zu ihrem Adaptationsprozess an deutsche Verhältnisse (vgl. GEI/NIEMANN 2019). Zudem verdeutlicht die Studie

Creamingprozesse in der berufsbezogenen Beratung junger Geflüchteter, die mit lokalen Faktoren und dem institutionellen und organisatorischen Setting der Beratung und Unterstützung in Zusammenhang stehen. Andere Studien haben auf ähnliche Zusammenhänge hingewiesen, sie jedoch nicht näher ausgeführt (vgl. u.a. DIETZ/OSIANDER/STOBBE 2017, S. 51).

Die Befunde und Ergebnisse der Studie lassen verschiedene Forschungsbedarfe erkennen, deren Bearbeitung auch anwendungsbezogenes Wissen für berufsbildungspolitische Gestaltungen liefert: so fehlt es etwa an Wirkungsstudien zur ausbildungs- und berufsbezogenen Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter, an einer Vergleichsstudie mit anderen benachteiligten Gruppen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen und besonders an einer Studie, die sich mit der Entwicklung und Förderung ausbildungs- und berufsbezogener Perspektiven der heterogenen Gruppe junger geflüchteter Frauen befasst. Überfällig ist auch, die lokale Rolle zivilgesellschaftlicher Akteure im Prozess der Heranführung, des Zugangs und der Durchführung beruflicher Ausbildungen zu untersuchen. Daneben sollte erforscht werden, ob und inwieweit neue Modelle der Lernortkooperation und der Lernbegleitung den Ausbildungserfolg junger Geflüchteter fördern.

6.2 Praxisrelevanz der Forschungsbefunde

Aus den Befunden der Studie zur ausbildungs- und berufsbezogenen Beratung und Unterstützung bleibeberechtigter junger Geflüchteter lassen sich folgende Anregungen für die Organisation und die Durchführung von Beratungsprozessen ableiten:

- Die Beratung junger Geflüchteter sollte freiwillig, zieloffen, ganzheitlich und auf ihre individuellen Bedarfe und Möglichkeiten hin ausgerichtet sein (klientenorientierte Beratung).
- Die Beratung sollte auf einem migrationssensiblen Beratungskonzept aufruhen und einem lebensweltlichen Integrationsansatz mit arbeitsweltlicher Schwerpunktsetzung folgen.
- Die Beratung sollte in regelmäßigem Rhythmus mit nicht zu weit auseinanderliegenden Zeitintervallen durchgeführt werden und eine Nachbetreuungsphase vorsehen.
- Für den Aufbau und die Aufrechterhaltung eines stabilen und belastbaren Arbeitsbündnisses zwischen Beraterinnen und Beratern und Geflüchteten sollten Berater/-innen für den gesamten Beratungsprozess fachlich und koordinierend zuständig sein.
- Auf Grund häufig vielfältiger Hürden bei Geflüchteten, ihres erst allmählichen Wachsens beruflich verwertbarer Ressourcen und dem Eingewöhnen und Vertrautwerden mit kulturellen, gesellschaftlichen und sozialen Verhältnissen und Anforderungen in Deutschland, ist eine daran angepasste Zeitstruktur der Beratung erforderlich. Darüber hinaus ist die Zahl der von den Beraterinnen und Beratern zu betreuenden Fälle von ihrem Beratungs- und Betreuungsaufwand Geflüchteter her zu bemessen.

- Zum Beraterprofil der Berater/-innen junger Geflüchteter sollten obligatorisch berufsberaterische und sozialpädagogische Grundqualifikationen und eine diversitätsbewusste Sozialkompetenz zählen.

6.3 Politikrelevanz der Forschungsbefunde

Die Effektivität der ausbildungs- und berufsbezogenen Beratung und Unterstützung (bleibeberechtigter) junger Geflüchteter ließe sich durch flexiblere politische Vorgaben und veränderte Rahmensetzungen steigern:

- Die meisten Berater/-innen der betrachteten Einrichtungen und Projekte orientieren ihr Handeln stark an der im Berufsbildungssystem verwurzelten Grundvorstellung von ‚Normalbiografie' eines jungen Menschen, der geordnet das (berufliche) Bildungssystem durchläuft. Die Anwendung darauf bezogener Verlaufsmuster, wie insbesondere die klassische Abfolge aus allgemeinbildendem Schulabschluss, dualer Ausbildung und Übergang in Beschäftigung, ist für viele junge Geflüchtete auf Grund von Diskontinuitäten in ihrem Lebensverlauf nicht funktional. In der Folge zeichnen sich zumindest für bestimmte Teilgruppen Ausschließungstendenzen von einer Berufsausbildung ab. Betroffen sind vor allem junge Frauen mit Kindern und ältere junge Erwachsene. Solche Gruppen benötigen flexiblere Strukturen und Formen für die Heranführung und die Durchführung einer beruflichen Ausbildung. Hierfür sollten Modelle, wie etwa Spracherwerb im Beschäftigungsverhältnis vor Ausbildungsbeginn, Teilzeitausbildung in Kombination mit einer Teilzeitbeschäftigung oder Erwerb von Teilqualifikationen, genutzt und im Beratungsprozess aufgezeigt werden können.

- Ausbildungs- und berufsbezogene Förderprogramme und Maßnahmen für junge (bleibeberechtigte) Geflüchtete sollten konzeptuell deutlich stärker sozialpädagogisch eingebettet und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet sein.

- Die Arbeitsverwaltung orientiert die Vorgabezeiten für die Beratung und Unterstützung ihrer Kunden primär an einer vor allem politisch gewollten schnellen Integration in den Arbeitsmarkt. Auch wenn, wie die Befunde zeigen, diese Vorgabezeiten für junge Geflüchtete partiell erhöht worden sind und auch der Gedanke einer nachhaltigen Platzierung auf dem Arbeitsmarkt bedeutsam ist, erscheinen sie in Anbetracht der stark heterogenen Zusammensetzung der Gruppe und ihrer sich erst allmählich vollziehenden gesellschaftlichen und sozialen Anpassung und Eingewöhnung häufig als deutlich zu kurz. In der Folge besteht die lokal verschieden ausgeprägte Gefahr, dass junge Geflüchtete berufliche Reifungsschritte nicht oder doch nur

eingeschränkt vollziehen können, in ihrer beruflichen Entfaltung gehemmt sind und in Helferberufe abgedrängt werden.

- Die Fallstudien zeigen für junge Geflüchtete ein differenziertes und buntes Bild regionaler Kooperations- und Unterstützungsstrukturen. Enge inter-institutionelle Unterstützungsketten bestehen jedoch meist nur zwischen einzelnen Akteuren. Die Vielzahl verschiedener Entwicklungsbedarfe junger Geflüchteter erfordert jedoch die Bereitschaft und das Interesse vieler relevanter lokaler Akteure in einem breiten Netzwerk verbindlich, kontinuierlich und eng miteinander zusammen zu arbeiten. Solche Strukturen sind politisch, auch finanziell, zu fördern und zumindest teilweise rechtlich abzusichern. Parallel hierzu sollten jungen Geflüchteten lokale Integrationslotsen zur Seite gestellt werden, die ihnen einerseits spezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote erschließen können und andererseits Entwicklungslücken vermeiden helfen.

- Umstrittene Grundfragen berufsbildungspolitischer Gestaltung, wie u.a. der Spagat zwischen subjekt- und verwertungsorientierter berufsbezogener Beratung, das Spannungsfeld zwischen erreichbaren Teilqualifikationen und dem schwer vermittelbaren Ziel einer dreijährigen Vollausbildung, die Problematik von Ausbildungsvergütung und Finanzierung eines auskömmlichen Lebensstandards oder der Attraktivität dualer Ausbildung gegenüber einem Hochschulabschluss, stellen sich im Lichte dieser Untersuchung, nicht nur für junge Geflüchtete sondern auch darüber hinaus, neu und sollten bildungspolitisch reflektiert werden.

Veröffentlichungen

In folgenden Fachpublikationen und Fachvorträgen wurden und werden Forschungsergebnisse zum Projekt veröffentlicht:

Fachpublikationen

PÖTTER, Nicole; HILKERT, Bernhard: Berufliche Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse junger Geflüchteter. In: HAMMERSCHMIDT, Peter; STECKLINA, Gerd; PÖTTER, Nicole (HRSG.), Migration und Soziale Arbeit. Weinheim: Beltz und Juventa 2021 (in Vorbereitung)

HILKERT, Bernhard; PÖTTER, Nicole: Zugang zur beruflichen Bildung für junge Geflüchtete. Der Beitrag berufsorientierender Beratung und Unterstützung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2020) 2, S. 47-50

HILKERT, Bernhard: Postersession „Research Project BeBjG: Opportunities of access to professional education for eligible young refugees. Opportunities and obstacles in counseling and support". International conference on training career counsellors for their work with refugees, 27th August 2019, Berlin

Fachvorträge (Auswahl)

HILKERT, Bernhard; PÖTTER, Nicole: Forschungsbefunde zum Projekt „Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung". Expertenworkshop: Zivilgesellschaftliches Engagement zur Unterstützung junger Geflüchteter bei der Integration in Ausbildung und Arbeit – Akteure, Kooperationen und Vernetzungen, 6. März 2020, Hochschule München (Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften), München

HILKERT, Bernhard: Entwicklung beruflicher Beschäftigungsperspektiven junger Geflüchteter: Die Bedeutung lebensweltlicher Faktoren. Fachworkshop „Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf", 8. Oktober 2019, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

HILKERT, Bernhard: Wege junger Geflüchteter in die berufliche Ausbildung – Voraussetzungen, Möglichkeiten, Schwierigkeiten. Sozialpolitisches Symposium, 7. Mai. 2019, Universität Bielefeld (Fakultät für Soziologie), Bielefeld.

Literaturverzeichnis und Dokumente

ARNOLD, Rolf; CUBETA, Dino: Systemische Kompetenzen in der Bildungsberatung. In: Bildungsberatung im Fokus (2016) 2, S. 8-11

AMMON, Jan: Monitoring Flüchtlinge und SGB II. GESELLSCHAFT FÜR INNOVATIVE BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG (Hrsg.). Bottrop 2016

AUMÜLLER, Jutta: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh 2016

BACHMANN, Miriam; DAUNER, Alexander; SCHIERSMANN, Christiane; WEBER, Peter: Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld 2008

BACHMANN, SUSANNE: Diskurse über MigrantInnen in Schweizer Integrationsprojekten. Zwischen Normalisierung von Prekarität und Konditionierung zur Markttauglichkeit. Wiesbaden 2016

BÄHR, Sebastian; BESTE, Jonas; WENZIG, Claudia: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II. Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen. In: IAB-Kurzbericht (2017) 23, S. 1-12

BARAK, Michàlle E. Mor; TRAVIS, Dnika J.: Diversity and Organizational Performance. In: HASENFELD, Yeheskel (Hrsg.): Human Services as complex Organizations. Los Angeles u. a. 2010, S. 341-378

BARTELHEIMER, Peter: Wie man an seiner Eingliederung mitwirkt. Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II zwischen institutionellem und persönlichem Auftrag. In: Zeitschrift für Sozialreform (2008) 54 (1), S. 11-36

BAUER, Angela; SCHREYER, Franziska: Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung. In: Zeitschrift für Rechtssoziologie (2019) 39 (1), S. 112-142

BEICHT, Ursula: Jugendliche mit Migrationshintergrund – Chancen auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 4, S. 4-5

BEICHT, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgschancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Heft 163. Bonn 2015

BEIERLING, Birgit: Jugendberufsagenturen – Allheilmittel im Übergang zum Berufsleben? In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit (2015) 46 (3), S. 82-85

BERGMAIR, Anna: Junge Flüchtlinge ausbilden – Ein Projekt der IHK Schwaben. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 4, S. 42-43

BEST, Ulrich u.a.: Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2019

BETHSCHEIDER, Monika; NEISES, Frank: Von Sprach- und Integrationskursen zur Ausbildungsvorbereitung und beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen - Angebote und kommunale Steuerung. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017, S. 79-89

BOGUMIL, Jörg; HAFNER, Jonas; KASTILAN, André: Städte und Gemeinden in der Flüchtlingspolitik. Welche Probleme gibt es – und wie kann man sie lösen? STIFTUNG MERCATOR UND RUHRUNIVERSITÄT BOCHUM (Hrsg.). O.O. 2017

BOOS-NÜNNING, Ursula: Blinde Flecken? Bedarf von Forschung und Praxis vor dem Spiegel der Migrationsforschung. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEISS, Reinhold (Hrsg.). Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2011, S. 239-258

BORRS, Linda: Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). In: Aktuelle Berichte (2016) 15, S. 1-7

BRAUN, Frank; LEX, Tilly: Berufliche Qualifizierung von jungen Flüchtlingen in Deutschland. Expertise im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts. München 2016

BRÜCKER, Herbert; KOSYAKOWA, Julia; SCHUß, Eric: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. In: IAB-Kurzbericht (2020) 4, S. 1-16

BRÜCKER, Herbert U.A.: Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. In: IAB-KurzberichT (2019) 3, S. 1-16

BRÜCKER, Herbert U.A.: Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. In: IAB-Kurzbericht (2016) 15, S. 1-12

BRÜCKER, Herbert; ROTHER, Nina; SCHUPP, Jürgen (HRSG.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB Forschungsbericht 14, Nürnberg 2016

BRÜCKER, Herbert: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). In: Aktuelle Berichte (2016) 6, S. 1-6

BRÜCKER, Herbert; HAUPTMANN, Andreas; VALLIZADEH, Ehsan: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). In: Aktuelle Berichte (2015) 14, S. 1-13

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2017. Nürnberg 2017

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS) (Hrsg.): Fachbeiträge zur beruflichen Integration von Geflüchteten. Kommentierte Bibliografie. Bonn 2018

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Themendossier Integration in Ausbildung. Abrufbar unter: http://www.bildungsketten.de/de/3148.php. Bonn 2020 (letzter Aufruf: 31.8.2020)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF). Abrufbar unter: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-bof-1955.html. Bonn o.Z. (letzter Aufruf: 31.8.2020)

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi): Willkommenslotsen. Abrufbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html (letzter Aufruf: 31.8.2020)

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (BPB): Fachkräftemangel. Abrufbar unter: www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178757/fachkräftemangel?p=all2014 (letzter Aufruf: 26.09.2015)

BÜSCHEL, Ulrike; DAUMANN, Volker; DIETZ, Martin; DONY, Elke; KNAPP, Barbara; STRIEN, Karsten: Abschlussprojekt Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB. IAB-Forschungsbericht (2015) 10. Nürnberg

CALMBACH, Marc; EDWARDS, James: „Deutschland ist das Land der Chancen“ - Berufsorientierungen junger Geflüchteter. Eine qualitative SINUS-Studie. Wiesbaden 2019

CEHAK-BEHRMANN, Meta: Sprachliche Förderung in der beruflichen Bildung. Das Projekt „Arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung in Hessen“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2018) 3, S. 40-41

CHRIST, Alexander; NEUBAUER-POHL, Caroline; OEYNHAUSEN, Stephanie; NIEMANN, Moritz: Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete. In: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2019, S. 329-341

CLEMENT, Ute: Arbeit und Beruf im Ankunftsland Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2019) 2, S. 36-39

CONRADS, Ralph; KOHN, Karl-Heinz P.; WEBER, Peter: Bildungskapital, Bildungsaspiration und Bildungspotenziale von Menschen mit Fluchterfahrung – Entwicklungen und Beratungsansätze. Wiesbaden 2020

DAUMANN, Volker; DIETZ, Martin; KNAPP, Barbara; STRIEN, Karsten: Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht (2015) 3. Nürnberg

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Bericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch. Drucksache 16/11488, 18.12.2008. Berlin 2008

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung – Hemmnisse weiter abbauen. Berlin, Dezember 2016. Abrufbar unter: www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-leitfaden-integration-fluechtlinge.pdf (letzter Zugriff am: 16.03.2017)

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK) SERVICE: Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge. Berlin 2020. Abrufbar unter: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de (letzter Aufruf: 31.8.2020)

DIEBALL, Frank; PITTICH, Daniel: Regionale Konzepte und Ansätze der berufsbezogenen Integration von Geflüchteten: eine Exploration. In: Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 72 (2018), S. 22-25

DIETTRICH, Andreas; NIETHAMMER, Manuela: Auswahl- und Entscheidungsoptionen von Auszubildenden vor, während und nach der Berufsausbildung im Kontext demographischer Entwicklungen. Vortrag am 14.03.2017 im Workshop „Übergänge und Statuspassagen im beruflichen Bildungswesen. Ausgewählte Befunde für die neuen Bundesländer“ auf den Hochschultagen Berufliche Bildung 2017 der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln

DIETZ, Martin; TRÜBSWETTER, Parvati: „Early Intervention“ – Teilnehmerstruktur und Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 1, S. 4-5

DIETZ, Martin; OSIANDER, Christopher; STOBBE, Holk: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. In IAB-Kurzbericht (2018) 25, S. 1-8

DIONISIUS, Regina; MATTHES, Stefanie; NEISES, Frank: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2018

DITTMAR, Vera: Arbeitsmarktintegration für Migranten fördern. Potenziale der Jobcenter. Bielefeld 2016

DRESING, Thorsten; PEHL, Thorsten: Praxisbuch Interview, Transkription und Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 5. Aufl. Marburg 2013.

EBBINGHAUS, Margit; GEI, Julia: Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2017

EBERHARD, Verena; GEI, Julia: Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf? Version 1.0. Bonn 2019

EBERHARD, Verena; MATTHES Stephanie; GEI, Julia: Junge Geflüchtete beim Übergang in Ausbildung – Erste Ergebnisse der BA/BIBB Migrationsstudie 2016. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017 S. 42-54

EGGER-SUBOTITSCH; LIEBESWAR, Claudia; SCHNEEWEIß, Sandra: Praxishandbuch. Die Wirkung von Bildungs- und Berufsberatung professionell messen – Methoden und Indikatoren zur Messung. Im Auftrag und mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien 2016

EICHENMÜLLER, Florian: Ausbildungscoaching für junge Geflüchtete: In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 56-59

ERLER, Wolfgang; PRYTULA, Andrea: Der Beitrag des freiwilligen Engagements zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und die Auswirkungen der Corona-Krise. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 74-82

ENGELAGE, Sonja (Hrsg.): Migration und Berufsbildung in der Schweiz. Zürich 2018

ENGEL, Frank; SICKENDIECK; NESTMANN, Frank: Die Methoden der Beratung. In: Bildungsberatung im Fokus (2016) 2, S. 5-7

ENOCH, Clinton: Internationaler Diskurs zu einer Theorie der Bildungsberatung. In: Bildungsberatung im Fokus (2016) 2, S. 2-4

FACHARBEITSKREIS BERATUNG IM NETZWERK ‚INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG' (Hrsg.): Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Praxishandreichung. Potsdam 2010

FACHSTELLE FÜR INTERNATIONALE JUGENDARBEIT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (Hrsg.): Peer Learning von Fachkräften zur Weiterentwicklung von Hilfen beim Übergang in Ausbildung und Beruf. Bonn 2015

FENDEL, Tanja: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. In: WISO-Direkt (2019) 2, S. 1-4

FALLAHPOUR, Mona Taghavi: Empowerment und Dattelkonfekt. Erfahrungsbericht zur Unterstützung geflüchteter Frauen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 2020 (3), S. 66-72

FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR-FORSCHUNGSBEREICH): Wie gelingt Integration? Asylsuchende und ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland, Berlin 2017

FRIETERS-REERMANN, Norbert: Bildungsteilhabe von Flüchtlingen. Herausforderungen für nonformale Bildung und Soziale Arbeit. Vortrag auf der Tagung „Flucht, Transit und Asyl. Interdisziplinäre Perspektiven auf ein europäisches Versprechen" der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Instituts für Politikwissenschaft und Soziologie der Universität Bonn, 21.-23. September 2016. Bonn 2016

FUCHS, Johann; SÖHNLEIN, Doris; WEBER, Brigitte: Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung sind nicht mehr aufzuhalten. In: IAB-Kurzbericht (2011) 16, S. 1-8

GAG, Maren; VOGES, Franziska (Hrsg.): Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster und New York 2014

GAG, Maren: Kooperation und Vernetzung auf doppeltem Boden. Erfahrungen aus dem Kontext der beruflichen Integration von Geflüchteten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2018) 2, S. 25-29

GEI, Julia; NIEMANN, Moritz: Persönliche Situation von Geflüchteten. Auswertungen zur Soziodemografie, Wohnsituation und zum Sprachniveau von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen auf Basis der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Version 1.0. Bonn 2019

GEI, Julia; MATTHES, Stephanie: Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung - Welche Unterstützung wünschen sie sich? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2017) 4, S. 4-5

GOTTSCHALK, Franziska: Übergänge gestalten. Junge Flüchtlinge an der Schwelle von der Schule in den Beruf. In: GAG, Maren; VOGES, Franziska (Hrsg.): Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster 2014, S. 219-235

GRANATO, Mona: Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 325-328

GRANATO, Mona: Bildungsaspirationen, Bildungskapital und Qualifizierungsbedarfe (junger) Geflüchteter. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017, S. 25-34

GRANATO, Mona; NEISES Frank (HRSG.): Geflüchtete und berufliche Bildung. In: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 187. Bonn 2017

GRANATO, Mona; JUNGGEBURTH, Christoph: Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und soziodemografische Aspekte. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017, S. 12-17

GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold: Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: DIES. (Hrsg.). Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2011, S. 9-36

GRAVELMANN, Reinhold: Berufsbildung für Geflüchtete Jugendliche und junge Volljährige. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 44-54

GRÜNER, Theresa; PÖTTER, Nicole; JOST, Kerstin: Der Beitrag von Migrantenorganisationen zur beruflichen Integration junger Geflüchteter. Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 60-64

GUGITSCHER, Karin: Institutionen und ihr Einfluss auf beraterisches Handeln. In: Bildungsberatung im Fokus (2016) 2, S. 12-14

HARBOU VON, Frederik: Die Rechte Geflüchteter auf Zugang zu Arbeit und Bildung. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 10-21

HAUG, Sonja; LOCHNER, Susanne; HUBER, Dominik: Methodische Herausforderungen der quantitativen und qualitativen Datenerhebung bei Geflüchteten. Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe “Geflüchtete als Herausforderung für die empirische Sozialforschung”. O.O. 2017

HAUG, Sonja; CURRLE, Edda; LOCHNER, Susanne; HUBER, Dominik; ALTENBUCHNER, Amelie: Asylsuchende in Bayern. München 2017

HELBIG, Marcel; JÄHNEN, Stefanie: Wie brüchig ist die soziale Architektur unserer Städte? Trends und Analysen der Segregation in 74 deutschen Städten. Diskussionspapier P 2018-001. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin 2018, Ms.

HERBERT, Ulrich 2003: Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2003

HESSISCHE LANDESREGIERUNG (Hrsg.): Hessische Initiative „Gemeinsam aktiv für die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt – Perspektiven für Menschen, Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Hessen". Wiesbaden, 16.02.2017. Abrufbar unter: www.lag-arbeit-hessen.de/wp.../16-02-17_initiative_papier_final_unterschrif ten.pdf (letzter Zugriff am 16.03.2017)

HILKERT, Bernhard; PÖTTER, Nicole: Zugang zur beruflichen Bildung für junge Geflüchtete. Der Beitrag berufsorientierender Beratung und Unterstützung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2020) 2, S. 47-50

HILKERT, Bernhard; DIETTRICH, Andreas; HEUER, Christoph; PÖTTER, Nicole: Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung. Zwischenbericht. Bonn 2018

HILKERT, Bernhard: Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung. Eigenforschungsprojekt am Bundesinstitut für Berufsbildung. Projektbeschreibung. Bonn 2017

HILKERT, Bernhard: Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Flüchtlinge im SGB II. Vortrag auf der Tagung „Flucht, Transit und Asyl. Interdisziplinäre Perspektiven auf ein europäisches Versprechen" der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Instituts für Politikwissenschaft und Soziologie der Universität Bonn, 21.-23. September 2016. Bonn 2016a

HILKERT, Bernhard: Arbeitsverwaltung und Selbsthilfe im aktivierenden Sozialstaat. Fallstudien zur personenbezogenen Unterstützung arbeitsfähiger Bedürftiger. In: Reihe „Organization & Public Management". HILLER, Petra; KRÜCKEN, Gerhard (Hrsg.). Wiesbaden 2016b

HINTE, Holger; RINNE, Ulf; ZIMMERMANN, Klaus F.: Flüchtlinge in Deutschland: Realismus statt Illusionen. In: IZA-Standpunkte (2015) 3, S. 1-15

HOFFMANN, Jana: Qualitätssicherung in der Migrationsberatung. In: NATIONALES FORUM BERATUNG (Hrsg.). Das BeQu-Konzept im Kontext. Sonderausgabe Newsletter Beratungsqualität. (4) 2015, S. 34-35

HOFMANN, Barbara; KUPKA, Peter; KRUG, Gerhard; KRUPPE, Thomas; OSIANDER, Christopher; STEPHAN, Gesine; STOPS, Michael; WOLFF, Joachim: Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen: Ein Literaturüberblick zu Ausgestaltung und Wirkung. In: Sozialer Fortschritt (2014) 11, S. 276-285

HOPPE, Melanie; BRAUN, Gerald; MIESKE, Kay: Existenzgründung für Geflüchtete. Eine Start-up-Initiative an der Universität Rostock. In: BWP (2018) 6, S. 50-51

INSTITUTE FOR MIGRATION RESEARCH AND INTERCULTURAL STUDIES (Hrsg.) Datenbank für Flüchtlingsforschung in der BUNDESREPUBLIK Deutschland. Bonn 2018. Abrufbar unter: https://flucht-forschung-transfer.de/datenbank-zur-fluechtlingsforschung-in-der-bundesrepublik-deutschland/ (letzter Zugriff 14.9.2018)

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (Hrsg.): Flüchtlingsmonitoring. Endbericht. Nürnberg 2019

IQ FACHSTELLE INTERKULTURELLE KOMPETENZENTWICKLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG (Hrsg.): Grundlagen migrationsspezifischer Beratung. Ein Pilotprojekt mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Schulungshandbuch. München 2015

JAHN, Robert W.; BAACKE, Christiana: Pädagogische Orientierungen des Bildungspersonals in der Beruflichen Integrationsförderung zwischen Personen- und Arbeitsweltorientierung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 109 (2012) 4, S. 528-548

JENSCHKE, Bernhard; SCHOBER, Karen; FRÜBING, Judith: Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland. Strukturen und Angebote. NATIONALES FORUM BERATUNG IN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG (Hrsg.). Berlin 2011

JOHANSSON, Susanne: Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland. Expertise im Auftrag der Robert -Bosch -Stiftung und des Forschungsbereichs des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin 2016

JUNGGEBURTH, Christoph: Flüchtlinge in Ausbildung bringen. Ein Überblick zur geltenden Rechtslage und zu Neuregelungen bei Förderinstrumenten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 1, S. 36-37

KIRCHHÖFFNER, Florian; WILBERS, Karl: Weichenstellung für Ausbildung und Beruf. Studentisches Mentoring für Neuzugewanderte und Geflüchtete während einer dualen Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2019) 3, S. 57-59

KLATEZKI, Thomas: Zur Einführung: Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisation als Typus. In: DERS. (Hrsg.): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen. Soziologische Perspektiven. Wiesbaden 2010, S. 7-24

KLEIST, J. Olaf: Flucht- und Flüchtlingsforschung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Vorschläge zur zukünftigen Gestaltung. In: Forschung: Flucht und Transfer - Policy Brief (2017) 1, S. 1-8

KNAPP, Barbara u.a.: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen. IAB Forschungsbericht 5, Nürnberg 2017

KÖGEL, Annette: Für viele Geflüchtete lohnt sich eine Ausbildung nicht. In: Der Tagesspiegel 30.8.2019. Abrufbar unter: Https://www.tagesspiegel.de/berlin/fehler-im-system-fuer-viele-lohnt-sich-eine-Ausbildung-nicht (letzter Zugriff: 02.09.2019)

KÖHLING, Karola; STÖBE-BLOSSEY, Sybille; HACKSTEIN, Philipp: Kooperation von Akteuren vorbeugender Sozialpolitik. Eine Analyse am Beispiel der Berufsorientierung jugendlicher Flüchtlinge. Düsseldorf 2018

KÖHLING, Karola; STÖBE-BLOSSEY, Sybille (unter Mitarbeit von: Philipp Hackstein und Iris Nieding): Integration durch Bildung. Die Berufsorientierung jugendlicher Flüchtlinge als Querschnittsaufgabe. Zwischenbericht zum Projekt „Kooperation von Akteuren vorbeugender Sozialpolitik. Eine Analyse am Beispiel der Berufsorientierung jugendlicher Flüchtlinge“. O.O. 2017

KOHN, Karl-Heinz P.: Frei beraten, frei entscheiden. Wer Jugendliche an ihrem Übertritt ins Erwerbsleben unterstützen will, darf sie nicht fürsorglich belagern. Bonn 2020. Abrufbar unter: https://www.ueberaus.de/wws/beratung-freiheit-entscheidungen.php (letzter Zugriff: 20.03.2020)

KOHN, KARL-HEINZ P. (Hrsg.): Counselling Refugees means Modernizing Counseling. Mannheim 2019 (Abrufbar unter: www.Kohnpage.de/Text2019g.pdf)

KOHN, Karl-Heinz P.: Spezifische Ausbildung von Bildungs- und Berufsberatern – ein Schlüssel zur Integration von Fluchtmigranten in den Arbeitsmarkt. Vortrag auf der Tagung „Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde: Chancen und Barrieren“ der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz, 11. und 12. Juli 2016. Nürnberg

KOHN, Karl-Heinz P.: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitbanderhebung. Berlin 2011

KONLE-SEIDL, Regina; SCHREYER, Franziska; BAUER, Angela: Asylsuchende und Flüchtlinge: Integration in den Arbeitsmarkt in Schweden, Dänemark und Großbritannien. In: Aktuelle Berichte des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015) 18, S. 1-13

KUCKARTZ, Udo: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3. überarbeitete Aufl. Weinheim und Basel 2016

KURT, Ronald: Vorsicht zerbrechlich! Das Flüchtlingsberatungsgespräch als fragiler Kooperationsprozess. In: GHADERI, Cinur; EPPENSTEIN, Thomas (Hrsg.). Flüchtlinge – Multiperspektivische Zugänge. Wiesbaden 2017, S. 305-322

LAMNEK, Siegfried; KRELL, Claudia: Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 6. Aufl. Weinheim und Basel 2016

LANGENFELD, Christine: Chancen und Herausforderungen einer frühen Integration von Flüchtlingen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 1, S. 6-10

LANGENKAMP, Karin; LINTEN, Markus: Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen. Auswahlbibliografie. Version 3.0. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2019

LECHNER, Claudia; HUBER, Anna: Ankommen nach der Flucht. Die Sicht begleiteter und unbegleiteter junger Geflüchteter auf ihre Lebenslagen in Deutschland. Endbericht. DEUTSCHES JUGENDINSTITUT MÜNCHEN (Hrsg.). München 2017

LECHNER, Claudia; HUBER, Anna; HOLTHUSEN, Bernd: Geflüchtete Jugendliche in Deutschland. In: DJI Impulse (2016) 3, S. 14-18

LEONHARTSBERGER-LEDL, Astrid: Was leitet die Praxis? – Theorien und Methoden der Bildungsberatung. In: Bildungsberatung im Fokus 2 (2016), S. 15-18

LEIPRECHT, Rudolf: Auf dem langen Weg zu einer diversitätsbewussten und subjektorientierten Sozialpädagogik. In: LEIPRECHT, Rudolf (Hrsg.). Diversitätsbewusste Soziale Arbeit. Schwalbach 2011, S. 15-44

LIPSKY, Michael: Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the individual in Public Service. New York 1980

LUDWIG, Monika: Kooperation im kommunalen Netzwerk. Das Beispiel der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II. Frankfurt 2014

MATTHES, Britta; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrieren. Bonn 2020

MATTHES, Stephanie; CHRIST, Alexander; NEUBAUER-POHL, Caroline; NIEMANN, Moritz: Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Datenreport zum

Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018, S. 329-339

MATTHES, Stephanie; EBERHARD, Verena; GEI, Julia; BORCHARDT, Dagmar; CHRIST, Alexander; NIEMANN, Moritz; SCHRATZ, Rafael; ENGELMANN, Dorothea; PENCKE, Alexander: Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn 2018

MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. überarbeitete Aufl. Weinheim und Basel 2015

MEUSER, Michael; NAGEL, Ulrike: Das Experteninterview. Konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: PICKEL, Susanne u. a. (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Wiesbaden 2009, S. 465-479

MEY, Günter; MRUCK, Katja (Hrsg.): Grounded Theory Reader. Positionen und Kontroversen zur Grounded Theory. 2. Auflage. Wiesbaden 2011

MOXLEY, David P.: Case Management by Design. Reflections on principles and practices. Chicago 1997

MÜLLER, Eva M.; TÜRKAN, Ayan: Empathie, Sprache und Beraterkompetenz als Einflussfaktoren auf Zufriedenheit in der Anerkennungsberatung – eine Befragung von Ratsuchenden in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit (2015) 37 (2), S. 170-177

NATIONALES FORUM BERATUNG IN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG (NFB); SCHOBER, KAREN; LANGNER, JUDITH (Hrsg.): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. Bielefeld 2017

NATIONALES FORUM BERATUNG (Hrsg.): Das BeQu-Konzept im Kontext. Sonderausgabe Newsletter Beratungsqualität. April 2015

NEISES, Frank; NUGLISCH, Ralf: Jugendberufsagenturen. Gemeinsam mehr erreichen. In: HOFFMANN, Elisabeth (Hrsg.). Sankt Augustin 2016

NESTMANN, FRANK; ENGEL, FRANK; SICKENDIEK, URSEL (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Bde. 1-3. Tübingen 2007/2013

OLTMER, Jochen: Die Aushandlung des Schutzes von Flüchtlingen in der Bundesrepublik Deutschland – ein historischer Abriss. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 1, S. 11-15

PÖTTER, Nicole; HILKERT, Bernhard: Berufliche Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse junger Geflüchteter. In: HAMMERSCHMIDT, Peter; STECKLINA, Gerd; PÖTTER, Nicole (Hrsg.), Migration und Soziale Arbeit. Weinheim 2021 (im Erscheinen)

PÖTTER, Nicole: Schulsozialarbeit mit Kindern und Jugendlichen mit Flucht- und Vertreibungserfahrungen. In: HOLLENSREICH, Erich; NIESLONY, Frank; SPECK, Karsten; OLK, Thomas (Hrsg.). Handbuch Schulsozialarbeit Bd. 2. Weinheim und Basel 2017, S. 58-64

PÖTTER, Nicole: Das Konzept der ‚Anschlussfähigkeit' in der Jugendsozialarbeit. Zur Förderung von Teilhabe im Spannungsfeld von Integration und Inklusion. In: SPATCHECK, Christian; WAGENBLASS, Sabine (Hrsg.). Weinheim und Basel 2013, S. 92-108

RATSCHINSKI, Günter; BOJANOWSKI, Arnulf: Benachteiligtenförderung in der Berufsorientierung. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.). Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2013, S. 185-197

REINDERS, Heinz: Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden. München 2005

REIS, Claus: Das (endlose) Lied vom „Fördern und Fordern". Fallmanagement als innerorganisatorisch umkämpftes Terrain. In: BAREIS, Ellen; KOLBE, Christian; OTT, Marion; SCHÜTTE-BÄUMNER, Christian (Hrsg.): Episoden sozialer Ausschließung. Münster 2013

REIS, Claus; LUDWIG, Monika: Steuerungsillusionen und ihre praktischen Wirkungen. Das „Vier-Phasen-Modell" der Bundesagentur für Arbeit als Lehrstück für Case Management. In: Case Management (2011) 8 (2), S. 67-77

RÜBNER, Matthias: Ansatzpunkte und Herausforderungen professioneller Berufsorientierung. Eine systematische Bestandsaufnahme zum Beitrag der Bundesagentur für Arbeit. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.). Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2013

RÜBNER, Matthias; SPRENGARD, Barbara: Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Bd. I. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Nürnberg 2010

RUPPERT, Carolin: Teilqualifikationen – Schritt für Schritt zum Berufsabschluss. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2019) 5, S. 31-32

RÜSCHOFF, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 206. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSAUSBILDUNG (Hrsg.). Leverkusen 2019

RUTH, Marina; STÖBE-BLOSSEY, Sybille: Jugendliche Geflüchtete: Berufsbildende Schulen als Schlüssel zur Integration. In: Bildung und Beruf (2019) 3, S. 99-103

SAUER, Leonore; DORBRITZ, Jürgen; ETTE, Andreas; STEDTFELD, Susanne: Neu in Deutschland. Sozio-demografische Merkmale von Zuwanderern aus Kriegs- und Krisenländern. FORSCHUNGSBEREICH BEIM SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) (Hrsg.). In: Bevölkerungsforschung Aktuell (2016) 3, S. 2-12

SCHAARSCHUCH, Andreas: Die Privilegierung des Nutzers. Zur theoretischen Begründung sozialer Dienstleistung. In: OLK, Thomas; OTTO, Hans-Uwe (Hrsg.). Soziale Arbeit als Dienstleistung. Grundlegungen, Entwürfe und Modelle. München 2003, S. 150-169

SCHARNHORST, Ursula; KAMMERMANN, Marlise: Integrationsvorlehren – eine Flexibilisierung des Zugangs zur Berufsbildung für Geflüchtete in der Schweiz. In: Berufsbildung in Wissenschat und Praxis (2019) 5, S. 16-20

SCHREYER, Franziska; BAUER, Angela; KOHN, Karl-Heinz P.: Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern. Abrufbar unter: http://www.iab-forum.de/ausbildung-kann-bleibeperspektiven-fuer-gefluechtete -verbessern. 1. März 2018, S. 1-9

SCHREYER, Franziska; BAUER, Angela; KOHN, Karl-Heinz P.: Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. In: IAB-Kurzbericht (2015) 1, S. 1-8

SCHIEFER, David: Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Methodenbericht. SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (Hrsg.). Berlin 2018, Ms.

SCHIEFER, David: Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (SVR) (Hrsg.). Berlin 2017.

SCHRÖER, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München 2007

SCHULTZ, Caroline: Junge Flüchtlinge. Aufgaben und Potenziale für das Aufnahmeland. In: Kurzinformation des SVR-Forschungsbereichs (2015) 2, S. 1-5

SERVICEBÜRO JUGENDMIGRATIONSDIENSTE (Hrsg.): Modellprojekt jmd2start – Begleitung für junge Flüchtlinge im JMD. Dokumentation der Abschlusstagung 13.09.2017 in Berlin. Bonn

SETTELMEYER, Anke; MÜNCHHAUSEN, Gesa; SCHNEIDER, Kerstin: Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOP). Bonn 2019

SETTELMEYER, Anke; MÜNCHHAUSEN, Gesa: Berufliche Integration junger Geflüchteter braucht Sprachförderung von Anfang an. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2019) 5, S. 50-52

STUDNITZ, Stefanie: Ausgrenzung statt Ausbildung – die Situation junger Flüchtlinge im deutschen Bildungssystem. In: Migration und Soziale Arbeit (2011) 2, S. 1-9

STÜRNER, Janina: Bildungsangebote für Geflüchtete: Kommunale Koordinierung und Vernetzung am Beispiel Stuttgart. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017, S. 90-98

STÜRNER, Janina: Ankommen junger Geflüchteter in Stuttgart. Stuttgarter Arbeitsbündnis Jugend und Beruf (Hrsg.). O.O. 2016, Ms.

VOGEL, Christian; SCHEIERMANN, Gero: Vielfalt in der beruflichen Bildung – betriebliche Ausbildung von Geflüchteten. Bonn 2019

VOGEL, Christian: Wirkungen von Migration und Flucht auf demographische Entwicklungn. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer. In: JAHN, ROBERT W. U.A. (Hrsg.). Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern: Befunde und Problemlagen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive. Bielefeld 2018

WEBER, Peter C.: Das BeQu-Konzept im Überblick. Ziele, Ergebnisse, Anwendungsmöglichkeiten. In: NATIONALES FORUM BERATUNG (Hrsg.). Das BeQu-Konzept im Kontext. Sonderausgabe Newsletter Beratungsqualität. April 2015, S. 7-10

WEHRLE, Katja; KLEHE, Ute-Christine; ZIKIC, Jelena: Can I come as I am? Refugees‘ vocational identity threats, coping, and growth. In: Journal of Vocational Behavior (2018) 105, S. 83-101

WEISER, Barbara: Unterstützungsstrukturen für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (2020) 3, S. 22-31

WEISSGÄRBER, Walter: Jugendmigrationsdienste. In: Sozialmagazin (2020) 81, S. 56-62

WICHT, Alexandra; SIEMBAB, Matthias; LUDWIG-MAYERHOFER, Wolfgang: Berufliche Aspirationen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2017) 4, S. 10-14

WINNIGE, Stefan; MAIER, Tobias; STEEG, Stefanie: Voraussichtliches Ausmaß der Nachfrage Geflüchteter nach beruflicher Ausbildung. In: GRANATO, Mona; NEISES Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017. S. 55-72

WORBS, Susanne; BUND, Eva: Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. In: Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (2016) 1, S. 1-11

ZELLOTH, Helmut: Eine neue Beratungsära für die Berufsbildung? Einschätzungen zu Entwicklungen aus internationaler Perspektive. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2016) 5, S. 8-12

München

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Hintergrundinformationen. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. 2016. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf (letzter Zugriff am 16.07.2018).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsaus bildungsstellen (Monatszahlen). Kreis München, Landeshauptstadt, März 2018a. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201804/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-d-0-201804-pdf.pdf (letzter Zugriff am 16.07.2018).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Seit Beginn des Berichtjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Kontext von Fluchtmigration. 843 München, Januar 2018b. Angeforderte Auswertung.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Fluchtmigration Regional. 09162 München, Landeshauptstadt. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Dezember. 2017. Angeforderte Auswertung. 2018c

JMD VERBUND MÜNCHEN (Hrsg.): JMD Verbund München Jahresbericht 2016. 2017.

JOBCENTER MÜNCHEN (Hrsg.): Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2017. Abrufbar unter: http://muenchen-jobcenter.de/media/2014/08/AMIP_2017.pdf (letzter Zugriff am 16.07.2018).

JOBCENTER MÜNCHEN UND LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN SOZIALREFERAT (Hrsg.): Konzept der Sozialbürgerhäuser der Landeshauptstadt München. 2014. Abrufbar unter: http://muenchen-jobcenter.de/informationen/das-jobcenter/sozialbuergerhaus-konzept/ (letzter Zugriff am 16.07.2018).

JUGEND IN BILDUNG UND BERUF (JIBB) (Hrsg.): Einladung zur Eröffnung des JIBB. o.J. Abrufbar unter: http://www.jibb-muenchen.de/jibb-eroeffnung/ (letzter Zugriff am 04.06.2018).

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN (Hrsg.): Entwicklung der Flüchtlingszahl. o.J. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Fluechtlinge/Hintergrund.html (letzter Zugriff am 19.04.2018)

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN (Hrsg.): Integrationshilfen IBZ. o.J. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Wohnungsamt/integrationshilfen/IBZ.html (letzter Zugriff am 04.06.2018).

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, DIREKTORIUM, STATISTISCHES AMT (Hrsg.): Münchener Statistik. 1. Quartalsheft, Jahrgang 2018. München: Eigenverlag. 2018c

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, REFERAT FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT (Hrsg.): 2018 München. Der Wirtschaftsstandort. Fakten und Zahlen 2018b. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/

Stadtverwaltung/Referat-fuer-Arbeit-und-Wirtschaft/News/facts-and-figures.html (letzter Zugriff am 16.07.2018).

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, REFERAT FÜR STADTPLANUNG UND BAUORDNUNG (Hrsg.): Demografiebericht München – Teil 1. Analyse und Bevölkerungsprognose 2015 bis 2035. 2017. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Stadtplanung-und-Bauordnung/Stadtentwicklung/Grundlagen/Bevoelkerungsprognose.html (letzter Zugriff am 16.07.2018).

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, SOZIALREFERAT, STELLE FÜR INTERKULTURELLE ARBEIT (Hrsg.): Münchener Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen. 2018a. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Fluechtlinge/Integration/Stadtverwaltung-stellt-im-Stadtrat-Gesamtplan-zur-Integration-von-Fluechtlingen-vor.html (letzter Zugriff am 16.07.2018).

LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, STATISTISCHES AMT (Hrsg.): Die Bevölkerung nach Geburts- und Altersjahrgängen am 31.12.2017. o.J. Abrufbar unter: https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtinfos/Statistik/Bevoelkerung/Bevoelkerungsbestand.html (letzter Zugriff am 16.07.2018).

SCHIEßL, Eva: Das Münchener Modell. Beschulung berufsschulpflichtiger Flüchtlinge. 2015. Abrufbar unter: https://www.transferagentur-bayern.de/fileadmin/user_upload/Materialien/Schiessl_LH_M%c3%bcnchen_ Vortrag.pdf (letzter Zugriff am 16.07.2018).

Ennepe-Ruhr-Kreis

ARBEITERWOHLFAHRT (Hrsg.): Internetauftritt des Jugendmigrationsdienstes Unterbezirk Ennepe-Ruhr. o.J. Abrufbar unter: https://www.awo-en.de/Jugendmigrationsdienst (letzter Zugriff am 15.08.2018)

BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Wegweiser-Kommunen. o.J. Abrufbar unter: http://www.wegweiser-kommune.de/statistik/ennepe-ruhr-kreis-lk+basisdaten-integration+2013-2015+tabelle (letzter Zugriff am 14.03.2018).

BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (Hrsg.): Deutschland altert unterschiedlich. 2017. Abrufbar unter: http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Service/Medien/2017/2017-alterung.html (letzter Zugriff am 14.03.2018).

BUSINESS METROPOLE RUHR GMBH (Hrsg.): Die Metropole Ruhr in Zahlen. Standortprofil für Ennepe-Ruhr-Kreis. 2017. Abrufbar unter: http://business.metropoleruhr.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Standortprofile/2017/Ennepe-Ruhr-Kreis.pdf (letzter Zugriff am 14.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Integrationskonzept für den Ennepe-Ruhr-Kreis. 2013. Abrufbar unter: http://www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/sites/default/files/public/system/steckbriefe/integrationskonzept-ennepe-ruhr-kreis-2013.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Situation der Flüchtlinge im Ennepe-Ruhr-Kreis. 2015a. Abrufbar unter: https://sessionnet.krz.de/en-kreis/bi/vo0050.asp?__kvonr=472 (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund im Ennepe-Ruhr-Kreis eine Bestandsaufnahme und Analyse. Schwelm 2015b. Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/41_2/Abschlussbericht_Bestandsanalyse_KI_EN_EF.pdf (letzter Zugriff am 05.07.2018)

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): „Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund im Ennepe-Ruhr-Kreis zur Verwendung in der Beratungspraxis der Integrationscoaches“. Jobcenter EN Schwelm 2015c. Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Downloads/JC_Infomaterialien/Uebersicht_Beratungsangebote_Menschen_mit_MH_011015.pdf (letzter Zugriff am 05.07.2018)

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Flucht und Zuwanderung im Ennepe-Ruhr-Kreis. 2016a. Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Downloads/Fluechtlinge/Grundlagenpapier-Flucht_und_Zuwanderung_im_ERK_2016-09-01.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Bericht zur Situation der Flüchtlinge im SGBII und der Umsetzung der Arbeit mit dem Personenkreis im Jobcenter EN. 2016b. Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Downloads/Fluechtlinge/JC_EN_Sachstand_zur_Arbeit_mit_Fluechtlingen.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Integrationskonzept für den Ennepe-Ruhr-Kreis. Fortschreibung 2017a Abrufbar unter: http://www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/sites/default/files/public/system/steckbriefe/fortschreibung_integrationskonzept_en-kreis_2017.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Flucht und Zuwanderung im Ennepe-Ruhr-Kreis. 2017b. Abrufbar unter: http://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Downloads/Fluechtlinge/Grundlagenpapier-Flucht_und_Zuwanderung-2017-02-21.pdf (letzter Zugriff am 14.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Porträt des Ennepe-Ruhr-Kreises. o.J. [a]. Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/ennepe-ruhr-kreisstaedte/ennepe-ruhr-kreis/portraet.html (letzter Zugriff am 15.08.2018)

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): Leitbild des Jobcenters EN. o.J. [b]. Abrufbar unter: http://www.enkreis.de/fileadmin/user_upload/jobcenter/Downloads/JC_Infomaterialien/Leitbild/leibild_jobcenterEN_A3_endf.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

ENNEPE-RUHR-KREIS (Hrsg.): „Jung und im SGB II-Bezug?“ o.J. [c] Abrufbar unter: https://www.enkreis.de/arbeitberuf/fuer-arbeitsuchende/jugendliche-unter-25.html (letzter Zugriff am 09.10.2018)

INFORMATION UND TECHNIK DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): NRW (ge)zählt: Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen im Regionalvergleich. 2017. Abrufbar unter: https://www.it.nrw/sites /default/files/atoms/files/44_17.pdf (letzter Zugriff am 04.07.2018).

INFORMATION UND TECHNIK DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.): Amtliche Statistikstelle des Landes NRW o.J. Abrufbar unter: https://www.landesdatenbank.nrw.de. (letzter Zugriff am 14.03.2018).

JOBCENTER ENNEPETAL: Verbleibsstatistik: Personen mit Fluchtkontext 2016/2017. Stand: 4. Oktober 2017, unveröffentlichtes Dokument.

MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (MAIS) (Hrsg.): Integrationsprofil Ennepe-Ruhr-Kreis. Daten zu Zuwanderung und Migration. Düsseldorf. 2016. Abrufbar unter: http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung nrw/Integration _kommunal/Integrationsprofile/Integrationsprofile---Ennepe-Ruhr-Kreis.pdf (letzter Zugriff am 14.03.2018).

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen. Nürnberg. 2017a. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201709/iiia5/ausb-ausbildungsstellen markt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-05954-0-201709-pdf.pdf (letzter Zugriff am 21.03.2018).

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Berufsausbildungsstellen und Bewerber für berufsausbildungsstellen (Monatszahlen) für den Ennepe-Ruhr-Kreis. Nürnberg 2017b. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32650/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=30632&regionInd=05&region=&year_month=201709&year_month.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 04.07.2018).

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitslosenquoten (Monatszahlen und Jahresdurchschnitt). Deutschland und Regionen. Nürnberg 2017c. Abrufbar unter: https://statistik. arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17310&year_month=201712&year_month.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 21.08.2018).

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarkt im Überblick - Berichtsmonat Februar 2018 - Ennepe-Ruhr-Kreis. Nürnberg 2018a. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur .de/Navigation /Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Nordrhein-Westfalen/ Ennepe-Ruhr-Kreis-Nav.html (letzter Zugriff am 14.03.2018)

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarktreport (Monatszahlen) Ennepe-Ruhr-Kreis. Nürnberg 2018b. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32022/Site Globals/ Forms/ Rubrikensuche/Rubrikensuche_Suchergebnis_Form.html?view=processForm&resourceId

=210358&input_=&pageLocale=de&topicId=22410&regionInd=05954&region=&year_month=201805&year_month.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 07.06.2018)

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Migrations- Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Nürnberg 2018c. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/SiteGlobals/Forms/Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId=210342&input_=&pageLocale=de&regionInd=05954&year_month=201806&topicId=1095966&topicId.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 04.07.2018)

STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitslose und Arbeitssuchende – Deutschland, Länder und Jobcenter (Zeitreihe Monatszahlen ab Januar 2008) Nürnberg 2018d. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31892/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=326944&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 07.06.2018)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. 2016. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/ Bevoelkerung/MigrationIntegration/Schutzsuchende2010240167004.pdf?blob=publicationFile (letzter Zugriff am 08.08.2018)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Ausländische Bevölkerung. 2017. Abrufbar unter: https://www.destatis .de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Auslaend Bevoelkerung.html (letzter Zugriff am 08.08.2018).

SÜDWESTFÄLISCHE IHK HAGEN (Hrsg.): Angebote und Integrationshilfen für Flüchtlinge der SIHK. 2015. https://www.sihk.de/blob/haihk24/servicemarken/Projekte/Integration-von-Fluechtlingen2/2996088/6d36a6a18da35b3d0df73ef421d7c0c9/TOP-4_Integrationshilfen-fuer-Fluechtlinge-der-SIHK-data.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

SÜDWESTFÄLISCHE IHK HAGEN (Hrsg.): Internetauftritt des Projektes „Willkommenslotsen“. o.J. Abrufbar unter: https://www.sihk.de/servicemarken/Projekte/Integration-von-Fluechtlingen2/Willkommenslotsen2/3442126 (letzter Zugriff am 15.08.2018).

WESTFALENPOST (Hrsg.): Ennepe-Ruhr-Kreis hält die älteste NRW-Bevölkerung. 2017. Abrufbar unter: https://www.wp.de/staedte/ennepetal-gevelsberg-schwelm/ennepe-ruhr-kreis-hat-die-aelteste-nrw-bevoelkerung-id210661877.html (letzter Zugriff am 14.03.2018).

Rostock

AWO ROSTOCK – ARBEITERWOHLFAHRT: JUGENDMIGRATIONSDIENST (JMD). O.J. [A]. Abrufbar unter: http://www.awo-rostock.de/index.php/beratung-migranten/jugendmigrationsdienst-jmd (letzter Zugriff am 12.04.2018).

AWO ROSTOCK – ARBEITERWOHLFAHRT: Flyer. Willkommen beim Jugendmigrationsdienst. o.J. [b]. Abrufbar unter: http://www.awo-rostock.de/images/JMD/JMD-Flyer.pdf (letzter Zugriff am 12.04.2018).

BA - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: ROSTOCK, HANSESTADT. (2016-2018b) Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Mecklenburg-Vorpommern/Rostock-Hansestadt-Nav.html (letzter Zugriff am 30.03.2018).

BA STATISTIK - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT STATISTIK: Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Februar 2018b. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/SiteGlobals/Forms/ Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId=210342&input_= &pageLocale=de&regionInd=13&year_month=201802&topicId=1095966&topicId.GROUP=1&search=Suchen (letzter Zugriff am 02.04.2018).

BA STATISTIK - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT STATISTIK: Arbeitsmarktreport (Monatszahlen). Rostock, Hansestadt. Februar 2018c. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/Site Globals/ Forms/Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId= 210342&input_= &pageLocale=de&regionInd=13003&year_month=201802&topicId=22410&topicId.GROUP=1&search= Suchen (letzter Zugriff am 28.03.2018).

BA STATISTIK - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT STATISTIK: Arbeitsmarktreport (Monatszahlen). Agentur für Arbeit Rostock. Februar 2018d. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/Site Globals/Forms/ Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId= 210342&input_= &pageLocale=de&regionInd=032&year_month=201802&topicId=22410&topicId. GROUP=1&search=Suchen (zuletzt abgerufen am 28.03.2018).

BA STATISTIK - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT STATISTIK: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Kreis Rostock, Hansestadt. März 2018g. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201803/iiia5/ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt/ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt-13003-0-201803-pdf.pdf (letzter Zugriff am 01.04.2018).

BMFSFJ - BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND UND BA - BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: FAQ: Aufgaben von Arbeitsagentur und Jobcenter. o.J. Abrufbar unter: https://www.

perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg_konkret/Beratung_vor_Ort/faq_aufgaben_von_arbeitsagentur_und_jobcenter.html (letzter Zugriff am 28.08.2018).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Über uns. 2018. Abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns (letzter Zugriff am 30.08.2018)

DESTATIS: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. 2018. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Schutzsuchende2010240167004.pdf?blob=publicationFile (letzter Zugriff am 15.05.2018)

DIAKONIE ROSTOCKER STADTMISSION E. V.: "Mehr als ein Dach über dem Kopf - Aufgenommen im Leben!" Flüchtlingsarbeit / Wie hilft die Rostocker Stadtmission? / Projekte. o.J. Abrufbar unter: http://rostocker-stadtmission.de/soziale-integrationshilfen/fluechtlingsarbeit/ (letzter Zugriff am 14.04.2018).

HANSE- UND UNIVERSITÄTSSTADT ROSTOCK - DER OBERBÜRGERMEISTER - PRESSE- UND INFORMATIONSSTELLE: Statistisches Jahrbuch 2017. 2018. Abrufbar unter: http://rathaus.rostock.de/sixcms/media.php/594/HRO_Jahrbuch%202017.pdf (letzter Zugriff am 23.03.2018).

HANSESTADT ROSTOCK - HAUPTAMT - KOMMUNALE STATISTIKSTELLE: Bevölkerung mit Hauptwohnung der Hansestadt Rostock nach Stadtbereichen und Geschlecht. Stand 31. Dezember 2016 (bereitgestellter Auszug der Kommunalen Statistikstelle der Hansestadt Rostock). 2016a.

HANSESTADT ROSTOCK - HAUPTAMT - KOMMUNALE STATISTIKSTELLE: Ausländerbestand des Ausländerzentralregisters (AZR) für die Hansestadt Rostock (bereitgestellter Auszug der Kommunalen Statistikstelle der Hansestadt Rostock). 2016c

HANSESTADT ROSTOCK: Wirtschaft und Verkehr. o.J. [a]. Abrufbar unter: http://rathaus.rostock.de/sixcms/sixcms/detail.php?template=seite_wirtschaft_startseite_de&_sid1=rostock_01.c.263.de (zuletzt abgerufen am 20.03.2018).

HANSESTADT ROSTOCK: Bevölkerungsentwicklung insgesamt (Melderegister). (o.J. [b]). Abrufbar unter: http://rathaus.rostock.de/sixcms/detail.php?id=497&_sid1=rostock_01.c.261.de&_sid2=rostock_01.c.388.de&_sid3=rostock_01.c.200178.de&_sid4=rostock_01.c.408.de&_sid5= (letzter Zugriff am 20.03.2018).

HWK OMV - HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN: Informationen zur Handwerkskammer. Kammerbereich. 2013. Abrufbar unter: http://www.hwk-omv.de/artikel/kammerbereich-18,866,224.html (letzter Zugriff am 25.03.2018).

HWK OMV - HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN: Schriftverkehr mit der HwK OMV (18.03. und 19.03.2018) zur Unternehmensstruktur der Hansestadt Rostock. 2018a.

HWK OMV - HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN: Konjunkturumfrage. Stimmung im regionalen Handwerk positiv. Robuste wirtschaftliche Entwicklung im regionalen Handwerk bestätigt hohe Zukunftschancen für fachlichen Nachwuchs. 2018b. Abrufbar unter: http://www.hwk-omv.de/artikel/konjunkturumfrage-18,0,1652.html (letzter Zugriff am 26.03.2018).

HWK OMV - HANDWERKSKAMMER OSTMECKLENBURG-VORPOMMERN: Willkommenslotsin. Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern. 2018c. Abrufbar unter: http://www.hwk-omv.de/artikel/willkommenslotsin-18,853,1485.html (letzter Zugriff am 13.04.2018).

IHK ZU ROSTOCK - INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU ROSTOCK: Aktive Ausbildungsverträge (Stand März 2018).

IHK ZU ROSTOCK - INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU ROSTOCK: Projekt "Willkommenslotsen". o.J. [a]. Abrufbar unter: https://www.rostock.ihk24.de/aus_und_weiterbildung/Intergration-und-Fachkraefte/Willkommenslotsen/3616994 (letzter Zugriff am 13.04.2018).

IHKS IN MV - INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERN IN MECKLENBURG-VORPOMMERN: IHK-Konjunkturumfrage. Jahresbeginn 2017. Die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern auf einen Blick. Abrufbar unter: https://www.rostock.ihk24.de/blob/hroihk24/standortpolitik/downloads/3638096/0953d949a15098efd8896afe79c0e81b/Konjunktru_IHK_MV_2017-data.pdf (letzter Zugriff am 26.03.2018).

JMD - JUGENDMIGRATIONSDIENST: Die Jugendmigrationsdienste. o.J. [a]. Abrufbar unter: https://www.jugendmigrationsdienste.de/ueber-jmd/ (letzter Zugriff am 11.04.2018).

JMD - JUGENDMIGRATIONSDIENST: Die Win-Win-Situation. Ausbildungscoaching für junge Geflüchtete beim JMD Rostock. o.J. [c]. Abrufbar unter: https://www.jugendmigrations-dienste.de/aus-der-praxis/detail/pb-jmd-rostock/ (letzter Zugriff am 11.04.2018).

KOTTE, Volker: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern 2014. Nürnberg 2016. Abrufbar unter: http:// doku.iab.de/regional/N/2016/regional_n_0316.pdf (letzter Zugriff am 10.05.2017).

LAIV - LANDESAMT FÜR INNERE VERWALTUNG: BEVÖLKERUNG. o.J. Abrufbar unter: https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-&-Staat/Bev%C3%B6lkerung (letzter Zugriff am 23.03.2018).

LAIV STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN: Statistische Berichte. Bruttoinlandsprodukt und Bruttowertschöpfung der Wirtschaftsbereiche. 2018a. Abrufbar unter: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/P%20I%20VGR%20der%20L%C3%A4nder/P%20113/P113%202017%2000.pdf (letzter Zugriff am 30.07.2018).

LAIV STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN: Statistische Berichte. Bruttolöhne und -gehälter sowie Arbeitnehmerentgelt. 2018b. Abrufbar unter: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/P%20I%20VGR%20der%20L%C3%A4nder/P%20123/P123%202017%2000.pdf (letzter Zugriff am 30.07.2018).

MATTHES, Stephanie u.a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Bonn 2016.

MIGRA E. V.: Organigramm. 2016. Abrufbar unter: https://www.migra-mv.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Organigramm/Organigramm_2017_1120.pdf (letzter Zugriff am 14.04.2018).

MIGRA E. V.: Wer sind wir? Was wollen wir? o.J. [a]. Abrufbar unter: https://www.migra-mv.de/verein/wer-wir-sind.html (letzter Zugriff am 14.04.2018).

MIGRA E. V.: NAF in der Rostocker Region. o.J. [b]. Abrufbar unter: https://www.migra-mv.de/projekte/naf-in-der-rostocker-region.html (letzter Zugriff am 14.04.2018).

MVP - MECKLENBURG VORPOMMERN: Hansestadt Rostock. Alte Hansestadt mit Flair. o.J. Abrufbar unter: https://www.rostock.m-vp.de/ (letzter Zugriff am 21.03.2018).

OSTSEE-ZEITUNG: Ohne Ausländer wäre Rostocks Wachstum vorbei. Beitrag vom 27.04.2018a. Abrufbar unter: http://www.ostsee-zeitung.de/Mecklenburg/Rostock/Ohne-Auslaender-waere-Rostocks-Wachstum-vorbei (letzter Zugriff am 30.07.2018).

OSTSEE-ZEITUNG: Flüchtlinge fordern eigene Wohnung. Beitrag vom 05.02.2018b. Abrufbar unter: http://www.ostsee-zeitung.de/Mecklenburg/Rostock/Fluechtlinge-fordern-eigene-Wohnung (letzter Zugriff am 30.07.2018).

SERVICESTELLE SGB II - EINE INITIATIVE DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES: Jugendhaus Rostock. 2017. Abrufbar unter: https://www.sgb2.info/DE/Themen/Jugendberufsagenturen /JC%20Rostock/inhalt.html (letzter Zugriff am 28.08.2018).

STATA MV - STATISTISCHES AMT MECKLENBURG-VORPOMMERN: Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern 2017a. Abrufbar unter: https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/Statistisches%20Jahrbuch/Z011%202017%2000.pdf (letzter Zugriff am 23.03.2018).