

ARBEITSMARKTLICHE INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN IN BADEN-WÜRTTEMBERG

unter Aspekten der Nachhaltigkeit und des Empowerments
am Beispiel der IvAF-Netzwerkverbünde



Inhaltsverzeichnis

Grußworte	4
Ziel und Aufbau der Publikation	6
Teil 1 Vorstellung der Akteur*innen	7
1.1 Das IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg	8
1.1.1 Projektregionen und Standorte der IvAF-Netzwerke	11
1.1.2 Aktivitäten und Angebote der einzelnen IvAF-Netzwerke	12
1.1.3 Gesamtstatistik über die Ergebnisse von 07/2015 bis 12/2020	23
1.2 Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)	25
1.2.1 Lehre und Forschung im Studienschwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben	25
1.2.2 Flüchtlingsforschung am Beispiel CMinaR	26
Teil 2 Fachbeiträge aus Wissenschaft und Praxis	26
2.1 Nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt nur mit ganzheitlicher Beratung - Beratungskompetenz in der Beratungsarbeit mit Geflüchteten Karl-Heinz P. Kohn	28
2.2 Das IvAF-Netzwerk als Bindeglied zwischen Geflüchteten und Arbeitgeber*innen Peter Schneider-Berg, Kirsi-Marie Welt	32
2.3 Herausforderungen und Perspektiven der Ausbildungsaufnahme Monika Bercea	36
2.4 Angebote der Bundesagentur für Arbeit für geflüchtete Menschen in Baden-Württemberg von 2015 bis heute Christian Rauch	38
2.5 Integrationsmanagement in Baden-Württemberg und die Rolle der Kommunen bei der arbeitsmarktlichen Integration geflüchteter Menschen Daniel Werthwein	44
2.6 Beratungssituation von Geflüchteten während Corona – Eine Bestandsaufnahme bei den IvAF-Netzwerken Silvia Keller	48

2.7	Geflüchtete Frauen und ihre Erwerbsbeteiligung – ein Überblick über zentrale Befunde Tanja Fendel, Franziska Schreyer	53
2.8	Geflüchtete mit Behinderungen – eine neue Zielgruppe für die IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg? Silvia Keller	56
Teil 3 Online-Fachtag „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg“ am 10.06.2021 – Dokumentation der Ergebnisse		61
3.1	Ziel und Ablauf des Fachtags	62
3.2	Gastvortrag von Prof. Dr. Brücker: Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die arbeits- marktliche Integration von Geflüchteten und die Beratungsarbeit – eine Zusammen- fassung Silvia Keller	64
3.3	Corona und Arbeitsmarktintegration – Relevanz nachhaltiger Vermittlung und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen Patricia Reineck, Lena Loritz	67
3.4	Begleitung junger Geflüchteter am Übergang Schule-Beruf Monika Bercea, Antje Willi, Katharina Weber	70
3.5	Arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung – Bewährte Ansätze und neue Herausforderungen Laura Mössinger, Peter Schneider-Berg	74
3.6	Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten im Status der Duldung Stella Hofmann, Philipp Schweinfurth	77
3.7	Teilhabe von geflüchteten Frauen – gemeinsam mit Mut und Zuversicht Empowerment gestalten Tarla B. Naffin	82
3.8	Empowerment von Geflüchteten – Beteiligung auf Augenhöhe? Julia Aplas, Kirs-Marie Welt	85
3.9	Zukunftsthema: Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten mit einer Behinderung? Silvia Keller, Matthias Zick-Varul	90
Blick in die Zukunft		95
Dank		97

Liebe Leser*innen,

die Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft. Die Überwindung gesellschaftlicher Ausgrenzung, Diversity und Inklusion sowie die Verwirklichung einer familienbewussten, gendergerechten und kultursensiblen Arbeitswelt sind uns als Werkstatt PARITÄT sehr wichtig. Daher setzen wir uns mit unseren Projekten für die Erreichung dieser Ziele ein.

Das Thema der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten begleitet die Werkstatt PARITÄT schon seit 2008. Aktiv waren wir zu der Zeit mit einem Bleiberechtsnetzwerk im Rahmen des XENOS-Sonderprogramms „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“. Seit 2015 nun als IvAF-Netzwerk im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund. Damals wie heute ist der Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten durch hohe Dynamik, rechtliche Komplexität und weitere vielfältige Herausforderungen geprägt. Unterschiedlichste Akteure spielen eine Rolle. Als Projektträger konnten wir gemeinsam mit unseren Partnern das Projekt „NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit“ auf der Expertise und den etablierten Strukturen des vorherigen Projekts „Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim“ aufbauen und von den gemachten Erfahrungen profitieren. Mein erster Dank gilt daher unseren NIFA-Partnern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit über so viele Jahre. Die Projektverlängerung bis 30.09.2022 zeigt, dass die Arbeit auch von Seiten des Fördergebers geschätzt und als notwendig angesehen wird. Vielen Dank an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds für die langjährige Förderung dieser wichtigen Arbeit.

Mit den anderen im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund geförderten Netzwerken haben wir uns zum IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg zusammengeschlossen. Die Koordination des Landesnetzwerks hat das Projekt NIFA der Werkstatt PARITÄT übernommen. Allen Kolleg*innen der IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg danke ich für die Zusammenarbeit und den gemeinsamen Einsatz für die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten in den letzten Jahren.

Die vorliegende Publikation ermöglicht uns, die langjährige erfolgreiche Projekt- und Netzwerkarbeit sichtbar zu machen und unsere Erfahrungen und unser Wissen zu teilen. Sie gibt einen umfassenden Einblick in die Praxis des Projekts NIFA und der weiteren IvAF-Projekte in Baden-Württemberg, Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden, das Netzwerk Bleiben mit Arbeit und das Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg. Als Ergebnis des am 10.06.2021 vom IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg in Kooperation mit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) veranstalteten Fachtags, ergänzt um Beiträge aus Wissenschaft und Praxis, beinhaltet die Publikation eine ausführliche Sammlung von Texten zur arbeitsmarktlichen Integration und Begleitung von Geflüchteten. Vielen Dank den Referent*innen des Fachtags und Autor*innen dieser Publikation, dass wir die vielfältige Expertise in diesem Rahmen veröffentlichten konnten.

Besonders danken möchte ich der HdBA, die den Fachtag mitgetragen und diese Veröffentlichung gemeinsam mit uns herausgegeben und vor allem den Blick auf die fachliche, wissenschaftliche Fundierung gelegt hat. Und nicht zuletzt möchte ich dem Projektteam danken, das neben vielfältigen anderen Aufgaben sowohl die Fachtagung als auch die daraus entstandenen Publikation maßgeblich konzipiert und betreut hat.

Mit der vorliegenden Publikationen möchten wir aufzeigen, wie die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten auch in Zukunft nachhaltig gestaltet werden kann.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre, mit neuen Impulsen für Ihre Arbeit.



Lydia Kissel

Geschäftsführerin

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Liebe Leserinnen, lieber Leser,

seit vielen Jahren wächst die Zahl der Geflüchteten in Deutschland, die Schutz und eine Neue Heimat suchen, stetig an. Dabei spielt die Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle, für die eine ganzheitliche arbeitsmarktbezogene Beratung notwendige Bedingung ist. Welchen Beitrag kann die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit dazu leisten?

Unsere Hochschule zeichnet sich in der Entwicklung der Leitthemen Beratung, Vermittlung und Integration aus. So beschäftigen wir uns im Rahmen der Lehre und Forschung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene u. a. mit der arbeitsmarktorientierten Beratung und Vermittlung von Geflüchteten, um unsere Studierenden gut auf ihre Praxis in der Bundesagentur für Arbeit vorzubereiten.

Neben der Ausbildung von fluchtspezifischen Beratungskompetenzen ist der vertrauensvolle sowie fachliche Austausch in regionalen und lokalen Netzwerken – sowohl in der Einzelfallberatung als auch auf der strukturellen Ebene ein wichtiger Gelingensfaktor. Hier zeichnen sich vor allem die IvAF-Netzwerke durch ihre jahrzehntelange fluchtspezifische Beratungskompetenz aus. Sie arbeiten dabei eng mit den örtlichen Agenturen und Jobcentern zusammen.

Um Theorie und Praxis zu verbinden, wurde am Campus Mannheim der HdBA in Zusammenarbeit mit dem IvAF-Landesnetzwerk am 10. Juni 2021 ein gemeinsamer virtueller Fachtag organisiert und das facettenreiche Thema der arbeitsmarktlichen Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis beleuchtet. Aus diesem wissenschaftlichen Diskurs heraus ist die vorliegende Publikation – ein Tagungsband mit Fachbeiträgen – entstanden. Sie liefert wichtige Impulse für eine nachhaltige und bessere gesellschaftliche und berufliche Integration von geflüchteten Menschen.



Frau Professorin Silvia Keller, die sich mit der arbeitsmarktorientierten Teilhabe von Geflüchteten mit Behinderungen an der HdBA beschäftigt und Frau Kirsi-Marie Welt vom IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg haben mit ihrer Arbeit wesentlich zum Gelingen dieser Publikation beigetragen. Für dieses Engagement gilt ihnen mein besonderer Dank.

Basierend auf einer gemeinsamen, gut funktionierenden Netzwerkarbeit lassen sich so geeignete Lösungsstrategien für künftige Handlungsfelder finden. Der Schlüssel liegt in der Verzahnung von Theorie und Praxis, die zu verstetigen und weiter auszubauen ist.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a final flourish.

Prof. Dr. Andreas Frey

Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Ziel und Aufbau der Publikation

Als 2015/16 sehr viele neue Geflüchtete nach Deutschland kamen, lebte eine bundesweite Willkommenskultur auf. Anfangs ging es um die Erstversorgung und Unterbringung der Menschen. Fragen zum schnellen Spracherwerb und der Erhebung mitgebrachter Potenziale folgten. Schnell war klar, dass der Schlüssel einer gesellschaftlichen Teilhabe vor allem in der Integration in den Arbeitsmarkt liegt. Diese ist jedoch durch hohe Dynamik, rechtliche Komplexität und vielfältige Herausforderungen geprägt – damals wie heute. Das IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg, als Zusammenschluss aus den im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ in Baden-Württemberg geförderten IvAF-Netzwerkverbänden, blickt mittlerweile auf sieben Jahre Projektarbeit zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Baden-Württemberg zurück.

Ziel der vorliegenden Publikation ist es, unter Einbezug der praktischen Erfahrungen des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg und der wissenschaftlichen Expertise der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), als wichtige Akteure in Baden-Württemberg, das facettenreiche Themenfeld der arbeitsmarktlichen Integration Geflüchteter zu beleuchten. Fachbeiträge weiterer Expert*innen bringen hierbei die Sichtweise aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen ein. Die Arbeit der IvAF-Netzwerkverbände (=IvAF-Netzwerke) in Baden-Württemberg, Herausforderungen, aber

auch Lösungsansätze und Good-Practice sollen dabei aufgezeigt und beleuchtet sowie die gewonnene Fachexpertise bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter unter den Aspekten der Nachhaltigkeit und des Empowerments weitergegeben werden. Nicht zuletzt soll mit dieser Publikation ein Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der gesellschaftlichen wie beruflichen Teilhabe geflüchteter Menschen in Baden-Württemberg und darüber hinaus geleistet werden. Die Publikation wird in Kooperation des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg und der HdBA herausgegeben.

Der erste Teil der Publikation leitet mit einer Vorstellung der beiden Akteure HdBA und IvAF-Landesnetzwerk sowie der Kurzvorstellung der fünf IvAF-Netzwerke in das Thema Arbeitsmarktteilhabe Geflüchteter in Baden-Württemberg ein. Teil zwei umfasst insgesamt acht Fachbeiträge aus Wissenschaft und Praxis und beleuchtet unterschiedliche Facetten der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. Der dritte Teil der Publikation präsentiert die Ergebnisse der gemeinsamen Online-Fachtagung „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg? Herausforderungen – Good-Practice – Perspektiven“ vom 10.06.2021. Mit einem Blick in die Zukunft beruflicher Teilhabe von Geflüchteten und entsprechender arbeitsmarktlicher Förderung schließt die Publikation.

Die Publikation adressiert durch ihren Theorie-Praxis-Transfer eine breite Leserschaft aus Wissenschaft, Forschung und Praxis.



Kirsi-Marie Welt

Projektleiterin NIFA und EmMi
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH



Prof. Dr. Silvia Keller

Professorin Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben
HdBA Mannheim



Vorstellung der Akteur*innen

Der folgende Teil 1 stellt zuerst die Arbeit des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg und dessen fünf Netzwerkverbänden vor. Dabei soll ein Überblick über die Regionen und Standorte der einzelnen IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg ebenso wie die gemeinsamen Ziele, Aufgaben und Ergebnisse des Landesnetzwerks gegeben werden. Die Netzwerksteckbriefe ermöglichen einen Einblick in die bestehenden Angebote und Zielgruppenarbeit der einzelnen IvAF-Netzwerke vor Ort und zeigen die Gemeinsamkeiten wie Unterschiede der Netzwerke untereinander auf.

Bereits hier sind Erfolgsgeschichten als Einblick in die Praxis integriert. Weitere dieser Einblicke sowie Informationskästen zu Good-Practice-Angeboten sind an verschiedenen Stellen der Publikation zu finden und ergänzen die teilweise eher theoretischen Überlegungen aus Wissenschaft und Forschung um wichtige praktische Erfahrungen, Eindrücke und konkrete Unterstützungsangebote der IvAF-Netzwerke.

Des Weiteren wird die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit prägnant und insbesondere der Studienschwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben vorgestellt. In den vergangenen fünf Jahren verzeichnete die Hochschule eine Zunahme an interdisziplinären Forschungsaufträgen, darunter auch Forschungsarbeiten im Bereich der Flüchtlingsforschung. Projektziel und Forschungsarbeit der HdBA werden dabei exemplarisch am Forschungsprojekt CMinaR aufgezeigt.

1.1 Das IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg

Der Europäische Sozialfonds (ESF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördern im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund unter dem Schwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ in der aktuellen ESF-Förderperiode seit Sommer 2015 bundesweit IvAF-Netzwerkverbünde (=IvAF-Netzwerke), die Geflüchtete unterstützen, Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu bekommen. Der Handlungsschwerpunkt IvAF baut hierbei auf den erfolgreichen Ansätzen des Förderprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ der vorigen ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 auf und entwickelt diese in IvAF weiter.

Die IvAF-Zielgruppe Geflüchtete ist weit definiert: Asylbewerber*innen mit Aufenthaltsgestattung, anerkannte Personen mit Aufenthaltserlaubnis oder abgelehnte Personen mit Duldung mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt der IvAF-Arbeit stehen Maßnahmen der auf diese Zielgruppe ausgerichteten Beratung, betriebsnahen Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und schulische Bildung. Sie verstärken die Angebote der Arbeitsagenturen/Jobcenter, die diese Zielgruppe häufig nicht erreichen.

Darüber hinaus zielt IvAF auf strukturelle Verbesserungen des Zugangs der Zielgruppe zu Arbeit und Ausbildung durch strategische Partnerschaften, Fachberatung und Informationsangebote. Es werden Schulungen für Multiplikator*innen aus Betrieben, Verwaltungen sowie Jobcenter und Arbeitsagenturen angeboten, um die Einstellungsbereitschaft für die Zielgruppe zu erhöhen, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und die Qualität der arbeitsmarktlichen Förderung und Begleitung nachhaltig zu verbessern.

Die IvAF-Netzwerke sind Kooperationsverbünde aus heterogenen Akteur*innen, wie Flüchtlingsberatungsstellen, Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, Kammern oder Bildungsträgern. Sie kooperieren aktiv mit Betrieben, öffentlichen Verwaltungen und den regionalen

Arbeitsverwaltungen. Dies erleichtert der Zielgruppe strukturell und nachhaltig den Zugang zum Arbeitsmarkt.

In Baden-Württemberg werden seit 2015 fünf der bundesweit 41 IvAF-Netzwerke gefördert:

- **NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit**
- **Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden (kurz: PVB)**
- **nifo – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg**
- **Netzwerk Bleiben mit Arbeit (kurz: NBA)**
- **INW – Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber**

An den jeweiligen Projektstandorten werden teilnehmerbezogene Maßnahmen zur nachhaltigen Integration und dem Verbleib der Zielgruppe in Arbeit, Ausbildung oder schulische Bildung mit folgender Aufgabenstellung umgesetzt:

- ✓ Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten durch individuelle, ganzheitliche Beratungs- und Unterstützungsangebote
- ✓ Verbesserung des Zugangs zu den Regel-förderinstrumenten und Schaffung von Integrationsketten über operative und strategische Vernetzung
- ✓ Vermittlung in Bildungs- und Qualifizierungsangebote sowie in Anerkennungsberatung ausländischer Qualifikationen

- ✓ Unterstützung bei individueller Berufsorientierung und -vorbereitung wie Bewerbungsmanagement
- ✓ Passgenaue und nachhaltige Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und schulische Bildung sowie anschließende Begleitung von Geflüchteten und Arbeitgeber*innen
- ✓ Unterstützung bei aufenthalts- und asylrechtlichen Fragestellungen wie Aufenthalts-sicherung bzw. -verfestigung.

Darüber hinaus haben sich die fünf IvAF-Netzwerke zum IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg zusammengeschlossen, um gemeinsam Geflüchtete überregional beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und ebenso gemeinsam strukturelle Verbesserungen hinsichtlich der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Geflüchteten sowie deren arbeitsmarktlicher Förderung in Baden-Württemberg anzustoßen. Zu diesen strukturellen Aufgaben zählen:

- ✓ Verbesserung des Zugangs der Personengruppen zu regulären Förderinstrumenten sowie Koordination der entsprechenden Förderung
- ✓ Erfahrungs- und Vernetzungsaustausch mit relevanten Akteur*innen auf lokaler, überregionaler und Landes- wie Bundesebene
- ✓ Entwicklung, praxisnahe Erprobung und Transfer passgenauer, arbeitsmarktorientierter Best-Practice-Konzepte und landesweiter Qualitätsstandards
- ✓ Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zur strukturellen Verbesserung der Arbeitsmarktintegration
- ✓ Sensibilisierung, Beratung und Qualifizierung von Arbeitgeber*innen, haupt- und ehrenamtlichen Multiplikator*innen sowie Empowerment der Zielgruppe Geflüchtete selbst.

Die Mehrheit der baden-württembergischen IvAF-Netzwerke war bereits im XENOS-Sonderprogramm „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ bis Mitte 2015 aktiv und bringt daher sowohl eine hohe Expertise rund um die arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung von Geflüchteten wie auch etablierte Netzwerkstrukturen in die IvAF-Arbeit ein.

Das IvAF-Landesnetzwerk wird über die Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH als Zuwendungsempfänger von NIFA koordiniert. Es finden regelmäßige Austausch- und Vernetzungstreffen statt und es werden auch gemeinsame Aktivitäten, Angebote und Veranstaltungen durchgeführt. Zudem gibt es verschiedene Kooperationen mit strategischen Partnern auf Landesebene, wie u.a. der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg, dem Landkreistag Baden-Württemberg oder wie hier der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Weitere Informationen zum IvAF-Landesnetzwerk finden Sie auch unter:
www.ivaf-netzwerk-bw.de

Weitere Informationen zur ESF-Integrationsrichtlinie Bund und dem Handlungsschwerpunkt IvAF finden Sie hier:

www.esf.de/portal/DE/ESF20142020/F%C3%B6rderprogramme/bmas/esf-integrationsrichtlinie-bund.html

1.1.1 Projektregionen und Standorte der IvAF-Netzwerke

Stand 2021

ARBEIT UND AUSBILDUNG
FÜR
FLÜCHTLINGE
PROJEKTVERBUND BADEN

Landkreis Lörrach, Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, Stadt Freiburg, Landkreis Emmendingen, Landkreis Ortenaukreis, Landkreis Rastatt, Landkreis Karlsruhe, Stadt Karlsruhe

Projektstandorte in Karlsruhe, Rastatt, Offenburg, Freiburg und Lörrach



Stadt Stuttgart, Stadt Pforzheim, Landkreis Tübingen, Landkreise Tübingen, Hohenlohekreis und Main-Tauber-Kreis

Projektstandorte in Stuttgart, Pforzheim, Tübingen, Öhringen, Tauberbischofsheim und Künzelsau





Landkreise Hohenlohekreis
und Main-Tauber-Kreis

**Projektstandorte in Tauberbischofsheim,
Künzelsau, Öhringen**

* Das INW wurde zum 31.12.2019 beendet.
Ein Teil der Projektpartner ist im Januar 2020
in NIFA übergegangen.



Ostwürttemberg
(Ostalbkreis und Landkreis Heidenheim)

**Projektstandorte in Ellwangen, Aalen,
Schwäbisch Gmünd und Heidenheim**



Untertallgäu, Bodenseekreis,
Oberschwaben und Friedrichshafen

**Projektstandorte in den Landkreisen
Biberach, Bodenseekreis, Konstanz,
Ravensburg, Singen und Ulm**

Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden (kurz: PVB)



Der PVB ist im Südwesten Baden-Württembergs von den Landkreisen Lörrach bis Karlsruhe aktiv. Er bietet individuelle Beratung, Unterstützung und Begleitung für Geflüchtete mit dem Ziel der Integration in Arbeit, schulische oder berufliche Ausbildung. Um dieses Ziel zu erreichen, kooperiert der Projektverbund Baden mit den relevanten Arbeitsmarktakteuren, der regionalen Arbeitsverwaltung, Betrieben sowie der öffentlichen Verwaltung. Ebenso steht er Arbeitgeber*innen bei Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten zur Verfügung.

Aktivitäten und Angebote

Einer der zentralen Arbeitsschwerpunkte des PVB ist die individuelle Einzelberatung. Diese richtet sich an alle Geflüchteten unabhängig von ihrem ausländerrechtlichen Status. Voraussetzung ist jedoch, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht grundsätzlich ausgeschlossen ist. Die ganzheitliche Beratung orientiert sich konsequent an den Bedürfnissen und Ressourcen der Teilnehmenden. Die Mitarbeitenden des PVB verstehen sich dabei in erster Linie als Unterstützer*innen. Sie geben Hilfestellung, wenn die betreffenden Personen aufgrund sprachlicher Hürden oder sonstiger Hindernisse nicht selbst tätig werden können. Auch nach erfolgreicher Vermittlung bleiben sie für die Teilnehmenden als Ansprechpartner*innen verfügbar.

Ist die direkte Vermittlung (noch) nicht möglich, bietet der Projektverbund berufliche Qualifizierungsmaßnahmen in verschiedenen Arbeitsfeldern an. Diese orientieren sich an den Interessen und Vorkenntnissen der Teilnehmenden und werden bedarfsorientiert gestaltet. Sie dienen der Aktivierung und beruflichen Erstqualifizierung und ermöglichen einen ersten Schritt auf den Arbeitsmarkt. Während der Maßnahmen können die Teilnehmenden die beruflichen Anforderungen kennenlernen und sich darin erproben. An die Qualifizierungsmaßnahmen schließt in der Regel ein Praktikum im „Echtbetrieb“ an, bei dem die Teilnehmenden ihr erworbenes Wissen in die Praxis umsetzen können. Bisher wurden u.a. Qualifizierungen in den Bereichen Pflege, Gastronomie, Gebäude- und Textilreinigung, Verkauf, Garten- und Landschaftsbau, im Schreinerhandwerk und im Baubereich angeboten.

Unser Angebot für Geflüchtete

- ✓ Einzelberatung zu schulischen und beruflichen Möglichkeiten unter Einbezug individueller Bildungs- und Berufsbiografien und berufsbezogener Kompetenzen
- ✓ Abklärung des ausländerrechtlichen Status, der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen sowie der Zugänge zu Förderinstrumenten
- ✓ Vermittlung in Sprach- und Qualifizierungsangebote
- ✓ Individuelle Beratung zu Möglichkeiten der Weiterbildung und Nachqualifizierung
- ✓ Begleitung im Anerkennungsprozess beruflicher Auslandsqualifikationen
- ✓ Unterstützung bei der Suche nach schulischer/ beruflicher Ausbildung, Praktikum oder Arbeitsplatz sowie der Bewerbung
- ✓ Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter am Übergang Schule-Beruf
- ✓ Begleitung im Anschluss an die Vermittlung

Unser Angebot für Arbeitgeber*innen

- ✓ Passgenaue Vermittlung von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung
- ✓ Informationen und Handreichungen
- ✓ Beratung in ausländerrechtlichen Fragen und zu den spezifischen Einstellungs- voraussetzungen von Geflüchteten
- ✓ Unterstützung bei Fragen und Problemen im Rahmen bestehender Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse

Kooperationen und Netzwerke

Eine enge Kooperation mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren sowie mit anderen Einrichtungen und Institutionen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, ist von Anfang an der Schlüssel für die erfolgreiche Arbeit des Projektverbundes. Neben der regionalen Vernetzung liegt auch ein Schwerpunkt auf der landes- und bundesweiten Zusammenarbeit. Bei einer Vielzahl von Veranstaltungen bringt der PVB seine Expertise in asyl- und arbeitsmarktlichen Fragen ein. Er führt Schulungen und Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende in Jobcentern und Arbeitsagenturen sowie für weitere Einrichtungen und Institutionen durch.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte des
Projektverbunds Baden



Babucarr¹ arbeitet als Pfleger im Katharinenstift Freiburg
Quelle: Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.

„Das Angebot des Projektverbundes ist für uns als eines der größten Pflegeheime in Freiburg äußerst hilfreich, wenn es um die Anstellung von Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund geht. Für die Unterstützung bei der Suche nach Menschen, die Interesse haben in der Pflege zu arbeiten oder eine Ausbildung zu machen, sind wir sehr dankbar. Die Mitarbeitenden des Projektverbundes stehen uns

jederzeit als zuverlässige und kompetente Ansprechpartner*innen im Hinblick auf die Herausforderungen bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis und bei weiteren ausländerrechtlichen Fragen im Kontext der Beschäftigung zu Verfügung.“

**Alexander Voigt, Deutscher Orden, Ordenswerke
Direktor Katharinenstift Freiburg**

¹ Zum Schutz der Privatsphäre werden in den Erfolgsgeschichten lediglich die Vornamen der Geflüchteten verwendet.

Teilprojektpartner

- Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.
- Stadt Freiburg Amt für Migration und Integration
- Volkshochschule Freiburg
- Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Freiburg
- Caritasverband für den Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald
- Diakonisches Werk im Landkreis Lörrach
- Diakonisches Werk Karlsruhe
- Caritasverband für den Landkreis Rastatt

Projektträger

Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.
Sundgauallee 8
79110 Freiburg

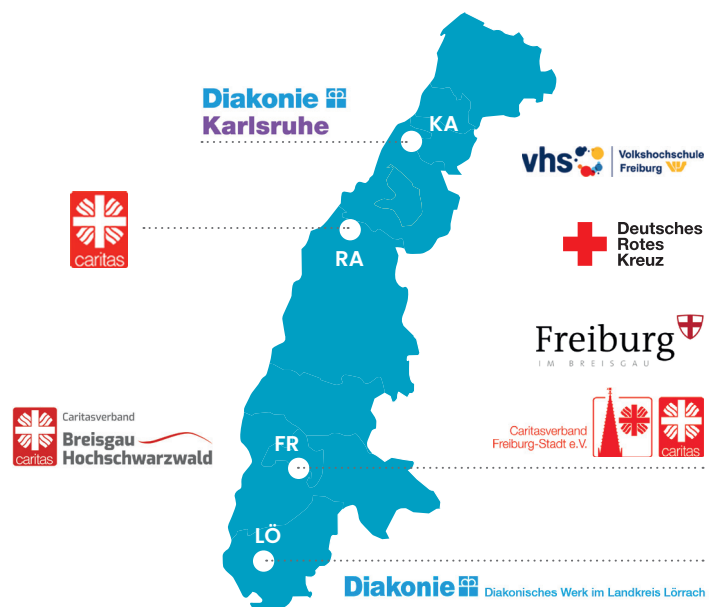
Peter Schneider-Berg (Projektleitung)
Telefon: 0761 79032118
E-Mail: Peter.Schneider-Berg@caritas-freiburg.de

Nicole Schmidt (Projektkoordination)
Telefon: 0761 79032117
E-Mail: nicole.schmidt@caritas-freiburg.de

Projektwebseite: www.projektverbund-baden.de

Zitat eines Teilnehmers

„Mit einer Riesen-Freude teile ich Ihnen mit, dass ich die Zusage bekommen habe für die Ausbildung. Am Freitag werde ich meinen Ausbildungsvertrag unterschreiben. Vielen, vielen Dank [...], weil ohne Sie wäre dies unmöglich.“



1.1.2 Aktivitäten und Angebote der einzelnen IvAF-Netzwerke

NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit



NIFA hat sich seit Projektbeginn im Juli 2015 unter der Koordination der Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH als wichtiger Akteur und feste Konstante in der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten etabliert. Hierbei konnte NIFA auf die bereits durch das Bleiberechtsnetzwerk Stuttgart-Tübingen-Pforzheim im Rahmen des XENOS-Sonderprogramms „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ zwischen 2008 und 2015 aufgebauten Netzwerke und entsprechende langjährige Expertise bei der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten aufbauen. Seit Januar 2020 ist NIFA mit 13 Projektpartnern der bundesweit größte der 40 IvAF-Projektverbünde. Die ursprüngliche Projektregion Stuttgart-Tübingen-Pforzheim wurde Anfang 2020 um die Landkreise Hohenlohe und Main-Tauber erweitert, da das IvAF-Netzwerk INW beendet wurde.

Kooperationen und Netzwerke

Ein Erfolgsfaktor von NIFA war und ist der mehrdimensionale Netzwerkansatz. Durch die heterogenen Partnerorganisationen aus den Bereichen öffentliche und Arbeitsverwaltung, Flüchtlings-, Bildungs- und Beratungsarbeit werden wertvolle Synergien genutzt. Darüber hinaus bestehen zahlreiche strategische Partnerschaften um ganzheitliche, individuelle Förderketten für geflüchtete Menschen zu erschließen. NIFA kooperiert bspw. mit strategischen Partner*innen wie den Wirtschaftskammern, Agenturen für Arbeit, Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, sozialen Organisationen, Betrieben und Unternehmen.

Projektziel

Das Ziel von NIFA ist es, zum einen die Zugänge zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Geflüchtete strukturell über u.a. strategische Partnerschaften mit relevanten Akteur*innen, Fachberatung und Fortbildung von Multiplikator*innen zu verbessern. Auf landesweiter Ebene arbeitet das IvAF-Landesnetzwerk unter der Koordination von NIFA hierbei eng zusammen. Zum anderen zielt NIFA darauf, die Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang durch individuelle, teilnehmer*innenbezogene Maßnahmen zu erhöhen und ihre Integration in den und ihren Verbleib im Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Nachhaltigkeit, dem Empowerment sowie der Aufenthaltverfestigung der Zielgruppe. NIFA trägt damit zur Professionalisierung der arbeitsmarktlichen Förderung bei und setzt wichtige Qualitätsstandards in der arbeitsmarktlichen Begleitung, Integration und Aufenthaltverfestigung von Geflüchteten in Baden-Württemberg.

Aktivitäten und Angebote

Unser Angebot für Geflüchtete

- ✓ Individuelle und ganzheitliche Beratung zu schulischen und beruflichen Möglichkeiten
- ✓ Vermittlung in (berufsbezogene) Sprachförderung, Bildungs- und Qualifizierungsangebote
- ✓ Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen
- ✓ Individuelle Berufsorientierung und -vorbereitung
- ✓ Passgenaue und nachhaltige Vermittlung in schulische Bildung, Ausbildung und Arbeit sowie Begleitung im Anschluss an Vermittlung
- ✓ Empowerment und Aufenthaltverfestigung, insb. von Geduldeten und geflüchteten Frauen durch stärkeren Fokus in Beratung und spezifische Angebote

Unser Angebot für Arbeitgeber*innen

- ✓ Fachberatung, Schulung und Unterstützung rund um die Einstellung von Geflüchteten, zu flankierenden Sprachkurs- und Bildungsangeboten sowie zur Aufenthaltverfestigung, z.B. durch Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung
- ✓ Individuelle Ansprechpersonen im Anschluss an die Vermittlung, um Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren

Unser Angebot für Multiplikator*innen

- ✓ Fachberatung und Professionalisierung lokaler und regionaler Netzwerke wie Arbeitsmarktakteur*innen rund um die Begleitung von Geflüchteten bei der arbeitsmarktlichen Integration und der Aufenthaltverfestigung
- ✓ Schulungen für verschiedene Zielgruppen, u.a. Integrationsmanager*innen, Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung oder ehrenamtlich Engagierte
- ✓ Bereitstellung von Infomaterialien

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte des
(ehemaligen*) NIFA-Teilprojekts
Kreisdiakonieverband Hohenlohekreis

*wurde zum 31.12.2020 beendet



Tida an ihrem neuen Arbeitsplatz
Quelle: Werkstatt PARITÄT
gemeinnützige GmbH

Tida (37 Jahre) kam Anfang 2019 von Gambia nach Deutschland.

Ihr Integrationskurs wurde 2020 wegen der Covid-19-Pandemie unterbrochen. Tida kam mehrmals in der Woche in unsere Beratungsstelle, um in Ruhe lernen zu können und unser kostenloses WLAN zu nutzen. Dadurch entstand ein vertrautes und herzliches Verhältnis. Über Ehrenamtliche wurden wir auf eine Zahnärztin aufmerksam, die Geflüchteten einen Ausbildungsplatz zur zahnmedizinischen Fachangestellten anbot.

Uns fiel sofort Tida ein, mit ihrer ruhigen Art, ihrem Fleiß und ihrer Ausbildung in Gambia als Krankenschwester. Trotz fehlendem BI-Zertifikat konnten wir mit guten Argumenten und der deutlichen Positionierung der Zahnärztin bei der Ausländerbehörde bewirken, dass die Ausbildung genehmigt wurde. Kurz darauf konnten wir die Ausbildungsduldung beantragen. Während des Homeschoolings unterstützten wir Tida bei technischen Problemen, damit sie am Berufsschulunterricht teilnehmen konnte. Nach knapp einem dreiviertel Jahr ist Tida in der Zahnarztpraxis eingelernt, ihre Chefin ist begeistert: „Bei der Füllungstherapie sitzt jeder Handgriff, Tida hat schon richtig Routine. Am Anfang war es im Team schwierig, weil Tida oft die richtigen Wörter gefehlt haben, um sich auszudrücken. Dann hat sie sich über sich selbst geärgert. Jetzt ist sie im ganzen Team beliebt und strahlt eine Ruhe und Gelassenheit aus.“

Teilprojektpartner

- Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH (Stuttgart)
- Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e.V. (Stuttgart)
- AGDW e.V. (Stuttgart)
- Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V.
- Jobcenter Stuttgart
- Stadt Pforzheim, Jugend- und Sozialamt
- GBE Pforzheim mbH
- Jobcenter Stadt Pforzheim
- Asylzentrum Tübingen e.V.
- BruderhausDiakonie – Stiftung Gustaf Werner und Haus am Berg (Tübingen)
- Jobcenter Landkreis Tübingen
- IRIS e.V. (Künzelsau, Öhringen und dezentral im Lkr. (ehemals INW))
- Kolping Bildung und Soziales gGmbH (Tauberbischofsheim und dezentral im Landkreis (ehemals INW))
- Kreisdiakonieverband Hohenlohekreis (beendet zum 31.12.2020)

Projektträger

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28, 70563 Stuttgart
Kirsi-Marie Welt (Projektleitung)
Telefon: 0711 2155 419
E-Mail: welt@werkstatt-paritaet-bw.de

Projektwebseite: www.nifa-bw.de



1.1.2 Aktivitäten und Angebote der einzelnen IvAF-Netzwerke

Netzwerk Bleiben mit Arbeit (kurz: NBA)



Das Netzwerk Bleiben mit Arbeit berät und begleitet Asylsuchende und Flüchtlinge individuell auf ihrem Weg in Arbeit oder in schulische oder berufliche Ausbildung. Unsere Angebote richten sich an Menschen mit Fluchthintergrund, an Männer und Frauen, Erwachsene und Jugendliche. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der die Vermittlung von Flüchtlingen und Asylsuchenden in Arbeit als Prozess versteht und die individuelle Förderung und Beratung unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Fokus stellt.

Kooperationen und Netzwerke

Wir kooperieren mit kompetenten für den Arbeitsmarkt relevanten Partnern. Hierzu zählen Jobcenter, Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Integrations- und Migrationsstellen, Träger der Flüchtlingshilfe, ehrenamtliche Helferkreise, Bildungsinstitutionen und Unternehmen sowie kommunale und städtische Einrichtungen, die im Bereich Migration und Integration tätig sind. Dabei unterstützen wir das staatliche Regelsystem in enger Abstimmung mit deren Akteuren.

Zitat eines Teilnehmers

„Ich wollen an danke und ihre ganz Organisation für die hilfe sie geben uns und mich insbesondere.

Ich wollen an danke für die registrieren mich im computerkurs. Sie waren und sind auch weiterhin sehr hilfreich für uns alle danke abermals sehr ich wirklich schätzen alle ihre anstrengungen und die ihre Organisation“

Aktivitäten und Angebote

Unser Angebot für Geflüchtete

- ✓ Kompetenzerfassung
- ✓ EDV-Schulungen
- ✓ Frauen-Gesprächskreise zum Thema Arbeit
- ✓ Berufliche Orientierung
- ✓ Hilfe bei Bewerbungsaktivitäten
- ✓ Vermittlung in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse
- ✓ Schulische und berufliche Weiterbildung und Qualifizierung

Unser Angebot für Arbeitgeber*innen

- ✓ Unterstützung bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätzen
- ✓ Informationen zu ausländerrechtlichen Regelungen
- ✓ Fachberatung zu spezifischen Einstellungs-voraussetzungen
- ✓ Begleitung während des Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses



NBA-Projektmitarbeiterin Veronika Schäfer mit Projektteilnehmerin Fatima (aus Afghanistan) im Beratungsgespräch
Bildquelle: AWO Konstanz e. V.

Frau A. aus Syrien kam im April 2017 zur Beratung zur Caritas, da sie gerne eine Ausbildung zur Kinderpflegerin machen wollte. Verschiedene Voraussetzungen für die Ausbildung, wie das B2-Sprachniveau, mussten zuerst erfüllt werden. Neben der Bewerbung für die Berufsfachschule für Kinderpflege und der Suche nach einer Ausbildungsstelle, wurde ge-

meinsam nach einem Betreuungsplatz für ihr jüngstes Kind gesucht. Im Juli 2017 unterschrieb Frau A. die Verträge für die Ausbildung, welche im Oktober 2017 begann. Zwei Jahre später hatte Frau A. das zweite Ausbildungsjahr erfolgreich beendet und stieg in das Berufspraktische Jahr ein. Im Juli 2020 wird sie die Ausbildung voraussichtlich erfolgreich beenden.

Teilprojektpartner

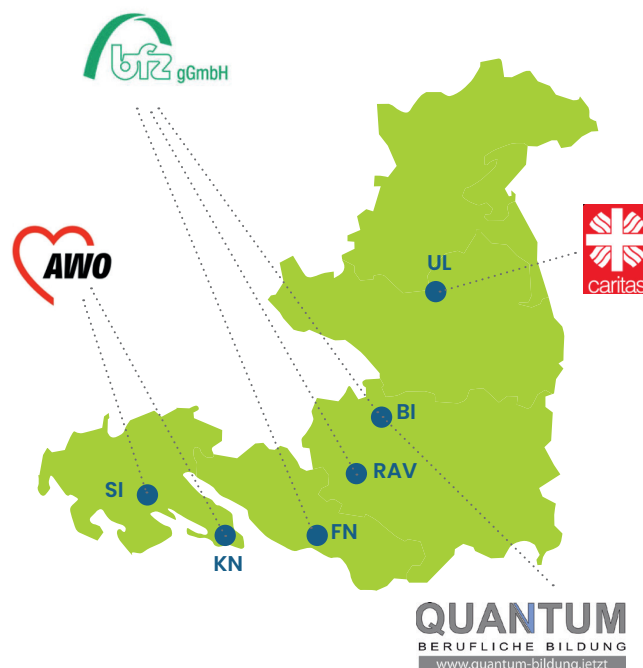
- bfz gemeinnützige GmbH (Friedrichshafen, Biberach, Ravensburg)
- AWO Kreisverband Konstanz e. V. (Konstanz, Singen)
- Caritas Ulm-Alb-Donau (Ulm)
- Quantum Berufliche Bildung (Biberach)

Projektträger

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH Standort Friedrichshafen und Standort Ravensburg
Müllerstr. 12-14
88045 Friedrichshafen

Monika Bercea (Projektleitung)
Telefon: 0751 3616723
E-Mail: monika.bercea@bfz.de

Trägerwebseite: www.bfz.de



1.1.2 Aktivitäten und Angebote der einzelnen IvAF-Netzwerke

nifo – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg



Ziel des Projekts ist die aktive Inklusion und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen und Asylbewerber*innen durch nachhaltige Vermittlung in Arbeit, berufliche Ausbildung oder schulische Bildung in Ostwürttemberg. Teilnehmen können Asylbewerber*innen, Geduldete mit zumindest nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt und Flüchtlinge mit humanitärem Aufenthalt in Ostwürttemberg. Das Mindestalter für eine Teilnahme an nifo ist 16 Jahre.

Kooperationen und Netzwerke

Die Integrationsarbeit verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz: Individuelle Unterstützung der Zielgruppe vom ersten Kontakt über die Stabilisierung und Kompetenzfeststellung bis hin zu Qualifikation, Vermittlung und Nachbetreuung.

Die Umsetzung setzt auf die Vernetzung und Einbeziehung aller am Arbeits- und Ausbildungsmarkt relevanten regionalen und lokalen Akteure und auf die Organisation, Unterstützung und verstärkte Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen vor Ort. Strukturen und Abläufe sollen geschaffen werden, die die regionalen Spezifika und Bedarfe berücksichtigen und deshalb nachhaltig bei der Integration von Flüchtlingen und Asylbewerber*innen in Ostwürttemberg eingesetzt werden können.

Die Integrationsarbeit wird von Integrationsfachkräften an den Standorten Aalen, Ellwangen, Schwäbisch Gmünd und Heidenheim in enger Abstimmung mit Arbeitsagentur, Jobcenter und weiteren Kooperationspartnern durchgeführt.

Aktivitäten und Angebote

Unser Angebot für Geflüchtete

- ✓ Niedrigschwellige und aufsuchende Informationsangebote für die Zielgruppe
- ✓ Unterstützung beim Zugang zu relevanten Leistungen des regulären Hilfesystems
- ✓ Vermittlung in Sprach- und Qualifizierungsangebote
- ✓ Individuelles Coaching und Beratung zu beruflichen Möglichkeiten, Kompetenzfeststellung sowie Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

- ✓ Vermittlung von Praktika zur betriebsnahen Aktivierung, Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen und Vorbereitung der Teilnehmer*innen
- ✓ Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung durch Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Kontaktaufnahme mit Arbeitgeber*innen und Ausbildungsbetrieben
- ✓ Passgenaue individuelle Maßnahmen für junge Geflüchtete mit dem Ziel der (Wieder-) Aufnahme einer Schul- und Berufsausbildung

Teilprojektpartner

- Landratsamt Ostalbkreis (Aalen)
- Stadt Aalen (beendet zum 31.12.2020)
- Stadt Ellwangen
- Stadt Schwäbisch Gmünd (beendet zum 31.12.2020)
- AWO Kreisverband Heidenheim

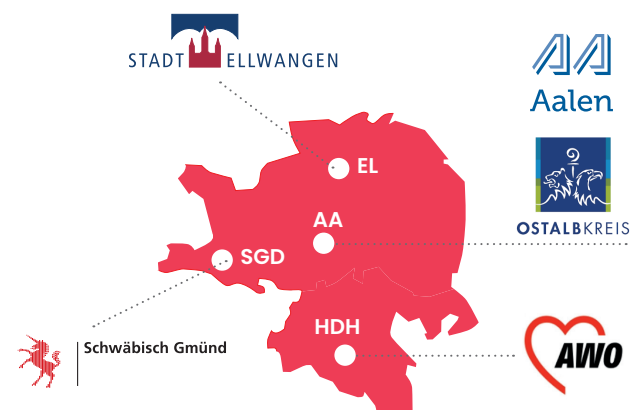
Projektträger

Aktion Jugendberufshilfe in Ostwürttemberg (AJO) e.V.
Aalstraße 14
73430 Aalen

Petra Walter
(Geschäftsleitung, Gesamtkoordination)
Telefon: 07361 5561950
E-Mail: info@ajoev.de

Christian Herkt (Projektleitung)
Telefon: 0152 34187618
E-Mail: herkt@ajoev.de

Projektwebseite: www.nifo.online



INW – Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (beendet)



Das Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW) lieferte in den Jahren 2016 – 2019 einen wichtigen Beitrag als beispielhaft wahrgenommene Integrationsarbeit und war in den Landkreisen als relevanter Akteur bekannt. Seit Januar 2020 sind drei der ehemaligen INW-Teilprojekte (Kolping, Diakonie und IRIS) in den IFAF-Netzwerkverbund NIFA übergegangen, sodass in beiden Landkreisen die erfolgreiche Arbeit fortgeführt wird.

Projektziel

Ziel war es, mit den INW-Angeboten innerhalb von vier Jahren kreisübergreifend ca. 1.000 Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Flüchtlinge, das heißt ca. 600 Personen im Hohenlohekreis und ca. 400 Personen im Main-Tauber-Kreis zu erreichen. 40 % der Teilnehmenden sollten in Schule, Ausbildung und Arbeit vermittelt werden.

Dazu zählten

- ✓ Informations- und Orientierungsunterstützung von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt
- ✓ Spracherwerb durch Vermittlung individuell passender Maßnahmen
- ✓ Integration durch Vermittlung von Betriebsbesuchen, Hospitationen, Praktika, Ausbildung, Beschäftigung und Schule
- ✓ Vermittlung in berufsbezogene Sprachkurse sowie in die Anerkennungsberatung

Aktivitäten und Angebote

- ✓ Einzelberatungen und Erstellen von Bewerberprofilen
- ✓ Praktikumsprojekte mit Unternehmen aus der Region
- ✓ Basisschulungen und Werkstatttraining
- ✓ Unterstützung Ehrenamtlicher
- ✓ Stufenweise und nachhaltige Vermittlung in Arbeit/Ausbildung

Das INW arbeitete auf der strategischen und operationalen Ebene eng mit den Jobcentern Hohenlohekreis und Main-Tauber sowie mit der Agentur für Arbeit Schwäbisch Hall – Taubertal zusammen. Dank der engen Verzahnung mit dem Hohenloher Integrationsbündnis 2025 (HIB 2025) so-

wie dem „Aktionsbündnis Integration des Main-Tauber-Kreis“ war das INW von Anfang an in kreisweite Vernetzungsstrukturen eingebunden und konnte schnell auf aktuelle Bedarfe reagieren. Viele Teilnehmende konnten zudem aus den vom HIB 2025 koordinierten Sprachkursen und den gemeinsam initiierten Pilotprojekten bei einzelnen Arbeitgeber*innen gewonnen werden. Im Hohenloher Integrationszentrum in Künzelsau-Gaisbach hatte das INW seine Schaltzentrale – nah an der Zielgruppe und mit geeigneten Räumen für die Durchführung von eigenen Angeboten. Zum Ende der geplanten Laufzeit am 31.12.2019 konnte so die angestrebten Projektziele – vor allem die Vermittlungsziele – bei weitem übertroffen werden.

Weitere Informationen

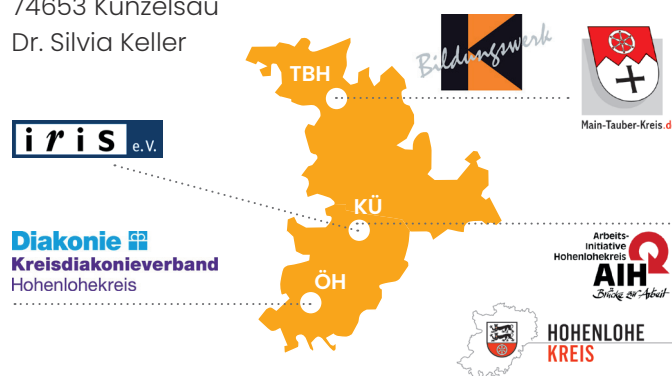
Keller, S./ Kleinik, H./ Stein, G. (2020): „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im ländlichen Raum am Beispiel des kreisübergreifenden Pilotprojekts Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW)“ <https://www.iris-egris.de/iris/wp-content/uploads/inw-Praxisdoku-Teil-1.pdf>

Teilprojektpartner

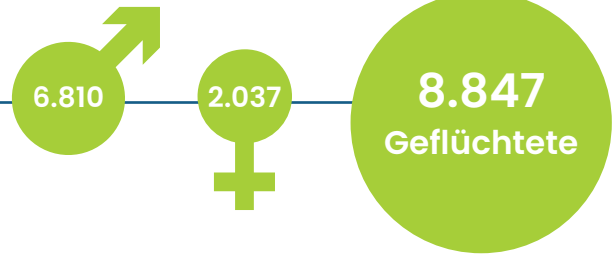
- Landratsamt Main-Tauber-Kreis (Taubertal)
- AIH – Arbeits-Initiative Hohenlohekreis gGmbH (Künzelsau)
- Kreisdiakonieverband Hohenlohekreis (Öhringen)
- Kolping Bildung und Soziales gemeinnützige GmbH (Taubertal)
- IRIS e. V. – Institut für regionale Innovation und Sozialforschung (Hechingen)

Projektträger (01.01.2016–31.12.2019)

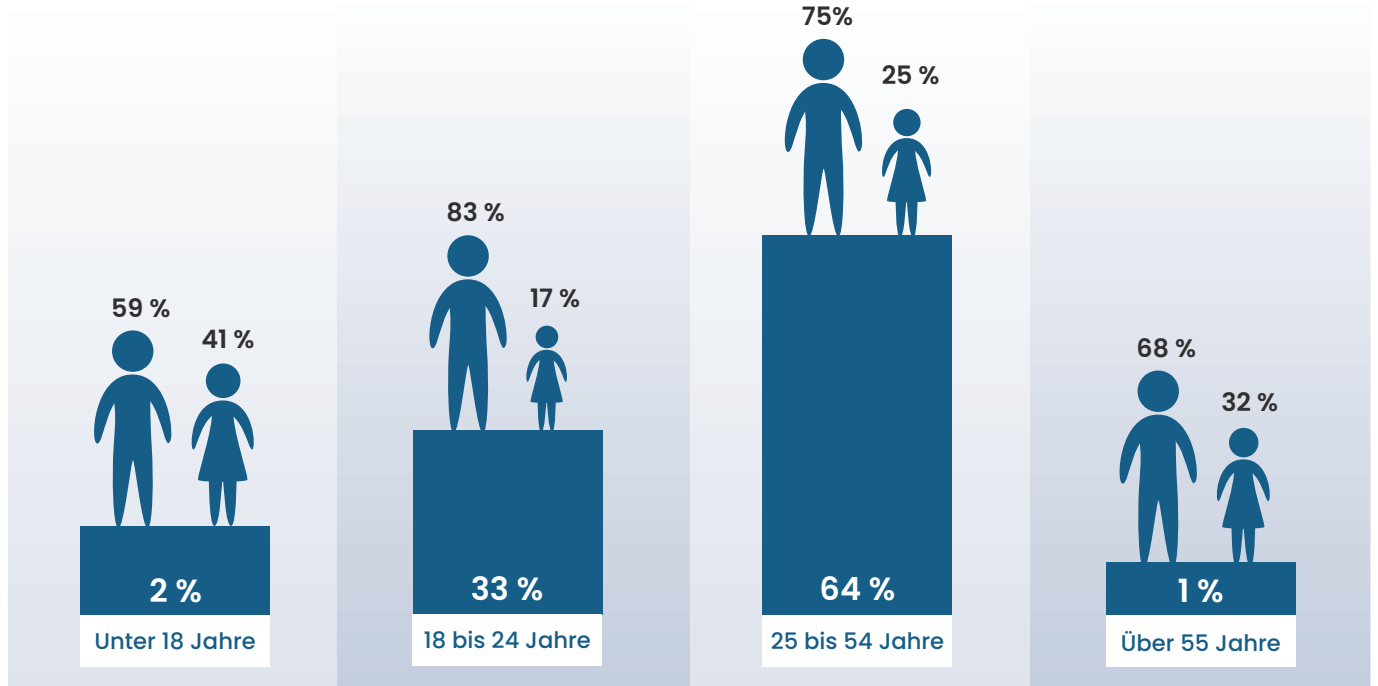
Landratsamt Hohenlohekreis
Allee 17
74653 Künzelsau
Dr. Silvia Keller



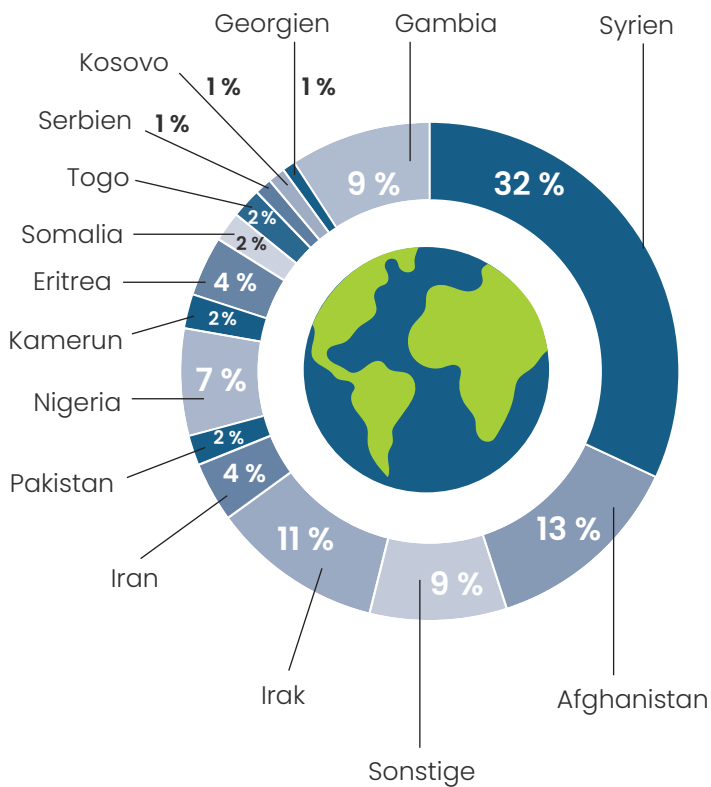
1.1.3 Gesamtstatistik über die Ergebnisse von 07/2015 bis 12/2020



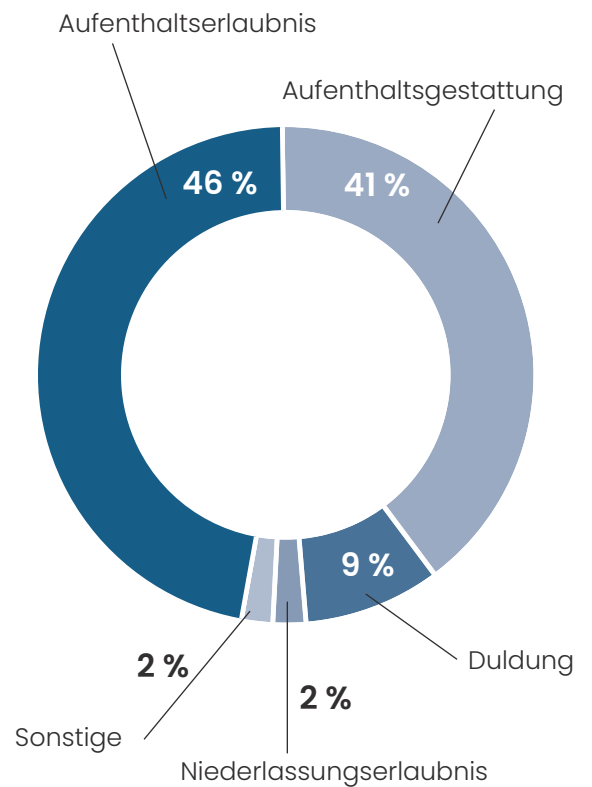
Teilnehmer*innen



Herkunftsländer

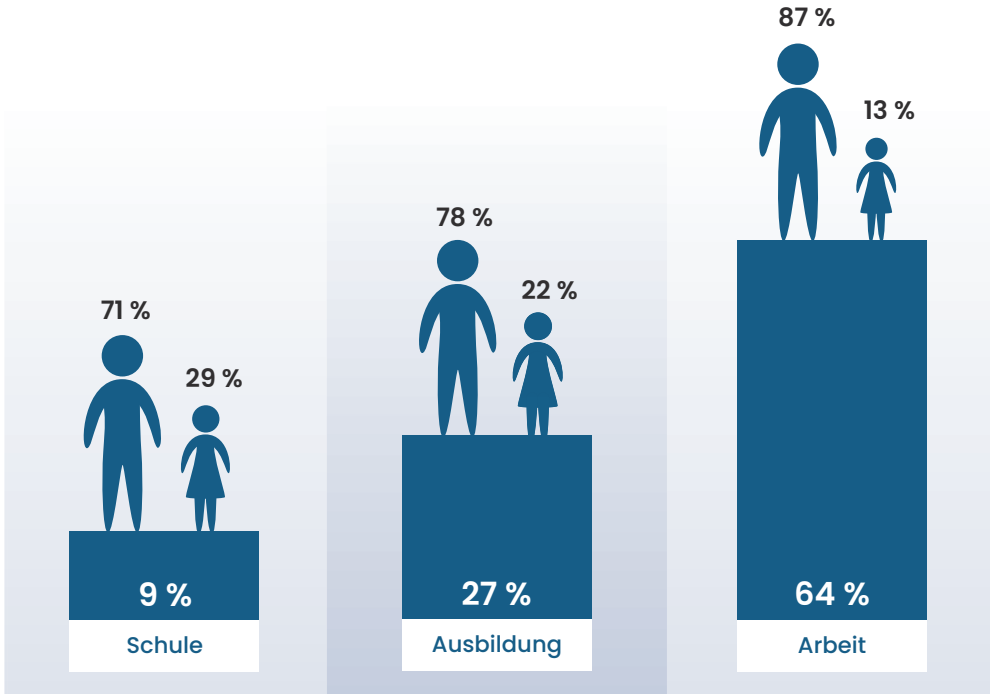


Aufenthaltsrechtlicher Status





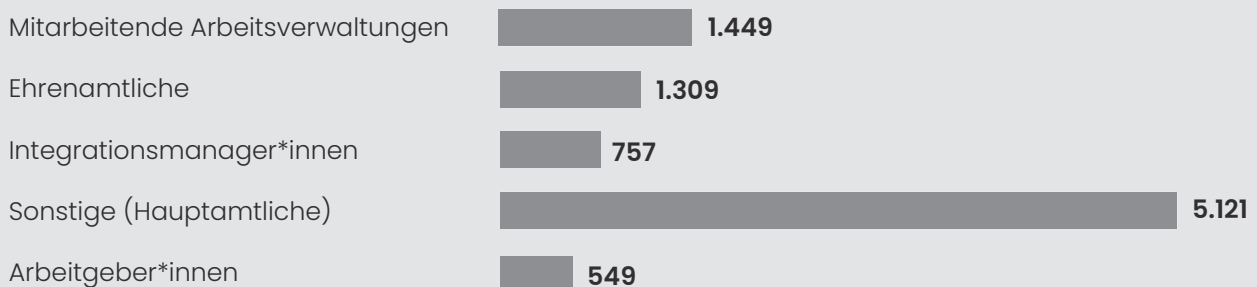
Vermittlungen



Sonstige Vermittlungen



Multiplikator*innenschulungen



Quelle: Gesamtstatistik der IVAF-Netzwerke Baden-Württemberg, Stand 12/2020.

1.2 Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)

Die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) ist eine im Jahr 2006 gegründete, staatlich anerkannte und vom Wissenschaftsrat akkreditierte Hochschule für angewandte Wissenschaften. An den beiden Standorten Mannheim und Schwerin werden pro Jahr etwa 500 Studierende in grundständigen dualen Bachelor-Studiengängen zu Expert*innen in Sachen Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung sowie Arbeitsmarktmanagement qualifiziert.

An den beiden Standorten Mannheim und Schwerin werden die entsprechend bezeichneten dualen Bachelor-Studiengänge „Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ sowie „Arbeitsmarktmanagement“ angeboten.

Das Studienangebot, das sich aus einer Kombination aus Elementen der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften zusammensetzt, richtet sich unter anderem an den fachlichen Bedürfnissen der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus und vermittelt spezielles Wissen in den Bereichen beschäftigungsorientierte Beratung, arbeitsmarktpolitische Förderung und Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt. Unter anderem mit einem Fokus auf Beratungswissenschaften definiert die HdBA mit ihrer Expertise einen Studienschwerpunkt eigenständiger Qualität in der akademischen Forschung und Lehre. Angebote zum Weiterbildungsstudium, bestehend aus dem Masterstudiengang „Arbeitsmarktorientierte Beratung“, spezifischen Zertifikatsprogrammen und Weiterbildungsmodulen, komplettieren das Studienangebot der Hochschule.

1.2.1 Lehre und Forschung im Studienschwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben

Der Lehr- und Forschungsbereich Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben war zunächst in verschiedenen Modulen der Curricula verankert und im Zuge der letzten Akkreditierung wurde ein Studienschwerpunkt „Teilhabe am Arbeitsleben (TA)“ für Studierende des Studiengangs „Berufliche Beratung und Beschäftigung (BBB)“ am Standort Mannheim entwickelt. Die Kernmodule setzen sich seitdem aus einem allgemeinen Grund- und Aufbaumodul (TA I und TA II) sowie einem spezifischen Rechtsmodul zusammen (siehe Infokasten). Sukzessive erfolgte in den letzten zwei Jahren eine curriculare Anpassung durch die Aufnahme der Themenfelder Inklusion, Empowerment und Diversity – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Spezifische Themenfelder wie Flucht und Migration werden seit Jahren sowohl in der Lehre als auch in der Forschung von Professor*innen und Projektmitarbeitenden aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen bearbeitet (www.hdba.de).

Im Lehr- und Forschungsbereich „Teilhabe am Arbeitsleben“ wurde im Sommer 2020 im Auftrag des IvAF-Landesnetzwerks eine quantitative Studie zur Situation von Geflüchteten mit Behinderungen in den IvAF-Netzwerken in Baden-Württemberg durchgeführt.

Eine weitere qualitative Studie befasste sich mit den Auswirkungen der pandemischen Lage auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit in den IvAF-Netzwerken.

Die Forschungsarbeiten von Prof. Dr. Keller und ihre relevanten Ergebnisse werden im zweiten Teil der Publikation veröffentlicht (Kapitel 2.6 und 2.8). Das folgende Schaubild gibt einen Einblick in das Curriculum im Studienschwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben.

Curriculum an der HdBA, Standort Mannheim

Im Studienschwerpunkt Teilhabe am Arbeitsleben im 4. und 5. Präsenztrimester

Rechtliche Aspekte bei der Teilhabe am Arbeitsleben

- ✓ Rechtlicher Rahmen und rechtliche Grundlagen im SGB IX
- ✓ Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Leistungssystem SGB III und SGB II einschließlich Schnittstellen wie auch Abgrenzungsfragen zu anderen Leistungsbereichen
- ✓ Verfahren der Teilhabe und Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger, insbesondere Koordinierung der Leistungen einschließlich Teilhabeplan
- ✓ Rechtsschutz, Erstattungsansprüche der Träger

Teilhabe am Arbeitsleben I (TA I)

- ✓ Beratungskonzept für Menschen mit Behinderungen, Reha-Fallmanagement
- ✓ Maßnahmenträger und rehaspezifische Maßnahmen
- ✓ Inklusion: UN-BRK, Nationaler Aktionsplan
- ✓ Einführung in die medizinische Rehabilitation und sozialmedizinische Gutachten
- ✓ Grundlagen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Eingliederungsmanagements

Teilhabe am Arbeitsleben II (TA II)

- ✓ Beratung und Inklusionsangebote für ausgewählte Personengruppen
- ✓ Aktuelle Forschungsergebnisse zum inklusiven Arbeitsmarkt
- ✓ Interne und externe Netzwerkarbeit
- ✓ Sucht und Krankheitsbilder
- ✓ Empowerment und Diversity
- ✓ Technische Hilfsmittel, Maßnahmenorganisation

Darstellung des Curriculums der HdBA

Quelle: Silvia Keller

1.2.2 Fluchtforschung am Beispiel des Projekts CMinaR

Das Projekt CMinaR (Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market – Development of Courses for Higher Education and Public Employment Services) wurde von September 2016 bis August 2019 durchgeführt. Das über Erasmus+ geförderte Drittmittelprojekt hatte das Ziel Studien- und Weiterbildungsseminare zu entwickeln, um künftige und bereits erfahrene Berater*innen gezielt auf die berufliche Beratung von geflüchteten Ratsuchenden vorzubereiten. Die im Jahr 2011 bereits durchgeführte Delphi-Studie, zu spezifischen Themen und Bedarfen in der Beratungsarbeit für Ratsuchende mit Migrationshintergrund

(Kohn 2011), war Ausgangspunkt einer europäischen vergleichbaren Studie, die in sechs Partnerländern durchgeführt wurde. Eine Pilotierung für Studierende und Beratungsfachkräfte sowie ein umfassender Medien-Pool der entwickelten Studienmodule waren die Ergebnisse dieses erfolgreichen Projekts.

Projektleiter und HdBA-Dozent Karl-Heinz P. Kohn publizierte mehrere Fachbeiträge zu den Befunden (www.cminar.eu). Zur ganzheitlichen Beratungskompetenz in der Flüchtlingsarbeit handelt u.a. sein Fachbeitrag in dieser Publikation (Kapitel 2.1).



Fachbeiträge aus Wissenschaft und Praxis

Der zweite Teil stellt insgesamt acht Fachbeiträge aus Wissenschaft und Praxis vor. Karl-Heinz P. Kohn beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der Beratungskompetenz in der Beratungsarbeit mit Geflüchteten. Dabei hebt er hervor, dass eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration nur mit dem Ansatz einer ganzheitlichen Beratung gelingen kann (Kapitel 2.1). Im zweiten Beitrag – ein Praxisbeitrag von Peter Schneider-Berg und Kirsi-Marie Welt – steht das IvAF-Netzwerk in seiner Rolle als Bindeglied zwischen Geflüchteten und Arbeitgeber*innen im Mittelpunkt (Kapitel 2.2).

Monika Bercea arbeitet in ihrem nachfolgenden Praxisbeitrag die Herausforderungen und Perspektiven der Ausbildungsaufnahme aus (Kapitel 2.3). Einen Überblick über die Angebote der Bundesagentur für Arbeit für geflüchtete Menschen in Baden-Württemberg von 2015 bis heute stellt Christian Rauch von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg, einem wichtigen strategischen Partner des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg, in Kapitel 2.4 vor. Daniel Werthwein vom Landkreistag Baden-Württemberg, ebenfalls ein wichtiger strategischer Partner des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg, beschreibt das Integrationsmanagement und die Rolle der Kommunen bei der arbeitsmarktlichen Integration geflüchteter Menschen (Kapitel 2.5).

Wie hat sich die pandemische Lage auf die Beratungssituation von Geflüchteten in den IvAF-Netzwerken ausgewirkt? Antworten hierzu liefert der Beitrag in Kapitel 2.6 von Prof. Dr. Silvia Keller, der auf einer qualitativen Forschungsstudie fußt. Dr. Tanja Fendel und Dr. Franziska Schreyer, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, forschten zum Thema „Geflüchtete Frauen und ihre Erwerbstätigkeit“. Ihre zentralen Befunde stellen sie in Kapitel 2.7 vor.

Sind neue Zielgruppen in der IvAF-Beratungs- und Vermittlungsarbeit zu identifizieren? Der letzte Beitrag von Prof. Dr. Silvia Keller (Kapitel 2.8), basierend auf den Ergebnissen einer quantitativen Umfrage zur arbeitsmarktlichen Teilhabe und Förderung von Geflüchteten mit Behinderung innerhalb der IvAF-Projektarbeit, hebt die zentralen Erkenntnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen vor.

2.1 Nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt nur mit ganzheitlicher Beratung – Beratungskompetenz in der Beratungsarbeit mit Geflüchteten | Karl-Heinz P. Kohn

Autor:

Karl-Heinz P. Kohn, Wissenschaftliche Lehrkraft für Beratung und Vermittlung mit dem Schwerpunkt Praxis der beschäftigungsorientierten Beratung und des beschäftigungsorientierten Integrationsmanagements, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim.

Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Deutschland – das war die oberste Zielstellung des Integrationsnetzwerks Hohenlohe-Main-Tauber (INW), wie auch der anderen IuAF-Netzwerke, und das ist auch das Ziel deutscher Migrations- und Integrationspolitik insgesamt. Ein großer Fortschritt gegenüber Zeiten, in denen man noch Arbeits- und Ausbildungsverbote für Geflüchtete und Asylbewerber aussprach oder zumindest die (zeitliche) Zugangsschwelle zum deutschen Arbeitsmarkt möglichst hoch halten wollte.

Inzwischen haben wir sogar die Möglichkeit geschaffen, durch die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung den aufenthaltsrechtlichen Status geflüchteter Menschen in Deutschland zu verbessern („3+2-Regelung“) – also nicht einen abwehrenden negativen, sondern einen integrativ positiven Wirkungszusammenhang zwischen Aufenthaltsrecht und Arbeitsmarktzugang. Gleichzeitig entsteht durch die neue Zielstellung Integration ein verständlicher Zeitdruck auf allen Seiten: Politisch Verantwortliche und sozial Engagierte wollen zeigen, dass Integration gelingen kann und Geflüchtete nicht nur eine finanzielle und infrastrukturelle Belastung erzeugen. Arbeitgeber – zumal in den auftragsstarken Regionen Baden-Württembergs – suchen händeringend nach jungem Fachkräftenachwuchs. Und nicht zuletzt: Die geflüchteten Menschen selbst wollen möglichst schnell Teil der Aufnahmegesellschaft werden, wollen sich aufmachen auf den Weg in existenzsichernde Arbeit und in eine eigene berufliche Laufbahn und wollen nicht zuletzt die aufenthaltssichernden Regelungen für sich auch nutzen. Denn eine Rückkehr in die desolaten Lagen ihrer Herkunftsregionen erscheint weder wünschenswert noch in absehbarer Zeit überhaupt möglich.

Trotz dieses verständlichen Zeitdrucks muss aber im eigenen Interesse aller Beteiligten auch der nachhaltige Erfolg der Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt im Zentrum aller Planungen und Aktivitäten stehen. Niemandem wäre geholfen, wenn einem schnellen Integrationserfolg ein ebenso schnelles Scheitern auf dem eingeschlagenen beruflichen Weg folgte. Um diese Nachhaltigkeit möglichst zu sichern, sind zwei Dinge von entscheidender Bedeutung: (1) die soziale und persönliche Situation der Betroffenen ganzheitlich zu verstehen und in alle Überlegungen und Aktivitäten einzubeziehen und (2) das berufliche Potenzial: Neigung und Eignung für einen zu wählenden Berufsweg verlässlich abzuklären.

Das ist die Aufgabe einer auf Gespräche mit Geflüchteten besonders ausgebildeten Bildungs- und Berufsberatung. Sie braucht spezifische Kompetenzen der Beraterinnen und Berater, sie braucht die Zeit, die für diese anspruchsvolle Aufgabe notwendig ist, und sie muss am Beginn aller Integrationsbemühungen stehen, aber auch den weiteren Prozess und die sich mit ihm wandelnden Beratungsanliegen weiter begleiten.

Das Ankommen Geflüchteter ganzheitlich wahrnehmen

Die Vorstellung, in welcher Situation man sich selbst sähe, würde man nach erzwungener Flucht – vor Krieg, vor menschenverachtender Politik, aus bitterer Armut – nach vielleicht traumatisierenden Erlebnissen in einem Aufnahmeland angekommen sein, dessen Sprache man nicht spricht, deren Schrift man nicht beherrscht, dessen Behörden- und Bildungswege man nicht kennt und dessen Berufssystem und Arbeitsmarkt man nicht einschätzen kann, mag helfen, Empathie für die vielfältigen Herausforderungen zu entwickeln, vor denen Geflüchtete stehen. Anliegen, die in der Bildungs- und Berufsberatung vorgetragen werden, zumal, wenn es gelingt, eine vertrauensvolle Gesprächssituation zu schaffen, sind ausgesprochen vielfältig. Im europäischen Forschungsprojekt CMinaR wurden sie erhoben (siehe folgende Abbildung):

Geflüchtete bringen eine Vielzahl von Anliegen in den Rahmen der Berufsberatung ein



Anliegen von Geflüchteten in der Beratung
 Quelle: Karl-Heinz P. Kohn

Nicht alle diese Anliegen wird eine einzelne Beratungsperson bis zum Ende bearbeiten können. Einen Großteil davon aber schon. Bei den anderen muss sie zumindest Ansatzpunkte haben, das heißt grob einschätzen können, welche Bedeutung dieses Anliegen für den Gesamtprozess beruflicher Bildungswahl und arbeitsmarktlicher Integration hat, wie der Zusammenhang zwischen allgemeiner sozialer, gesundheitlicher und lebensweltlicher Situation und beruflicher Integration zu berücksichtigen ist, und wer im Beraterischen Netzwerk weitergehende Expertise einbringen kann.

Bildungs- und Berufswahl, Integration in Ausbildung und Arbeit wird nachhaltig kaum gelingen können, wenn nicht die Gesamtsituation geflüchteter Ratsuchender mit berücksichtigt wird. Selbst dann nicht, wenn die Ratsuchenden selbst gerne ihre Situation durch einen „Tunnelblick nach vorne“ verbessern möchten. Wer etwa vorschnell „irgendeinen“ Ausbildungsvertrag schließt, um die Vorteile der „3+2-Regelung“ zu erhalten, Neigung und Eignung aber für ganz andere berufliche Felder hat, trägt ein hohes Risiko, das angestrebte Ziel gerade nicht zu erreichen. Wer traumatisierende Erlebnisse „positiv verdrängt“, um sich auf die (berufliche) Zukunft zu konzentrieren, kann erfolgreich sein. Es kann aber auch sein, dass ihn das Verdrängte inmitten des Weges einholt und den Abbruch erzwingt. Nur eine frühzeitige und insbesondere ganzheitliche Beratung kann solchen Risiken vorzubeugen helfen.

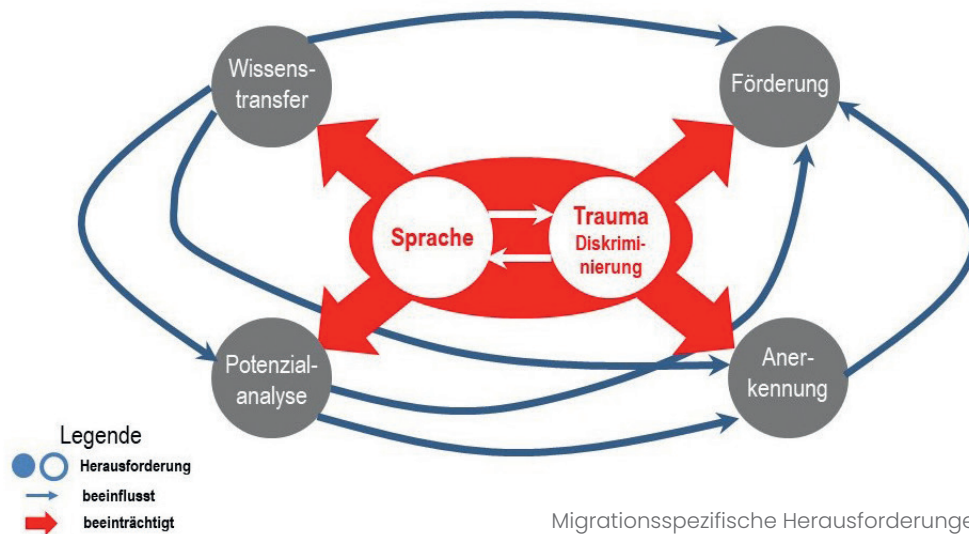
Fluchtspezifische Beratungskompetenzen ausbilden

Eine so skizzierte ganzheitliche Beratung bedarf einer Reihe fluchtspezifischer Beratungskompetenzen¹. Im Mittelpunkt der Herausforderungen steht die **spezifische Potenzialanalyse** für geflüchtete Ratsuchende, um so möglichst potenzialadäquate, das Potenzial voll ausschöpfende und Neigung und Eignung umfassend berücksichtigende berufliche Optionen gemeinsam identifizieren zu können. Dazu bedarf es des **Wissens über Bildungs- und Berufsstrukturen** in den (Haupt-)Herkunftsregionen der Geflüchteten, um einen Abgleich zu in Deutschland üblichen Leistungstestaten und beruflichen Vorerfahrungen einschätzen zu können. Der professionelle **Umgang mit der sprachlichen Differenz** zwischen Beratenden und Ratsuchenden hat nicht nur Bedeutung für das Gelingen der mündlichen Beratungskommunikation. Er muss es auch ermöglichen, Potenziale zu messen und zu entdecken, ohne dass der sprachliche Nachteil diese Analyse beeinträchtigt (beispielsweise durch Visualisierungstechniken und sprachunabhängige Testverfahren).

Die **Berücksichtigung möglicher traumatisierender Erfahrungen** kann dazu beitragen zu erkennen, wo Potenziale nur deshalb nicht aufscheinen, weil das Erlebte Ratsuchende in ihrer Selbstwirksamkeit und in ihrem Ausdruck behindert.

¹ Fluchtspezifische Beratungskompetenzen werden im Folgenden kurz skizziert. Eine vertiefte Darstellung findet sich bei Kohn 2017a.

Wirkkreislauf spezifischer Herausforderungen der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung und Integration



Migrationsspezifische Herausforderungen in der Beratung
Quelle: Karl-Heinz P. Kohn

Und schließlich ist nach der Analyse der Gesamtsituation und der Potenziale der Ratsuchenden von Bedeutung zu wissen, wie eine **spezifische Förderung** die erkannten Potenziale entwickeln kann und wie **formale Anerkennungsverfahren** (im Herkunftsland) schon erreichte Bildungs- und Berufserfolge auch für Institutionen und Arbeitgeber in Deutschland transparent machen können. Die fluchtspezifischen Herausforderungen für die Beratung und für die (berufliche) Entwicklung der Geflüchteten sind vielfach miteinander verwoben (siehe Schaubild).

Das erschwert die Situation einerseits durch die Multiplikation einschränkender Wirkungen. Andererseits ermöglicht die spezifische Analyse auch das Erkennen möglicher Ansatzpunkte zur Auflösung von Beeinträchtigungen. Und ein Erfolg an einem der Knotenpunkte kann auch eine positive Kettenwirkung zur Aufweichung bei den anderen mit ihm zusammenhängenden Dimensionen bewirken.

In echten Netzwerken am gemeinsamen Ziel arbeiten

Die starke Aufgabendifferenzierung im deutschen System aus zuständigen Verwaltungen, sozialen Unterstützungsleistungen und (beruflichen) Bildungsangeboten bringt es mit sich, dass die Arbeit an einer solch komplex verwobenen Herausforderung auf zahlreiche Akteure verteilt ist. Es kommt also darauf an, diese verteilt liegenden Kräfte in einer wirklichen Zusammenarbeit zu bündeln. Was ist hier mit „wirklicher Zusammenarbeit“ gemeint? Netzwerkprojekte erschöpfen sich nicht selten in der Schaffung von

Transparenz über die verschiedenen Akteure und über ihren inhaltlichen Zusammenhang sowie in der Schaffung von „Verweiskompetenz“ – das heißt um Wissen darüber, an wen anderen ich einen „Fall“ abgeben kann, wenn meine eigenen Möglichkeiten zur Bearbeitung einer konkreten Herausforderung an ihre Grenzen stoßen.

Echte Netzwerkarbeit dagegen besteht in der Setzung gemeinsamer Ziele, der Abstimmung der Strategie zur Erreichung dieser Ziele, gemeinsamen (auch konkreten Fall-) Besprechungen im Prozess, dem Erkennen möglichen Feinjustierungs- oder gar Zieländerungsbedarfs, kurz: in wirklicher Zusammenarbeit. Das kann natürlich besonders gut gelingen in regionaler Nähe der unterschiedlichen Akteure zueinander, dort wo Wege kurz und Zusammenkünfte leichter sind, wo alle Informationskanäle, auch die so wirksamen informellen Wege, leichter genutzt werden können, wo die Rahmenbedingungen, zum Beispiel die Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes, vergleichbar sind und das Wissen darüber ein gemeinsames ist. Deshalb sind Projekte zur Errichtung und Stabilisierung regionaler Netzwerke – wie die IvAF-Projekte – so bedeutsam.

Am Beispiel der Förderung junger Geflüchteter auf ihrem Weg zur Erlangung eines beruflichen Ausbildungsabschlusses, lässt sich ein Zusammenwirken wesentlicher Akteure gut veranschaulichen (siehe Schaubild).

Wenn eine ganzheitliche Strategie zur nachhaltigen Absicherung eines solchen Bildungsziels verfolgt wird, dann bedarf es der Nutzung aller aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten zur Absicherung der wichtigsten Rahmenbedingungen, eines sicheren Aufenthalts in der Region, der sprachlichen Erst- und Weiterförderung über den gesamten Zeitraum hinweg, der Einbindung ehrenamtlicher Patinnen und Paten und insgesamt einer bildungsförderlichen Lebensraumgestaltung.

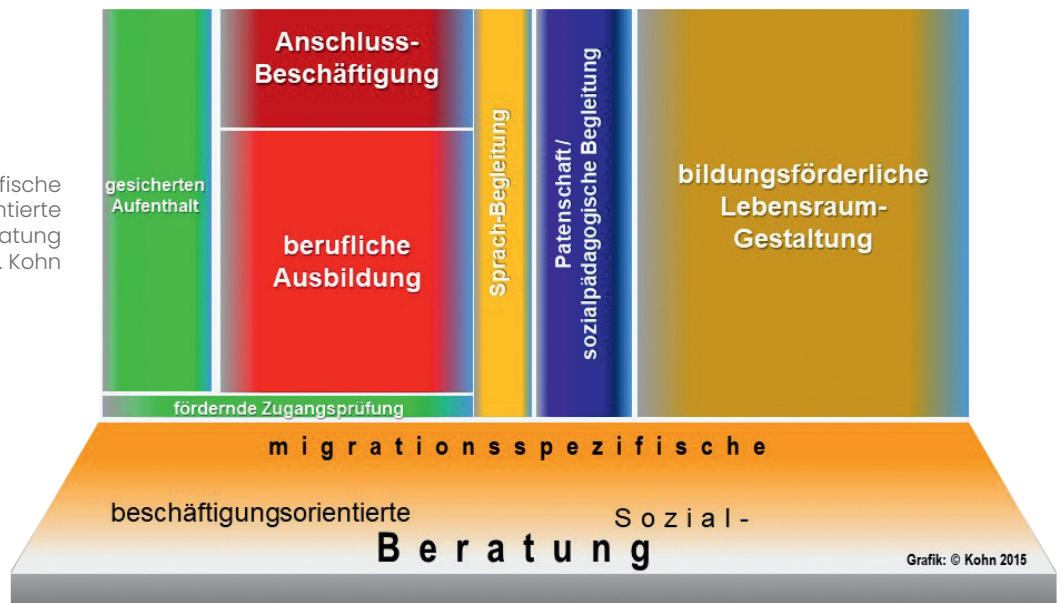
Denn für das Gelingen der schwierigen Aufgabe: Erlernung eines der anspruchsvollen (dualen) Ausbildungsberufe in fremder Sprache, bedarf es nicht nur einer störungsfreien Lernumgebung außerhalb

von Betrieb und Berufsschule. Es bedarf auch der mentalen Stabilität, eines sicheren Aufenthalts und des ganz belastbaren Gefühls des Angekommen- und Willkommen-Seins.

Erst dann können die zahlreichen detaillierten Informationen, Abwägungen und Einschätzungen der so wesentlichen begleitenden Berufs- und Sozialberatung mit der notwendigen Konzentration auf- und angenommen werden und ihre (nachhaltige) Wirkung entfalten. Fluchtspezifischer Ausbau der Beratungskompetenzen und Einbindung in ein regionales Netzwerk echter Zusammenarbeit gehören dafür zusammen.

Empfehlungen für ein ganzheitliches System unterstützender Rahmenbedingungen und Dienstleistungen zur beruflichen Ausbildung junger Fluchtmigranten

Migrationsspezifische
beschäftigungsorientierte
Sozialberatung
Quelle: Karl-Heinz P. Kohn



Kohn, K-H.P. (2017a):

Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen – Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials. In: Kreklau, C. / Siegers, J. (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag 3313, Aktualisierungslieferung Nr. 285, März 2017, im Internet abrufbar unter www.Kohnpage.de/Text2017a.pdf.

Kohn, K-H.P. (2017b):

Requirements and Preferences of Lecturers, Students and Career Counsellors dealing with building up Competences needed in Settings of Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market. Transnational Synthesis of the Outcome of national Delphi-Reports (Intellectual Output of the CMinaR project), Mannheim 2017, im Internet abrufbar unter www.Kohnpage.de/Text2017c.pdf.

Kohn, K-H.P. (2019):

Zutrauen statt Misstrauen. Herausforderungen an eine wirkungsvolle Weiterbildungsberatung für Menschen mit Migrationsgeschichte, In: IQ konkret 3/2018, S. 34-35, im Internet abrufbar unter www.Kohnpage.de/Text2019a.pdf.

2.2 Das IvAF-Netzwerk als Bindeglied zwischen Geflüchteten und Arbeitgeber*innen | Peter Schneider-Berg, Kirsi-Marie Welt

Autor*innen:

Peter Schneider-Berg, Projektleitung PVB, Caritasverband Freiburg Stadt e.V., Kirsi-Marie Welt, Projektleitung NIFA, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Der Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe von Geflüchteten und der Grundstein für ein selbstständiges Leben ist die Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung. Das Ziel der IvAF-Netzwerke ist daher eine möglichst nachhaltige Integration geflüchteter Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt.

Neben der individuellen arbeitsmarktlichen Beratung von Geflüchteten an den jeweiligen Standorten setzen wir uns gemeinsam im IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg auf struktureller und überregionaler Ebene für Verbesserungen beim Arbeitsmarktzugang ein. Die IvAF-Netzwerke sind dabei bereits langjährig in diesem Themenfeld aktiv und verfügen über die entsprechende Expertise. Seit Mitte 2015 bis Ende 2020 haben wir im Landesnetzwerk Baden-Württemberg 8.847 Geflüchtete bei der arbeitsmarktlichen Integration beraten und bei der Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit bzw. dem Nachholen von Schulabschlüssen unterstützt und sie sowie ihre Arbeitgebenden langfristig in den Betrieben begleitet.

In den vergangenen Jahren haben viele Betriebe Zeit, Geld und Arbeit in die Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten investiert und dadurch einen großen Beitrag zur Integration Geflüchteter geleistet. Denn die Aufnahme einer Arbeit ermöglicht nicht nur, einen Beitrag für die Gesellschaft zu erbringen und ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland zu führen.

Vielmehr ist die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses und die damit einhergehende Sicherung des Lebensunterhalts oftmals ausschlaggebend dafür, ob Menschen – auch perspektivisch – ein Bleiberecht in Deutschland erhalten können oder nicht.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nehmen dadurch eine wichtige Rolle im Integrationsprozess vieler geflüchteter Menschen ein. Ein auf Dauer angelegtes Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnis dient dabei aber nicht nur den zugewanderten Personen und der Gesellschaft, sondern auch den Unternehmen, die dringend auf Arbeitskräfte angewiesen sind oder für die Zukunft neue Fachkräfte ausbilden möchten. Sie können von der Ressource „Vielfalt“ profitieren, denn Geflüchtete bringen viele Talente, Kompetenzen und Lebenserfahrung mit, aber auch eine hohe Motivation, Zielstrebigkeit und Einsatzbereitschaft. Daher stehen die Mitarbeitenden der IvAF-Netzwerke auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei ihren Fragen zur Anstellung und Beschäftigung Geflüchteter zur Seite und bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen Geflüchteten und Arbeitgebenden.

Durch die komplexe rechtliche Sachlage ist Personalverantwortlichen oftmals nicht auf den ersten Blick ersichtlich, unter welchen Umständen und mit welchen Aufenthaltsdokumenten Geflüchtete eine Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen dürfen und ob langfristige Bleibe- und damit auch Beschäftigungsperspektiven bestehen. Denn in unserer praktischen Beratungsarbeit treffen wir auf viele Menschen, die gut in den Arbeitsmarkt integriert aber dennoch von Abschiebung bedroht sind. Die unklare Bleibeperspektive sorgt nicht nur bei Geflüchteten, sondern auch bei Arbeitgebenden für Verunsicherung. Um die Möglichkeit eines neuen Anstellungsverhältnisses möglichst realistisch einzuschätzen und ggf. in die Wege zu leiten, berät das IvAF-Netzwerk Unternehmen daher schon im Vorfeld des Vertragsabschlusses.

IvAF-Good-Practice:

Online-Seminare für Arbeitgeber*innen in Baden-Württemberg

ANGEBOT VON	<ul style="list-style-type: none">• NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit• Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden
ZIELGRUPPE	Arbeitgeber*innen in Baden-Württemberg
ZIELE UND LERNINHALTE	<p>Ziel ist es, Arbeitgeber*innen zu unterstützen, die Geflüchtete einstellen oder schon beschäftigen und damit auf der einen Seite die Einstellungsbereitschaft zu erhöhen und auf der anderen Seite Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.</p> <p>Verschiedene themenspezifische Angebote rund um die Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten, wie bspw. „Die Ausbildungsduldung“ oder „Die Beschäftigungsduldung“.</p>
FORMAT	<ul style="list-style-type: none">✓ Einmaliger Termin à 1,5 h✓ Digitales Format über zoom✓ 1h Input, 30 Minuten Raum für offene Fragen und Austausch;✓ Max. 35 Teilnehmende
ERFOLGE	<ul style="list-style-type: none">✓ Seit Mitte 2020 dreimal durchgeführt✓ Insgesamt 69 Teilnehmende aus unterschiedlichen Branchen
WEITERE INFOS	www.ivaf-netzwerk-bw.de

Aber auch bei Fragen, die während des Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses auftreten, bspw. zur Verbesserung von Sprachkenntnissen, zu Möglichkeiten der ausbildungsbegleitenden Nachhilfe, zur Verringerung beruflicher Defizite oder zu Weiter- und Nachqualifizierungsmöglichkeiten, bleiben die Mitarbeitenden der IvAF-Netzwerke für die Unternehmen ansprechbar. Gleiches gilt natürlich auch für die Geflüchteten. Im Sinne einer langfristigen Aufenthaltsverfestigung und damit der Planungssicherheit für die Betriebe, beziehen die IvAF-Netzwerke immer auch mögliche Bleibeoptionen, wie die Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung, in der Beratung mit ein und unterstützen auf Wunsch bei den komplexen Voraussetzungen und bürokratischen Hürden der Antragsstellung. Zudem bieten die IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg seit 2020 auch Online-Seminare für Arbeitgeber*innen an, die Geflüchtete einstellen wollen oder bereits beschäftigen (s. Informationskasten IvAF-Good-Practice).

Daneben werden die geflüchteten Teilnehmenden der IvAF-Netzwerke im Rahmen der Einzelfallberatung oder durch geeignete Qualifizierungsangebote auf ihre Rechte und Pflichten als Mitarbeitende oder Auszubildende vorbereitet. Besonders wichtig ist es frühzeitig mitgebrachte Kompetenzen zu erheben und festzustellen, um auf der einen Seite zielgerichtet individuelle Qualifizierungsschritte festzulegen und anzugehen. Auf der anderen Seite ist die Kompetenzfeststellung vor allem aber auch Grundlage für ein gutes Matching zwischen Kompetenzprofil des/der Geflüchteten und Anforderungsprofil geeigneter Arbeits- oder Ausbildungsstellen. Wurde im Heimatland bereits ein Studium oder eine Ausbildung absolviert, ist es wichtig, dies wenn möglich in Deutschland anerkennen zu lassen, gleiches gilt für entsprechende Schulzeugnisse. Viele Menschen haben jedoch keine formalen Belege für ihre mitgebrachten Qualifikationen.

So gibt es beispielsweise in den meisten Ländern kein solches Ausbildungssystem wie in Deutschland und auch die Arbeitswelt kann im Heimatland eine andere sein. Daher ist auch die Berufsorientierung und -vorbereitung, bspw. in Form von Praktika, Maßnahmen beim Arbeitgeber, Betriebsbesichtigungen, Berufsinformationstagen, Jobmessen, elementar bei

der arbeitsmarktlichen Beratung und Begleitung von Geflüchteten. So soll Missverständnissen, Unsicherheiten aber auch falschen Erwartungen vorgebeugt werden.

Gleichzeitig können so niedrigschwelligere Möglichkeiten genutzt werden, Geflüchtete wie Arbeitgebende in Kontakt miteinander zu bringen. Darüberhinaus unterstützen wir unsere Teilnehmenden darin, passgenaue Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu finden und helfen beim Bewerbungsmanagement. Wir stehen hierbei wie oben beschrieben auch Arbeitgebenden bei Fragen rund um die Anstellung und Arbeitsaufnahme zur Verfügung. Auch nach der Beschäftigungsaufnahme bleiben die Mitarbeitenden des IvAF-Netzwerkes Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Geflüchteten. Ggf. kann so bei Problemen zwischen Mitarbeitenden und Betrieb vermittelt werden und Beschäftigungs- oder Ausbildungsabbrüche können vermieden werden.

Durch die Covid-19-Pandemie sehen sich Unternehmen wie Geflüchtete, die sich bereits in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis befinden oder dieses in naher Zukunft aufnehmen wollen, vielfach mit neuen und zusätzlichen Hürden und Herausforderungen konfrontiert. Die Wirtschaftslage im Allgemeinen wie die Auftragslage vieler Branchen haben sich spürbar verschlechtert. Geflüchtete ohne entsprechende Qualifikationen und Sprachkenntnisse oder Beschäftigte, die noch nicht lange im Beruf sind, sind besonders stark vom Risiko betroffen, arbeitslos zu werden. Aber auch Kurzarbeitergeld oder die nun gefährdete Übernahme von geflüchteten Auszubildenden können Aufenthaltsperspektiven in Frage stellen. Für das Jahr 2021 und darüber hinaus ist daher eine deutlich erschwerte und verzögerte Arbeitsmarktintegration zu befürchten. Umso wichtiger ist es daher, dass die Mitarbeitenden des IvAF-Netzwerkes vor, während und nach der Beschäftigungsaufnahme ansprechbar für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch Geflüchtete sind und auf beiden Seiten weiterhin nachhaltig begleiten. Ggf. kann so bei Problemen zwischen Mitarbeitenden und Betrieb vermittelt werden und Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse auch in Krisenzeiten stabilisiert und nachhaltig gesichert werden.

Unser Angebot für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Die IVAF-Netzwerke stehen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bei Fragen rund um die Anstellung und Beschäftigung von Geflüchteten zur Verfügung, sowohl für Einzelfallanfragen als auch für die Durchführung von Veranstaltungen:

- ✓ Wir beantworten Fragen in Bezug auf Aufenthaltsstatus, Zugang zum Arbeitsmarkt und Ablauf des möglicherweise notwendigen Arbeitserlaubnisverfahrens. (Welche Aufheldatsdokumente gibt es und wer hat welchen Zugang zum Arbeitsmarkt?)
- ✓ Wir verweisen auf Angebote und Maßnahmen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Kontext Ausbildung und Arbeit. Die letztendliche Förderentscheidung wird vom zuständigen Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit getroffen.

- ✓ Wir stellen Übersichten und Informationsmaterialien bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu Fördermöglichkeiten zur Verfügung.
- ✓ Wir bieten Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Kammern, Innungen, Arbeitgeberzusammenschlüsse etc. an.
- ✓ Wir stehen auch nach der Anstellung geflüchteter Personen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für weitere Fragen zur Verfügung.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:
www.ivaf-netzwerk-bw.de

Sana ist ein junger Mann aus Gambia, der nach seinem Hauptschulabschluss in Tübingen 2017 eine Bäckerlehre begonnen hat.

Die Lehre ermöglicht ihm derzeit eine mittelfristige Bleibeperspektive durch die Ausbildungsduldung. Wegen Problemen, die für Jugendliche beinahe normal sind, wenn sie aus ungünstigen Familienverhältnissen stammen, hat ihn der frühere Lehrbetrieb im dritten Lehrjahr entlassen und Sana hat im Frühjahr 2020 mit uns zusammen nach einer neuen Lehrstelle für das dritte Ausbildungsjahr gesucht.

Sana liebt den Bäckerberuf, ist sehr zuverlässig und möchte seine Ausbildung erfolgreich beenden. Bäckermeister Gehr sagte nach der Probearbeit am 12. Juni 2020 „Er hat zwei geschickte Hände, aber Theorie aus der Schule und die Praxis in der Bäckerei müssen besser verbunden werden“. Die Bäckerei Gehr ist eine sozial engagierte und 100 %-Bio-regionale Produkte führende Bäckerei in Tübingen, die Sana trotz einer Jugendstrafe eine zweite Chance gibt. Sie kümmerte sich selbst um alle Einstellungsmodalitäten einschließlich der Meldung bei der Ausländerbehörde. So konnte Sana die Inhalte des zweiten Lehrjahres wiederholen und seit Herbst

im dritten Lehrjahr gefestigt dort fortfahren, wo er aufgehört hat. Die Unterstützung durch das Asylzentrum im NIFA-Projekt hat Sana auf jeden Fall geholfen: sowohl die Suche nach einer Bäckerei, die Begleitung beim Bewerbungsgespräch und die Unterstützung beim Nachgespräch waren auf jeden Fall sehr hilfreich. Sana ist überglücklich, dass ihm die Bäckerei eine zweite Chance gibt, und er versichert, dass er „keine Dummheiten mehr macht“, denn dann wäre der Traum vom Bäcker vorbei und seine Zukunft in Deutschland ziemlich aussichtslos.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NIFA-Teilprojekt
Asylzentrum Tübingen e.V.



Sana konnte bei der Bäckerei Gehr sein 2. Lehrjahr wiederholen
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NIFA-Teilprojekt
BruderhausDiakonie Tübingen

Ammar aus dem Irak hatte bereits u.a. eine Ausbildung im Umwelt- und Sicherheitsbereich absolviert, bevor er 2015 nach Deutschland kam.

Er kam mit dem Wunsch, ein Studium aufzunehmen in unsere Beratungsstelle. Nach einer Kompetenzerfassung und unter Einbezug der aktuellen Lebenssituation von Ammar entschieden wir uns gemeinsam für ein duales Studium. Nach zahlreichen erfolglosen Bewerbungen in den Bereichen Wirtschaftsinformatik und Informationselektronik mussten wir jedoch einsehen, dass die Chancen auf einen der sehr begrenzten dualen Hochschulplätze schlecht standen. Von Ammar kam schließlich die Idee, im Rettungsdienst tätig zu sein, denn auch hier brachte er bereits Berufserfahrung aus dem Irak mit. Gemeinsam suchten wir nach einem niedrighschwelligem Zugang zum Arbeitsfeld. Mit Hilfe unseres NIFA-Partners, dem Jobcenter Landkreis Tübingen, konnten die Kosten für einen Bildungsgutschein für einen Kurs zum Rettungssanitäter bei der DRK übernommen werden. Auch bei der Suche nach notwendigen kursbegleitenden Praktika konnten wir Ammar unterstützen. Nach erfolgreichem Abschluss ist



Ammar an seinem Arbeitsplatz beim DRK Tübingen
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

er nun seit August 2019 hauptamtlich beim DRK in Tübingen als Rettungssanitäter beschäftigt und fühlt sich dort sehr wohl. Auch die Einsatzstelle ist mit ihm sehr zufrieden.

2.3 Herausforderungen und Perspektiven der Ausbildungsaufnahme | Monika Bercea

Autorin:

**Monika Bercea, Projektleitung NBA,
bfz gemeinnützige GmbH**

Eine Ausbildung ist eine grundlegende Voraussetzung für eine gute und nachhaltige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt kann vielen Zugewanderten die Möglichkeit eröffnen eine gute Grundlage für die berufliche Zukunft zu schaffen. Einerseits könnte somit dem Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen entgegengewirkt werden, andererseits fördert eine Ausbildung die persönliche Integration und ermöglicht eine gesellschaftliche Teilhabe.

Eine besondere Herausforderung für den Ausbildungsmarkt stellt die Integration von geflüchteten Menschen dar. Abgesehen davon, dass es vielen neuzugewanderten Menschen an den benötigten Sprachkenntnissen mangelt, fehlen oft grundlegende Vorkenntnisse in Mathematik und Englisch. Des Weiteren fehlen geflüchteten Menschen oft eine berufliche Orientierung wie Vorbereitung und eine Einschätzung der eigenen Kompetenzen. Dadurch entstehen (besonders in der Berufsschule) Probleme während der Ausbildung. Das führt nicht selten zu Ausbildungsabbrüchen.

Die schlechtere finanzielle Lage während einer Ausbildung und wenig flexible Ausbildungsformen (z.B. Teilzeit-Ausbildung oder Teilqualifizierung) führen dazu, dass viele Geflüchtete sich gegen eine Ausbildung entscheiden. Hinzukommt, dass es in den meisten Ländern kein solches Ausbildungssystem wie in Deutschland gibt. Hier ist also eine gewisse Überzeugungsarbeit zu leisten.

Für viele Geflüchtete ist die Ausbildung nicht nur eine Möglichkeit einen schnellen Einstieg zu finden und ihre Kenntnisse im Rahmen des deutschen Ausbildungssystems zu festigen, sondern ebenso eine Möglichkeit durch die sog. „Ausbildungsduldung“ einen Aufenthalt über die „3+2-Regelung“ zu erlangen. Die Ausbildungsduldung, die mittlerweile auch einige zweijährige und schulische Ausbildungen einbezieht, bringt bis zu ihrer Erteilung jedoch viele Voraussetzungen mit (u.a. verschärfte Identitätsklärung, Erfolgsaussichten). Die Herausforderungen einer Ausbildung sind meistens vorher nicht ausreichend bekannt und eine Ausbildung erscheint aus

Gründen der scheinbar einzig möglichen Bleibeperspektive sinnvoll. Durch den Fokus auf ein Ausbildungsverhältnis und die damit einhergehende „Sicherheit“ erfolgt eine Ausbildungsaufnahme häufig jedoch viel zu schnell und viel zu früh, ohne die notwendige „Ausbildungsreife“. Manchmal wird auch eine Ausbildung in Berufen aufgenommen, die nicht zu den eigenen Kompetenzen, aber auch Neigungen passen, nur um einen Ausbildungsplatz zu ergattern. Das daraus entstehende Dilemma zwischen Erleichterung, Motivation und Ernüchterung äußert sich auch in der steigenden Anzahl der Auszubildenden, die ihre Ausbildung nicht bis zum Schluss absolvieren. Da als Geflüchtete*r mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Deutschland aktuell keine andere Möglichkeit besteht, als mit einer Ausbildung diese fragile „Sicherheit“ zu erlangen, ist die Ausbildungsduldung die einzige Variante, einen vorübergehenden „Spurwechsel“ zu erwirken.

Um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, müssen die angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten umfangreich bekannt sein, um auch sinnvoll genutzt werden zu können. Leider fehlt Geflüchteten oft der Überblick über die zahlreichen Hilfsmaßnahmen oder sie haben gar keine Kenntnis davon. Hier setzen das Netzwerk Bleiben mit Arbeit, wie auch die anderen IvAF-Netzwerke, präventiv an und helfen passgenaue Maßnahmen zu finden und fungieren als Vermittler*innen zwischen den Auszubildenden und den Arbeitgeber*innen sowie den anderen relevanten Einrichtungen und Organisationen. Besonders für die Auszubildendengruppe der Geflüchteten in sozialen Berufen sind die IvAF-Netzwerke eine wichtige Anlaufstelle, da die Interessen dieser Berufsgruppen in Baden-Württemberg durch keine Berufskammer vertreten sind. Somit stehen ihnen keine „Kümmerer“, wie es sie z.B. in der IHK oder der HWK gibt, zur Verfügung. Bei der Begleitung von geflüchteten Azubis arbeiten die IvAF-Netzwerke häufig auch mit ehrenamtlichen Ausbildungs- und Jobpat*innen zusammen, die eine wertvolle Ergänzung der hauptamtlichen Arbeit darstellen und die Geflüchteten sehr individuell unterstützen können. Auch hier ist es wichtig als Ansprechpersonen für Betrieb, Geflüchtete*n wie auch Ehrenamtliche*n zu dienen.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NBA-Teilprojekt bfz gemeinnützige GmbH Biberach

Shirin und Hossein kamen im Dezember 2015 nach Deutschland.

Das Ehepaar flüchtete aus dem Iran mit einer großen Portion Hoffnung und Mut in eine völlig unbekannt Welt. Shirin wollte wieder in ihrem Beruf Frisörin arbeiten und suchte nach einem Sprachkurs eine Möglichkeit in Biberach eine Ausbildung zu machen. So fand sie den exklusiven Friseursalon „Benita i Olivera“ in der Rollinstraße 64 in Biberach.

Olivera Gerster und Benita Janus, die beiden Geschäftsführerinnen des Friseursalons, freuen sich über die motivierte junge Frau, die inzwischen ein fester Bestandteil des Teams ist. „Wir waren erstaunt über verschiedenste Techniken, die Shirin aus ihrem Heimatland als Friseurin mitgebracht hat. Unsere Kunden und wir freuen uns, dass eine so motivierte und liebenswerte Kollegin unser Team bereichert.“, berichtet Frau Gerster begeistert. Hossein überzeugte noch während seines Praktikums bei „Burka – Metall Technik“ in Ummendorf durch seine motivierte und freundliche Art. Daraufhin folgte ein Ausbildungsverhältnis zum Metallbauer. Das Ehepaar konnte sich innerhalb von nur zweieinhalb Jahren in Deutschland eine gute Basis schaffen und freut sich über das gute Gefühl, die schwierige und dennoch richtige Entscheidung getroffen zu haben den Iran zu verlassen. Sie sagen beide, dass sie sich in Biberach sehr wohl fühlen.



Shirin und Hossein
Quelle: bfz gemeinnützige



Shirin bei der Arbeit
Quelle: bfz gemeinnützige GmbH Biberach

2.4 Angebote der Bundesagentur für Arbeit für geflüchtete Menschen in Baden-Württemberg von 2015 bis heute | Christian Rauch

Autor:

Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg

Die Zahl der Menschen, die auf der Flucht vor Krieg und vor politischer Verfolgung nach Deutschland fliehen und hier politisches Asyl bzw. die Gewährung internationalen Schutzes beantragen, ist bereits im Jahr 2013 kontinuierlich gestiegen. Im Sommer 2015 mussten Millionen Menschen Schutz, Hilfe und eine Zukunft suchen, weil Konflikte, insbesondere der Bürgerkrieg in Syrien, eskalierten. Seit 2015 sind rund 175.000 Menschen in Baden-Württemberg als Asylsuchende registriert worden. Diese Geflüchteten werden – sofern sie einen Arbeitsmarktzugang haben – in Arbeitsagenturen und Jobcentern betreut und für die Integration in Ausbildung und Arbeit vorbereitet und unterstützt.

Aktuell sind bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern aus den acht Hauptherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) 22.870 geflüchtete Menschen arbeitslos gemeldet. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) als einer der wichtigsten Akteure beim Arbeitsmarktausgleich unterstützt die berufliche und damit auch gesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen.

Ziel war und ist es, die Menschen möglichst nachhaltig und wirkungsvoll in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland stellen geflüchtete Menschen eine wichtige Ressource am Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg dar.

Beitrag der Bundesagentur für Arbeit zur Integration

Die Agenturen und Jobcenter in Baden-Württemberg haben sich auf die neuen Herausforderungen eingestellt. Mit zusätzlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden spezialisierte Teams gebildet, die neben der notwendigen Fachlichkeit auch die Lebenswelten der Betroffenen kennen und oft unterschiedliche Sprachen sprechen.

Darüber hinaus wurde ein telefonischer Dolmetscherdienst eingerichtet, der bei Gesprächen unterstützt. Wesentlich war hierbei auch eine zielgruppengerechte Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.

Als weiterer wichtiger Baustein für eine gelingende berufliche Integration wurde auf überregionaler und regionaler Ebene die Netzwerkarbeit auf- bzw. ausgebaut. Hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flucht bei der Ausgestaltung der Sprachförderangebote, dem IQ-Netzwerk im Rahmen der Anerkennungsberatung und natürlich mit den IvAF-Netzwerken zu nennen.

Modellprojekte – Schritt 1:

„Jeder Mensch hat Potenzial – Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen“

Die seit 2013 steigenden Zahlen geflüchteter Menschen veranlassten die Bundesregierung, die Frist für den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten ohne Aufenthaltstitel (Gestattung bzw. Duldung) zu verkürzen – mit dem Ziel, eine frühzeitige berufliche Integration zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund und in dem Bestreben, einen humanitären Umgang mit Geflüchteten sowie eine neue Willkommenskultur für Zuwanderer zu prägen, wurde 2014 ein bundesweites Modellprojekt zur Arbeitsmarktintegration – in Baden-Württemberg am Standort Freiburg – initiiert. Voraussetzung für das Modellprojekt in Freiburg war ein gut funktionierendes Bleiberechtsnetzwerk (Vorläufer der IvAF-Netzwerke).

Ziel des Projektes war es, frühzeitig Potenziale für den Arbeitsmarkt zu identifizieren und gezielt Vermittlungsdienstleistungen bereitzustellen. So konnten nach dem Prinzip „Early Intervention“ Geflüchtete mit Aufenthaltsstatus frühzeitig und zugeschnitten auf ihr Qualifikationsprofil in Prozesse und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration einbezogen werden. Ergebnisse aus diesem Projekt gaben Aufschluss darüber, wie Regelprozesse auszugestalten sind.

Modellprojekte – Schritt 2:

Integration in Ausbildung und Arbeit – rationalisierte Verknüpfung der notwendigen Bausteine

Der erste und bedeutende Schritt auf dem Weg zur erfolgreichen und nachhaltigen beruflichen Integration ist das Erlernen der deutschen Sprache. Der Ausbau eines quantitativ ausreichenden und an den Bedarfen der Zielgruppe orientierten Sprachförderangebots war ein wichtiger Grundstein.

Erfahrungen mit der Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen konnten die Arbeitsagenturen zu Beginn im Projekt „Stella“ – Willkommen in Baden-Württemberg: Schnelle Integration von Flüchtlingen und Asylbewerber/innen – in gemeinsamer Verantwortung sammeln.

Das Projekt „Stella“ lief in Baden-Württemberg von Januar 2015 bis Dezember 2016. Es wurde in drei Agenturbezirken (Ludwigsburg, Offenburg, Reutlingen/Tübingen) gemeinsam mit den vier Landkreisen

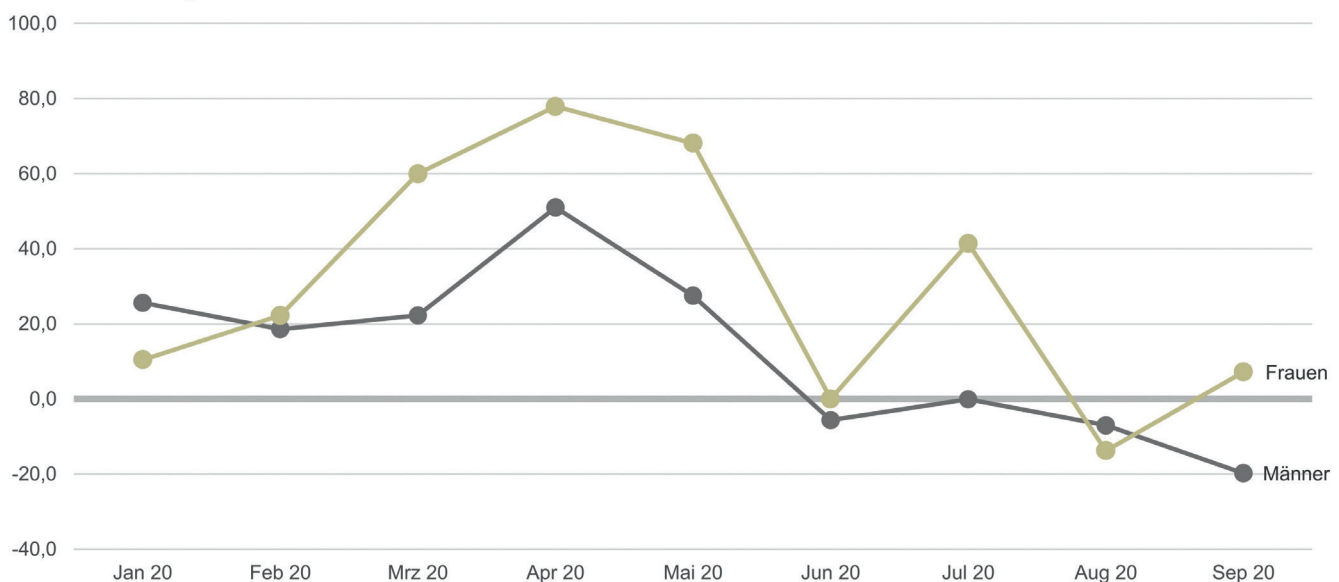
Ludwigsburg, Ortenaukreis, Reutlingen und Tübingen durchgeführt. Die Arbeitsagenturen stellten zusätzliches Personal für die Betreuung und Vermittlung, die Landkreise zusätzliche Deutsch-Sprachkurse zur Verfügung. Zielgruppe waren qualifizierte Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Geduldete mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit sowie anerkannte Flüchtlinge/Asylberechtigte.

Einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren von Stella war die Netzwerkbildung und Zusammenarbeit mit den entsprechenden Landkreisen. Sie trug wesentlich zur frühzeitigen Identifizierung von Potenzialen bei. Die enge Kooperation mit weiteren Netzwerkpartnern – Anerkennungsberatung, Bleiberechtsnetzwerke, Flüchtlingsberatungsstellen vor Ort, Regionalstelle des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – ermöglichte die frühzeitige Nutzung von notwendigen bzw. ergänzenden Unterstützungsangeboten.

Frauen aus den Asylstaaten spüren die Coronakrise stärker als Männer

Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit von Menschen aus den 8 Asylherkunftsländern
Veränderung zum Vorjahr in Prozent

Baden-Württemberg



Veränderung Zugang in Arbeitslosigkeit durch Coronakrise
Quelle: Statistikservice Bundesagentur für Arbeit

Von den Modellprojekten zu Regelangeboten – Etablierungsphase

Nach der erfolgreichen Erprobung von Modellprojekten bietet die BA verschiedene Regelangebote an, um geflüchtete Menschen in Arbeit bzw. Ausbildung zu integrieren. Mit dem Programm „Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF) unterstützt die BA arbeitslose Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Geduldete mit Arbeitsmarktzugang und anerkannte Flüchtlinge/Asylberechtigte für zwölf Wochen auf ihrem möglichen Weg in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Dazu gehören neben fundierten Informationen und Beratung zur Anerkennung von Abschlüssen und zum deutschen Arbeitsmarkt die Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse und die Vermittlung von Praktika. Mit weiteren differenzierten Angeboten des Programms „Perspektive für Flüchtlinge“ werden unterschiedliche Zielgruppen angesprochen:

Im Programm „Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) führt die BA junge Menschen an das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem heran. Ziel ist, dass diese jungen Menschen im Anschluss in eine Ausbildung münden können. Seit 2018 liegt ein noch stärkerer Fokus auf geflüchteten Frauen. Mit dem Programm „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W) wurden volljährige arbeitslose Asylbewerberinnen und weibliche Geduldete mit Arbeitsmarktzugang, erwerbsfähige weibliche Asylberechtigte/anerkannte Flüchtlinge sowie arbeitslose weibliche Geflüchtete an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt.

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu steigern, wurde 2019 in Baden-Württemberg eine neue Maßnahme entwickelt: „FAM³ (FAM hoch drei)“ – Frauen für den Arbeitsmarkt. Zielgruppe der Maßnahme sind insbesondere Frauen ohne bzw. mit geringen Sprachkenntnissen aus den Rechtskreisen SGB II und SGB III mit Migrationshintergrund. Die Maßnahme ist modular aufgebaut und kann drei eigenständige Module umfassen, je nach Fortschritt in Richtung Vorbereitung auf dem Arbeitsmarkt. Ziel ist es, dass die Teilnehmerinnen am Ende der Maßnahme soweit aktiviert und stabilisiert sind, dass sie an weitergehenden Fördermaßnahmen, insbesondere Qualifizierung oder Ausbildung teilnehmen oder dem Vermittlungsprozess zugeführt werden können.

Geflüchtete, die bereits berufliche Fertigkeiten im Ausland oder in Deutschland erworben haben, können mit einem Test (MYSKILLS) zeigen, wie der Stand der beruflichen Kompetenz ist. MYSKILLS ist für Menschen gedacht, die keinen Berufsabschluss vorweisen können, der in Deutschland anerkannt ist.

Da der Test in verschiedenen Sprachen angeboten wird und bild- und videobasiert ist, eignet er sich auch für Geflüchtete mit geringen Deutschkenntnissen. Das Testergebnis weist Kompetenzen aus dem jeweiligen Berufsfeld der Geflüchteten aus. Vermittlungsfachkräfte der Arbeitsagenturen und Jobcenter können damit besser Arbeitsstellen oder eine Weiterbildung vorschlagen. Das Testergebnis kann außerdem bei Bewerbungen verwendet werden.

Kooperationspartner und Netzwerkarbeit

Die BA arbeitet in Netzwerkstrukturen, um z.B. mit Präsenz in Erstaufnahmeeinrichtungen erste Kontakte zu knüpfen und für potenzielle Fachkräfte und Auszubildende frühzeitig die notwendigen Integrationsbemühungen einzuleiten. Partnerinnen und Partner sind weiterhin Ausländerbehörden, Landesnetzwerk IQ Baden-Württemberg, IvAF-Netzwerke, Jugendämter, konsularische Vertretungen und Migrant*innenorganisationen.

Die Zusammenarbeit mit den IvAF-Netzwerken ist seit 2014 sehr intensiv: Seit 2015 gibt es Kooperationsvereinbarungen zwischen der Regionaldirektion Baden-Württemberg (RD BW) und den IvAF-Netzwerken zur Förderung der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen.

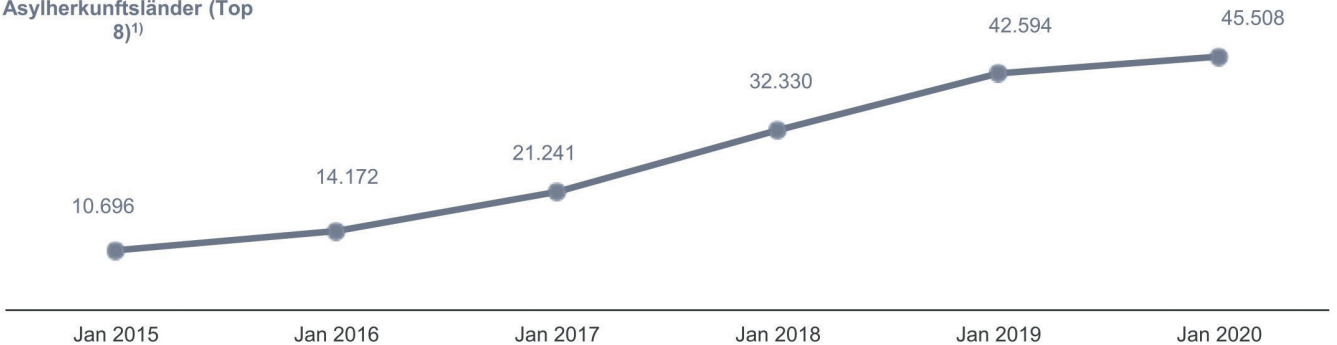
Angebote im Rahmen dieser Kooperation umfassen u.a.:

- ✓ Unterstützung beim Zugang zu den Beratungsangeboten sowie den Förderinstrumenten der Agenturen für Arbeit und Jobcenter,
- ✓ Maßnahmen, die das Regelangebot der Agenturen für Arbeit und Jobcenter ergänzen beziehungsweise erweitern, sowie
- ✓ Schulungen der Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit, u.a. zu aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach Staatsangehörigkeit

Baden-Württemberg
Zeitreihe

Asylherkunftsländer (Top 8)¹⁾



1) Enthalten sind Personen mit der Staatsangehörigkeit Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia oder Syrien.

Quelle: Statistisservice der Bundesagentur für Arbeit

Grafik zur Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter aus Asylherkunftsländern
Quelle: Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

Sie umfasst des Weiteren die Erhöhung der Handlungskompetenz der geflüchteten Menschen im Hinblick auf ihre Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Erhöhung der Einstellungsbereitschaft der Unternehmen sowie die Sensibilisierung der relevanten Akteure des Arbeitsmarktes und des öffentlichen Lebens. Seit 2019 liegt auch ein stärkerer Fokus auf geflüchteten Frauen.

Beschäftigung geflüchteter Menschen in Baden-Württemberg seit 2015

Die Beschäftigungsquote von Beschäftigten aus den acht Hauptherkunftsländern der Asylbewerberinnen und Asylbewerber beträgt laut Statistik im Mai 2020 rund 34 %. Laut IAB-Kurzbericht 4/2020 geht die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, fünf Jahre nach dem Zuzug einer Erwerbstätigkeit nach.

Die Hälfte von ihnen arbeitet als Fachkraft oder in Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau. In Baden-Württemberg ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Hauptherkunftsländern von rund 10.700 im Juni 2015 auf rund 45.500 im Juni 2020 gestiegen.

Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten

Geflüchtete haben in Pandemiezeiten ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden, da viele von ihnen in der Zeitarbeit und im Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt sind – also Branchen, die von der Pandemie besonders betroffen sind.

Daher steigt die Arbeitslosigkeit bei Geflüchteten schneller an. Zwei Faktoren steigern zudem das Risiko, in der Krise eher arbeitslos zu werden: mangelnde formale Qualifikation und Sprachkenntnisse, die für abschlussorientierte Qualifizierungen (noch) nicht ausreichen. Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter legen weiterhin ihre Bemühungen auf die individuelle Unterstützung der Personen mit Fluchthintergrund.

Ausblick

Zuwanderung – unabhängig davon, ob im Kontext Flucht oder Arbeitsmigration – wird auch in Zukunft ein wichtiges Thema sein.

Auch wenn die Zahl geflüchteter Menschen – nicht nur pandemiebedingt – stark zurückgegangen ist,

bleibt es eine herausfordernde und wichtige Aufgabe der BA, die qualifikationsadäquate und somit nachhaltige berufliche Integration aller geflüchteten Menschen zu unterstützen und zu forcieren.

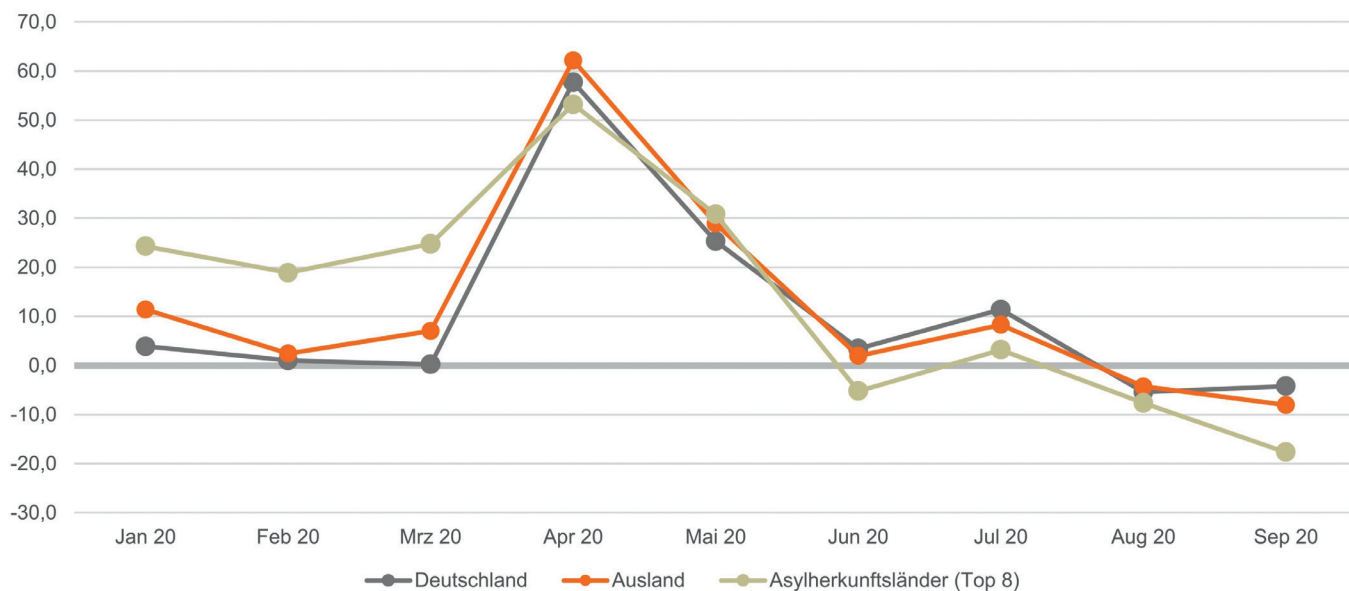
Dabei richtet sich unser Blick weiterhin auf die Berücksichtigung der im Heimatland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrung als Basis für eine berufliche, möglichst abschlussorientierte Qualifizierung bzw. eine Ausbildung. Dazu gehört auch eine berufliche Orientierung zu den Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten – sowohl für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen als auch deren Eltern. Sofern berufliche Abschlüsse aus dem Heimatland vorliegen, werden wir weiterhin die Anerkennung dieser ausländischen Berufsqualifikationen in den Fokus nehmen.

Es ist gelungen, Netzwerke aufzubauen und Schnittstellen zwischen den Akteuren zu harmonisieren. Dies hat die relevanten Institutionen und Träger zusammenschließen lassen, so dass Synergien möglich wurden, die sich positiv auf den Integrationsprozess auswirken.

Diese Netzwerke, in denen die Regionaldirektion Baden-Württemberg auch eng mit den IvAF-Netzwerken Baden-Württemberg kooperiert, sind weiterhin von zentraler Bedeutung, um noch nicht ins Berufsleben integrierte Geflüchtete auf diesem Weg zu begleiten.

Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund reagieren besonders stark auf Konjunkturschwankungen

Zugang in Arbeitslosigkeit aus Erwerbstätigkeit
Veränderung zum Vorjahr in Prozent
Baden-Württemberg



Auswirkungen von Konjunkturschwankungen auf den Zugang in Arbeitslosigkeit
Quelle: Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit

IvAF-Good-Practice: Schulung für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung

ANGEBOT VON	IvAF-Netzwerke bundesweit, in Baden-Württemberg entsprechend der Regionalaufteilung des IvAF-Landesnetzwerks, Koordination über NIFA
ZIELGRUPPE	Mitarbeitende von Agenturen für Arbeit und Jobcentern in Baden-Württemberg
ZIELE UND LERNINHALTE	Ziel ist, die Mitarbeitenden für die spezifischen Bedarfe und Bedürfnisse der Kunden*innengruppe „Geflüchtete“ zu sensibilisieren und sie über die spezifischen aufenthalts- und asylrechtlichen Rahmenbedingungen bei Arbeitsmarktzugang, -förderung und -integration zu informieren. Je nach Bedarf Grundlagen - wie Vertiefungsangebot rund um die arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung von Geflüchteten; spezifische Schwerpunktsetzung möglich.
FORMAT	<ul style="list-style-type: none">✓ Einmaliger Termin á 3–3,5 h✓ Bedarfsgerecht und zielgruppenorientiert vor Ort in der jeweiligen Agentur bzw. Jobcenter oder auch hausübergreifend, seit 2020 auch in digitalem Format über Skype for Business;✓ Inputs via PowerPoint, Fallbeispiele, interaktive Übungen, Plenumsdiskussion und Gruppenarbeit✓ 15–25 Teilnehmende in Präsenz, ab zehn Personen in virtuellem Format; möglichst homogene Gruppen bzgl. SGB-Bereich; abteilungsspezifische bzw. -übergreifende Schulungen möglich;
ERFOLGE	<ul style="list-style-type: none">✓ Seit 2015 ca. 94-mal in unterschiedlichen Agenturen und Jobcentern durchgeführt, seit 2020 zusätzlich viermal in virtuellem Format✓ Insgesamt ca. 1.483 Teilnehmende
WEITERE INFOS	www.ivaf-netzwerk-bw.de

2.5 Integrationsmanagement in Baden-Württemberg und die Rolle der Kommunen bei der arbeitsmarktlichen Integration geflüchteter Menschen | Daniel Werthwein

Autor:

Daniel Werthwein, Referent mit den Schwerpunkten Integration, soziale Sicherung und Pflege beim Landkreistag Baden-Württemberg

Arbeit ist neben dem Erwerb der deutschen Sprache zweifelsohne das zentrale Handlungsfeld, wenn es darum geht, Menschen in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Den Landkreisen ist es deshalb ein ganz wichtiges Anliegen, mit dem Wissen um fehlende Abschlüsse, langwierige Anerkennungsverfahren sowie umfangreiche Vorbereitungsprozesse den Weg zur Arbeitsaufnahme zu ebnen und im Verbund den teils langen und mitunter steinigem Weg gemeinsam zu meistern.

Mit dem zwischen dem Land Baden-Württemberg, dem Landkreistag Baden-Württemberg, dem Städtetag Baden-Württemberg und dem Gemeindetag Baden-Württemberg geschlossenen Pakt für Integration vom 27. April 2017 gelang es, landesweit ein flächendeckendes Netz von Integrationsmanager*innen in baden-württembergischen Gemeinden und Städten zu schaffen, deren zentrale Aufgabe die individuelle und niedrigschwellige Sozialberatung und -begleitung der geflüchteten Menschen in der Anschlussunterbringung ist.

Freilich kann die Begleitung bei Themen der Arbeitsmarktintegration und Anerkennung ausländischer Qualifikationen immer nur Teil der vielfältigen Aufgaben sein. Durch das Projekt „NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit“ (gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds) gelingt es, die hauptamtlichen Fachkräfte vor Ort durch Schulungen und Informationsmaterialien unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzesänderungen im Bereich des Aufenthalts- und Asylrechts mit dem Ablauf des Asylverfahrens sowie dem Zugang von Geflüchteten zu Sprachförderung bzw. Ausbildung und Arbeit zu schulen.

Die IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg sind mit dem Ziel angetreten, in den Projektregionen Geflüchtete beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu unterstützen und die arbeitsmarktlichen Strukturen durch den kontinuierlichen Austausch nachhaltig zu verbessern. Neben Maßnahmen der speziell auf diese Zielgruppe ausgerichteten Beratung, betriebsnahen Aktivierung und Qualifizierung sowie Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und schulischer Bildung bieten sie Schulungen von Multiplikator*innen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sowie in Jobcentern und Arbeitsagenturen an. Dies geschieht immer mit dem Ziel, die Einstellungsbereitschaft für die Zielgruppe zu erhöhen, Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren und die Qualität der arbeitsmarktlichen Förderung nachhaltig zu verbessern.

Die fünf geförderten IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg, die sich zum IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg zusammengeschlossen haben, etablierten sich in den vergangenen Jahren zu einem Garant für Beratungskompetenz und wurden so zu einem wichtigen Partner der Landkreismitarbeiter*innen.

Die Landkreise stellen mit den Gemeinden als untere Ebene das Fundament der staatlichen und kommunalen Struktur im Staatsaufbau der Bundesrepublik Deutschland dar. Die Landkreise haben sich die Verpflichtung auferlegt, stets die kommunale Selbstverwaltung und damit Bürger*innen Nähe und Effizienz bei allen Maßnahmen in den Mittelpunkt zu stellen. Weshalb es besonders wichtig ist, neben den hauptamtlichen Sozialarbeitern ehrenamtlich engagierte Personen einzubinden und verlässliche Strukturen der Zusammenarbeit aller relevanten Akteur*innen zu etablieren.

Warum? Der Grund liegt auf der Hand. Wie in allen anderen Bereichen kann auch in den Landkreisen der Prozess der Integration nur gelingen, wenn er als Koproduktion aufgesetzt wird, wenn – um es bildlich zu fassen – eine Hand in die andere greift. Damit dies klappt, gibt es verschiedene Gelingensvoraussetzungen.

Eine Gelingensvoraussetzung ist dabei ganz sicher der kontinuierliche, ernsthafte und konstruktive Dialog mit den Beteiligten und das bewusste Ja zu einem lernenden System. Integration ist zwar zweifelsohne eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, aber der Ort, an dem die Integration Geflüchteter tatsächlich geschieht, ist in der Kommune. Die Kommunen sind daher der entscheidende Ort für eine gelingende Integration. Die kommunale Ebene kann dabei auf bewährte Netzwerke, professionelle Einrichtungen und auf Kooperationen mit der lokalen Zivilgesellschaft zurückgreifen. Dort lassen sich im Dialog mit allen Beteiligten die aufgeworfenen Fragen besprechen und Lösungsansätze entwickeln.

Folgerichtig ist es, den Fokus sowohl auf die harten als auch auf die weichen Faktoren zu richten. Beide Seiten gehören zu der einen Medaille. Ein lebendiger Teil dieser Gesellschaft zu sein bedeutet nämlich neben Spracherwerb, Bildung und Arbeit auch kulturelle Integration und Zusammenhalt in Vielfalt. Integration gelingt durch gemeinsame Grundwerte! Auch hierzu tragen die angebotenen Kurse und Projekte einen wichtigen Teil bei.

An unterschiedlicher Stelle wurde bereits das Bild geprägt, dass die Integration nicht einem Sprint, sondern einem Langstreckenlauf gleicht. Spracherwerb und Arbeitsaufnahme sind die zentralen Meilensteine. Dabei ist es notwendig, den Integrationserfolg in Etappen aufzuteilen und realistische Ziele zu definieren. Daneben ist die gleichberechtigte Teilhabe für Frauen und Männer bzw. die verstärkte Arbeitsmarktintegration von Frauen ein wesentlicher Aspekt und sicherlich ein Thema, dem in der Zukunft noch mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden muss. Das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist auch in der Zielsteuerung – entsprechend der Vorgabe in § 1 Absatz 2 Satz 3 SGB II – zu verfolgen.

Ein besonderes Gewicht wird auf die gleichberechtigte Förderung und Integration von Frauen und Männern gelegt. Bei der regionalen Bewertung der Umsetzung des Prinzips der Gleichstellung von Frauen und Männern liegt Baden-Württemberg zwar vor dem Bundesdurchschnitt, trotzdem liegt die Integrationsquote der sog. erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext Flucht der Frauen mit 9,4 weit abgeschlagen hinter den Männern mit 52,9 (aus Faktenblatt Gleichstellung im SGB II, Datenstand Dezember 2019). Dies können und dürfen wir nicht hinnehmen.

Insofern war es ein Gebot der Stunde, dass die Vertreter der kommunalen Familie im Rahmen der Gemeinsamen Finanzkommission bei den Beratungen des Landes mit den Vertretern der kommunalen Spitzenverbänden für den Doppelhaushalt 2020/2021 sich wiederholt für die Fortführung des Integrationsmanagements stark gemacht haben.

Ganz deutlich wird die Verantwortung der Landkreise auch beim Modell der Integrationsbeauftragten, in deren Fall zum 1. Januar 2019 mittels einer eigenen Verwaltungsvorschrift nunmehr die regelhafte Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Integrationsbeauftragten (VwV IB) die Anschubfinanzierung ablöst. In der Zukunft muss die kommunale Integrationskonzeption diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe als Querschnittsaufgabe, die erst im Bezug unterschiedlicher Lebensbereiche aufeinander sinnvoll bearbeitet werden kann, als Daueraufgabe betrachten. Hierfür ist es geradezu notwendig, aufzuzeigen, was bereits auf Kreisebene vorhanden ist und im Rahmen einer Konzeption einen Fahrplan für die kommenden Jahre aufzustellen.

Neben der Erarbeitung und Umsetzung eines landkreisweiten Integrationskonzepts gilt es, den Aufbau von Strukturen und Netzwerken zu forcieren und zu unterstützen. Es ist besonders wichtig, Kontakte zu Wirtschaft, Verbänden, Vereinen, Kirchen und zivilgesellschaftlichen Organisationen aufzubauen, damit das Thema Integration in der Mitte der Gesellschaft ankommt. Der von den IvAF-Trägern in Baden-Württemberg verfolgte Netzwerkansatz sowie das Angebot des Expertise-Transfers über das landesweite NIFA-Fortbildungsangebot ist und war hierbei eine große Bereicherung für die Landkreise vor Ort.

Wie weitsichtig die einzelnen Ansätze sind, zeigt sich im Lichte der gegenwärtigen Covid-19-Pandemie ganz neu und unvermittelt.

Den Leser*innen dieser Publikation wünschen wir, dass die Broschüre ihnen als Inspiration für eigene Projekte dient und darüber hinaus hervorragende Dienste als Nachschlagewerk leistet. Der Beginn der Förderung im Juli 2015 liegt mitten in der im allgemeinen Sprachgebrauch als „Flüchtlingskrise“ in Europa bezeichneten Phase.

Zur Erinnerung sei lediglich die Erhöhung der Asyl-antragsteller in Deutschland gegenüber dem Vorjahr (2014) um 135 % auf insgesamt 476.649 Personen genannt. Die Themen freilich, sind heute so aktuell wie nie und die Arbeit für unser Gemeinwesen erscheint wichtiger denn je. In diesem Sinne gratulieren wir zu den geleisteten Erfolgen und freuen uns auf eine weiterhin ertragreiche Zusammenarbeit.

Hintergrund:

Der Landkreistag Baden-Württemberg vertritt die 35 baden-württembergischen Landkreise. Als Kommunalen Landesverband hat er die Aufgabe, die Interessen seiner Mitglieder zu bündeln und die Anliegen der Landkreise gegenüber der Landesregierung, dem Landtag sowie anderen Institutionen und Verbänden zu vertreten.

Weitere Kernaufgaben sind die Information und Beratung der Landkreise in grundsätzlichen, organisatorischen und fachlichen Fragen wie auch die Förderung der Vernetzung untereinander. Um die Selbstverwaltung der Landkreise zu erhalten und zu stärken, sind sowohl in der Landesverfassung als auch in verschiedenen Landesgesetzen Mitwirkungsrechte des Landkreistags verankert. Präsident des Landkreistags ist der Tübinger Landrat Joachim Walter, als Hauptgeschäftsführer leitet Prof. Dr. Alexis v. Komorowski die Stuttgarter Geschäftsstelle.

Landkreistag Baden-Württemberg
Panoramastraße 37
70174 Stuttgart
Telefon: 0711 224620
E-Mail: posteingang@landkreistag-bw.de
Webseite: www.landkreistag-bw.de

IvAF-Good-Practice: Schulungen für Integrationsmanager*innen

ANGEBOT VON	NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit, nach Bedarf in Kooperation mit den anderen IvAF-Netzwerken
ZIELGRUPPE	Integrationsmanager*innen in Baden-Württemberg
ZIELE UND LERNINHALTE	<p>Ziel ist, die Integrationsmanager*innen bzgl. des aufenthaltsrechtlichen wie arbeitsmarktlichen Rahmens und der Lebenssituation von Geflüchteten in Deutschland sowie deren Arbeitsmarktintegration zu sensibilisieren sowie Möglichkeiten der Vernetzung mit den Strukturen vor Ort im Bereich der Flüchtlingsarbeit aufzuzeigen.</p> <p>Je nach Bedarf Grundlagen- bzw. Auffrischungsformat rund um die Begleitung von Geflüchteten auf ihrem Weg in Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt:</p> <p>Seit 2017: Grundlagenfortbildung: Begleitung von Flüchtlingen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt</p> <p>Seit 2019: Auffrischungsbildung: Aktuelle Gesetzesänderungen bzgl. des Zugangs zu Ausbildung und Arbeitsmarkt von Geflüchteten</p>
FORMAT	<ul style="list-style-type: none">✓ zwei Tage zu je 7h (Grundlagenschulung)✓ zwei Termine zu je 2,5 h (Auffrischungsschulung)✓ Vor Ort bei anfragendem Landkreis/Kommune, seit 2020 auch in digitalem Format✓ Inputs via PowerPoint, Fallbeispiele, interaktive Übungen, Plenumsdiskussion und Gruppenarbeit✓ 10–25 Teilnehmende
ERFOLGE	<ul style="list-style-type: none">✓ Seit 2018 ca. 29-mal in unterschiedlichen Landkreisen und Kommunen durchgeführt✓ Insgesamt ca. 514 Teilnehmende
WEITERE INFOS	www.nifa-bw.de

2.6 Beratungssituation von Geflüchteten während Corona – Eine Bestandsaufnahme bei den IvAF-Netzwerken | Silvia Keller

Autorin:

Prof. Dr. Silvia Keller, Professorin für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim

Ergebnisse einer qualitativen Forschungsstudie

Die Covid-19-Pandemie wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche unserer Gesellschaft aus – auch auf die Arbeit mit Geflüchteten in Deutschland. Eine qualitative Forschungsstudie beschäftigte sich mit den Auswirkungen auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit in den IvAF-Netzwerken Baden-Württemberg (www.ivaf-netzwerk-bw.de) ab dem ersten Lockdown bis Februar 2021. Ziel der IvAF-Arbeit ist die soziale und arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten (Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Personen mit Duldung sowie Geflüchtete mit Aufenthaltstitel und zumindest nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt) durch eine ganzheitliche und arbeitsmarktliche Beratung, die auf einem umfassenden Wissen zu asylrechtlichen Fragestellungen basiert und prozesshaft und stets auf die individuelle spezifische Problemlage ausgerichtet ist (Mesgina/Zastrau 2017, S. 4). Der Beitrag stellt im Folgenden die wesentlichen empirischen Befunde vor.

Das Beratungsangebot der IvAF-Netzwerke vor und während der Pandemie

Die Beratungsarbeit der IvAF-Netzwerke vor und während der Pandemie fokussiert sich auf das Arbeitsfeld „Integration in den Arbeitsmarkt“ und den notwendig voranzustellenden Maßnahmen bei den Geflüchteten, wie Identitätsklärung, Antrag auf Beschäftigungs- und Ausbildungsduldung, Vermittlung in Sprachkurse, Vermittlung in Praktika, Ausbildung und Arbeit. Dabei reicht die individuelle Unterstützung vom Ausfüllen der Anträge auf z. B. Arbeitslosengeld, Berufsausbildungsbeihilfe, hin zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen. Neben der einzelfallbezogenen Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit den Geflüchteten stellt der Kontakt zu Unternehmen in Form von Einzelgesprächen, Durchführung von Informationsveranstaltungen und Betriebsbesichtigungen einen wichtigen Baustein dar. In den Erstgesprächen geht es vor allem

um Kompetenzerhebung (Feststellen der schulischen und beruflichen Bildung im Herkunftsland), Kennenlernen, Auswertung von Softskills (Stärken- und Schwächeanalyse) und um die Feststellung der Deutschkenntnisse während in Zweit- und in den Folgegesprächen meist die gemeinsame Entwicklung von realistischen Arbeitsmarktintegrationsstrategien (Erstellen des Lebenslaufs, Übersetzung von Zeugnissen, Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Arbeitserprobung, etc.) erarbeitet werden. Die Kontaktaufnahme erfolgte seitens der Ratsuchenden vor der Pandemie zu den Beratungszeiten in den Räumlichkeiten der IvAF-Netzwerke – direkt ohne oder mit Termin.

Im ersten Lockdown fand die Beratungsarbeit vor allem telefonisch, vereinzelt als Videoberatung und zum Teil unterstützt durch Messenger Dienste statt. Die Beratungskräfte arbeiteten im Homeoffice oder im Büro der Beratungsstellen. Ab dem zweiten Lockdown an beraten die IvAF-Beratungskräfte vor allem in den Büroräumlichkeiten unter den bekannten notwendigen Schutzvorkehrungen (Abstandsregelungen, Hygienevorschriften). Beratung, die sich an Unternehmen und Ehrenamtliche adressiert, findet seit der Pandemie vor allem telefonisch statt.

Das Arbeiten unter Pandemie-Bedingungen hat die Beratungsinhalte in den IvAF-Netzwerken grundlegend nicht beeinträchtigt. Es lässt sich jedoch feststellen, dass bei einigen, aufgrund pandemiebedingter Kündigungen von Geflüchteten, die arbeitsrechtliche Begleitung in den Vordergrund gerückt ist.

Ebenso ist eine Zunahme an Unterstützungsarbeit bei der Antragstellung von Arbeitslosengeld und bei der Beantragung von Begleitungshilfen für Familien, wie Laptops für geflüchtete Schüler*innen, zu verzeichnen.

Erfahrungen mit Videoberatung und weiteren digitalen Beratungsformaten

Kirchliche IvAF-Träger greifen auf das Tool BigBlue-Button zurück, wiederum andere nutzen MS Teams, Skype und WhatsApp. Die Videoberatung wird seitens der befragten IvAF-Beratungskräfte als ein Kommunikationsraum mit weniger persönlicher Atmosphäre, weniger Zeit und vor allem mit technischen Hürden charakterisiert.

Die Qualität der Arbeit bezogen auf die wesentlichen Beratungsinhalte der Erst- und Folgegespräche können weitgehend auch in der Videokommunikation umgesetzt werden.

Sie ermöglicht, aktuelle Sachverhalte schnell und oftmals ohne Terminvereinbarung zu bearbeiten. Als negativ wird der Verlust der nonverbalen Kommunikation als ein wichtiges Element des Kennenlernens, des Vertrauensaufbaus und der Einschätzung des persönlichen Gesamteindrucks im Videogespräch bewertet. Die Mehrzahl der Geflüchteten müssen sich mit vielen Formularen mit hohem Erklärungsbedarf auseinandersetzen, die sie in der Beratung besprechen möchten.

In eine telefonische und videobasierte Beratungsarbeit diese einzubinden, stellt grundsätzlich und vor allem mit Sprachbarrieren große Herausforderungen dar. Aus diesen Gründen wünschen sich viele Geflüchtete eine persönliche „Vor-Ort-Beratung“, vor allem jene, die ohne Bleibeperspektive sind und die keinen Zugang zu Sprachkursen haben und bei denen in den Unterkünften keine technische Infrastruktur für eine Videokommunikation gegeben ist.

Junge Geflüchtete finden sich im digitalen Beratungssetting gut zurecht und haben weniger Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes als Ältere. Verstärkt nutzen die IvAF-Beratungskräfte E-Learning-Angebote in ihren analogen und digitalen Beratungssettings. Dabei greifen sie u. a. auf vorhandene Erklärvideos von Ausbildungsberufen zurück oder erstellen eigene, wie das Erklärvideo zur Beschäftigungsduldung, die dann u.a. auch via WhatsApp an Interessierte verschickt werden.

Die Videoberatung in den IvAF-Netzwerken hängt im Wesentlichen von einer guten Infrastruktur, gekennzeichnet durch eine stabile Internetverbindung in den Privaträumen oder in den Sammelunterkünften und das Vorhandensein digitaler Endgeräte, sowie der individuellen digitalen Kompetenz der Geflüchteten, ab.

Vorteile der Videoberatung werden vor allem in der Flexibilität im Hinblick auf die Erreichbarkeit und der schnellen Kontaktaufnahme gesehen.

Beachtet werden muss, dass mit der Komplexität der Anliegen und Sprachbarrieren, die Qualität der Beratung und wiederum die Akzeptanz der Geflüchteten sich auf Videokommunikation einzulassen, sinkt.

Zur „Nutzung onlinebasierter Kommunikation“ können IvAF-Beratungskräfte auf entsprechende Handreichungen und Empfehlungen der Wohlfahrtsverbände zurückgreifen (Der Paritätische Gesamtverband 2020, Lukinykh 2019, S. 12f.).

Die Walkaround-Beratung als ein alternatives Beratungsangebot

Einige IvAF-Beratungsstellen können die Walkaround-Beratung aufgrund der Kontaktdichte nicht anbieten, andere nutzen dieses Format für ein erstes Kennenlerngespräch. Der überwiegende Teil betont, dass gerade bei einer arbeitsmarktlichen Beratung das Gespräch im Büro unter Nutzung der technischen Infrastruktur wichtig ist.

Wesentliche Unterstützungsleistungen, wie Stellensuche via Internet, Erstellung von Lebensläufen, Dokumentensichtung und Archivierung werden im Beratungsgespräch direkt umgesetzt. Walkaround-Beratung wurden vor allem in der Phase des ersten Lockdowns umgesetzt, um den persönlichen Kontakt aufrecht zu erhalten und um zu erfahren, wie es den Ratsuchenden in dieser Ausnahmesituation geht.

Die Walkaround-Beratung (Beratung im Gehen, siehe Kaczor 2016) als ein alternatives Beratungsangebot wird von einem geringen Anteil der befragten IvAF-Beratungskräfte genutzt; im schulischen Kontext oder in einem spezifischen Biografieprojekt und z. B. beim Auftreten einer Suchtkrankheit.

In einer arbeitsmarktlichen Beratung ist die Walkaround-Beratung nur bedingt anwendbar.

Kontaktbeschränkungen und deren Chancen für neue digitale Beratungsansätze

Der persönliche Kontakt als der Schlüssel zum Vertrauensaufbau im Beratungssetting, eine angenehme Beratungsatmosphäre, Entgegenbringen von Empathie für die Ratsuchenden und Unterstützung der Ratsuchenden im Sinne des Empowerments, eine ganzheitliche Beratung, Regelmäßigkeit und eine individuelle Bedarfsorientierung sind als Gelingensfaktoren zu identifizieren. Aufgrund der stark eingeschränkten Kontaktsituation – vor allem im ersten Lockdown, aber auch im zweiten Lockdown – ist die Qualität im Beratungssetting beeinträchtigt. U. a. kamen kreative Lösungen in der Pandemiezeit zum Tragen, wie z. B. das Erstellen eigener Erklärvideos oder unkompliziertes und schnelles Agieren mit digitalen Messenger Diensten. Firmen fordern z. B. verstärkt Online-Bewerbungen, so dass auch die Geflüchteten sich darauf vorbereiten müssen.

Weitere Beratungs- und Schulungsdienstleistungen für Unternehmen aber vor allem auch die asylrechtlichen Schulungen für Jobcenter und Agenturen werden digital umgesetzt. Dadurch konnten mehr Personen überörtlich geschult werden und die Reisezeit und die Umweltressourcen wurden gleichzeitig geschont. Wie haben die Geflüchteten die Pandemie erlebt? Im ersten Lockdown war ein schneller Kontaktrückzug zu verzeichnen, so dass die Beratungskräfte aktiv auf ihren Kundenstamm zuzugingen. Unsicherheit und negative Erfahrungen mit Ausgangssperren im Heimatland verunsicherten die Geflüchteten.

Hinzu kam die Überforderung und familiäre Belastung der geflüchteten Familien durch die Schulschließungen. Zugleich führte es zu einer Vereinsamung von geflüchteten Singles und eine Verlängerung von Wartezeiten in vielerlei Hinsicht: Warten auf Sprachkurs, Warten auf Bewilligung eines Antrages, Warten ...

Die Pandemie mit den einhergehenden Kontaktbeschränkungen hat dazu geführt, dass sich die Beratungskräfte und die Geflüchteten auf neue digitale Beratungssettings einlassen mussten.

Dies ermöglichte neue Formen eines offenen Lernraumes zur Förderung der Medienkompetenz, die auf dem Arbeitsmarkt immer mehr gefordert werden.

Erfahrungen aus der Arbeit mit geflüchteten Frauen

Aufgrund der Sprachbarrieren und der Versorgung von Kleinkindern steht in den IvAF-Netzwerken vor allem die Vernetzungsaufgabe durch das Angebot von niederschweligen Seminaren, offenen regelmäßigen Frauentreffs und der Vermittlung von Alltagssprache im Mittelpunkt. In der Beratungsarbeit liegt der Fokus auf der Kompetenzfeststellung sowie auf Unterstützungsleistungen bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen des Herkunftslandes.

Die Beratungsarbeit mit Frauen ist geprägt durch eine kontinuierliche Beziehungsarbeit, Vertrauensaufbau und das Eingehen auf individuelle Anliegen. In der ersten Lockdown-Phase fand nur vereinzelt Beratung statt und die Kontaktaufnahme war u. a. auch eine aufsuchende Beratungsarbeit, die durch notwendige Soforthilfen geprägt war. Aufgrund der rudimentären Deutschkenntnisse vieler geflüchteter Frauen ist eine Videoberatung kaum möglich. Hinzu kommen fehlende Infrastruktur und digitale Kompetenzen. Die Kommunikation und Verständigung in den Beratungsgesprächen basieren vor allem

auf Körpersprache wie Mimik und Gestik. Als weiteres digitales Beratungsangebot wird WhatsApp genutzt. Geflüchtete Frauen greifen in der Regel auf ihr Smartphone zurück und schicken Fragen und Sprachnachrichten, die durch die IvAF-Beratungsfachkraft zeitversetzt beantwortet werden. Klassische Walkaround-Beratung hat in der Frauenarbeit bisher weniger gegriffen. Vor der Covid-19-Pandemie wurde Beratungsarbeit auch im Freien – auf Gartenbänken – mit gutem Erfolg durchgeführt. Das Angebot an digitalen Frauenkursen in englischer Sprache wurde ausgebaut und auch gut angenommen – vor allem von Frauen aus afrikanischen Ländern.

Die Schaffung von digitalen Schulungsangeboten für geflüchtete Frauen – vor allem in strukturschwachen Regionen – wird als ein ergänzendes und hilfreiches Angebot bewertet. Aufgrund der Sprachkursunterbrechungen und des Homeschoolings verzögern sich die erfolgreiche Teilnahme an Sprachkursen und arbeitsmarktnahen Anschlussmaßnahmen und somit auch eine potenzielle Integration in Ausbildung und Arbeit für geflüchtete

Die Covid-19-Pandemie hat sich auf die soziale Integration von geflüchteten Frauen stark ausgewirkt.

Sprachkurse fanden nicht mehr statt und die Aufrechterhaltung der eigenen Beratungsarbeit gestaltete sich im Laufe der Zeit aufgrund dieser Perspektivlosigkeit äußerst schwierig.

Dies bedingt direkt die arbeitsmarktliche Integration.

Auswirkungen auf die Vermittlungsarbeit und die Zielerreichung der IvAF-Netzwerke

In den meisten Interviews wurde der Arbeitsplatzverlust der Geflüchteten als direkte Auswirkung der Covid-19-Pandemie genannt. Dabei handelt es sich oft um befristete Stellen, vor allem im Helferbereich überwiegend in der Gastronomie, im Reinigungsbe-

reich und bei Zeitarbeitsfirmen angesiedelt. Gründe hierfür liegen u. a. daran, dass oftmals Geflüchtete, die geringste Betriebszugehörigkeit aufweisen. IvAF-Netzwerke verzeichnen zudem eine geringere Anzahl an neuen Ratsuchenden und zum anderen eine höhere Integrationsquote.

Dies ist vor allem auf die intensivere und die durch pandemiebedingt oftmals längere Beratungszeit im Einzelfall zurückzuführen. Ebenso hat sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt, hier vor allem im Handwerk und im Bereich Lagerlogistik eine Nachfrage nach Arbeitskräften abgezeichnet, die bedient werden konnte.

Auch junge Geflüchtete in Ausbildung waren von Corona betroffen und verloren teilweise ihren Ausbildungsplatz. Zeitgleich sind auch weitere ausbildungsbegleitende Hilfen ausgefallen, so dass sich dies zum einen auf die berufliche Leistung aber auch auf die psychische Gesundheit vieler Geflüchteter ausgewirkt hat. Generell beobachten die IvAF-Netzwerke eine Zurückhaltung und abwartende Haltung der Unternehmen im Hinblick auf die Covid-19-Lage.

Arbeits- und Ausbildungsplatzverluste, fehlende Qualifizierungsmaßnahmen und zum Teil ein Rückgang an freien Stellen haben sich unmittelbar auf die Vermittlungsarbeit der IvAF-Netzwerke durch einen erhöhten Beratungsbedarf niedergeschlagen.

Die erfolgreiche Arbeit von IvAF-Netzwerken wird anhand quantitativer Messgrößen, vor allem von Vermittlungszahlen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemessen (Keller 2020, S. 44ff).

Diese Zielgrößen wurden in den befragten IvAF-Netzwerken erreicht oder übertroffen.

Fazit und Ausblick

Die Covid-19-Pandemie hat sich auf die Beratungs- und Vermittlungsarbeit der IFAF-Netzwerke mittel- und unmittelbar ausgewirkt. Die Pandemie hat die IFAF-Netzwerke digitalisiert. Ihrem Beratungs- und Vermittlungsauftrag konnten die IFAF-Netzwerke gerecht werden. Die Arbeit der IFAF-Netzwerke ist zudem geprägt von politischen, strukturellen finanziellen Rahmenbedingungen sowie der grundsätzlichen Bereitschaft der Unternehmen, Geflüchtete zu beschäftigen (Falkenheim 2020). Diese Rahmenbedingungen gilt es zu verbessern (OECD, 2017, S. 12f).

Im Sinne einer nachhaltigen Integration darf auch die emotionale Ebene der Geflüchteten nicht vernachlässigt werden. Traumatisierung, Ängste, Sorgen um Angehörige im Heimatland aufgrund der pandemischen Lage und die Sorge um den eigenen Ausbildungs- und Arbeitsplatz in Deutschland und zudem eine sich stark in Richtung Digitalisierung, wandelnden Arbeitswelt stellt viele Geflüchtete vor große emotionale Herausforderungen. Partizipation und Empowerment in allen Prozessen der Integration von Geflüchteten sind daher unabdingbar.

Hintergrundinformationen zur Studie:

Im Rahmen eines Forschungsseminars November 2020 wurden an der HdBA Mannheim neun Interviews mittels eines Interviewleitfadens durchgeführt. Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt, teilweise aufgezeichnet und protokolliert. Im Februar 2021 wurden weitere sieben Online-Interviews durchgeführt, so dass für die Auswertung der Interviews nach der strukturierten Inhaltsanalyse nach Mayring insgesamt entsprechende Interviews von sechzehn Expert*innen aus den IFAF-Netzwerken in Baden-Württemberg zu Grunde lagen.

Mesgina, L./Zastrau, S. (2017):

Handreichung für BeraterInnen: Grundlagen für die Beratung von Geflüchteten und ihre Vermittlung in Unternehmen. In: begami berufliche integration e.V. (Hrsg.), Frankfurt am Main. <http://www.bleibin.de/wp-content/uploads/2017/10/170812-BLEIB-Netzwerk-Handreichung-BeraterInnen-inkl-Umschlag-final.pdf> (bleibin.de), [14.11.2021].

Die IFAF-Netzwerke Baden-Württemberg (2021):

<https://www.ivaf-netzwerk-bw.de/die-ivaf-netzwerke-baden-wuerttemberg/>, [07.11.2021].

Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg., 2020):

Unterstützungsarbeit mit Geflüchteten in Zeiten der Corona-Pandemie 2020. Praxistipps zu Rahmenbedingungen und Nutzung onlinebasierter Kommunikation. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/200408_praxistipps-unterstuetzung-gefluechtete-corona.pdf (der-paritaetische.de), [14.11.2021].

Falkenheim, M. et al. (2020):

Was Betriebe tun, damit die Einstellung von Geflüchteten zum Erfolg führt. In: IAB-Forum 24. Juni 2020, <https://www.iab-forum.de/was-betriebe-tun-damit-die-einstellung-von-gefluechteten-zum-erfolg-fuehrt/>, [04.10.2021].

Kaczor, M. (2016):

Beratung im Gehen – ausgewählte Ergebnisse aus einer Untersuchung zu einer Form psychosozialer Beratung. In: Hollstein-Brinkmann, H./Knab, M. (Hrsg.): Beratung zwischen Tür und Angel. Professionalisierung von Beratung in offenen Settings, Heidelberg, S. 207-232.

Keller, S. (2020):

Quantitative Projektergebnisse – Zielerreichung. In: Keller, S. / Kleinik, H./Stein, G. (2020): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im ländlichen Raum am Beispiel des kreisübergreifenden Pilotprojekts Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW) – Erfahrungen aus dem landkreisübergreifenden Modellprojekt „Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber“ im Zeitraum 2016 bis 2019, IRIS e.V. (Hrsg.), Hechingen, S. 44-54, <https://www.iris-egris.de/iris/wp-content/uploads/inw-Praxisdoku-Teil-3.pdf>, [22.10.2021].

Lukinykh, E. (2019):

Digitalisierung. Migrationsberatung online. In: Sozialwirtschaft (SW), Jahrgang 29, Heft 5, S. 12-13.

OECD (2017):

Nach der Flucht. Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland.

2.7 Geflüchtete Frauen und ihre Erwerbsbeteiligung – ein Überblick über zentrale Befunde | Tanja Fendel, Franziska Schreyer

Autorinnen:

Dr. Tanja Fendel, Dr. Franziska Schreyer, beide Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Deutschland weist der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt hohe Bedeutung zu. Dies gilt auch für geflüchtete Frauen, die mit Erwerbsarbeit stärker am gesellschaftlichen Leben teilhaben und an Unabhängigkeit gewinnen können. Der Beitrag gibt einen Überblick über Eckdaten der Erwerbsbeteiligung von Frauen und verweist auf tiefergehende Literatur.

Weltweit steigen Fluchtbewegungen, im Jahr 2020 waren 82 Millionen Menschen auf der Flucht (UN-Flüchtlingskommissariat UNHCR 2021). In Deutschland stellten im Zeitraum von 2015 bis 2020 gut 1,9 Millionen Menschen einen Asylantrag. Der Frauenanteil unter den Asylantragstellenden betrug im Jahr 2020 42 % (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2021: 15 und 24).

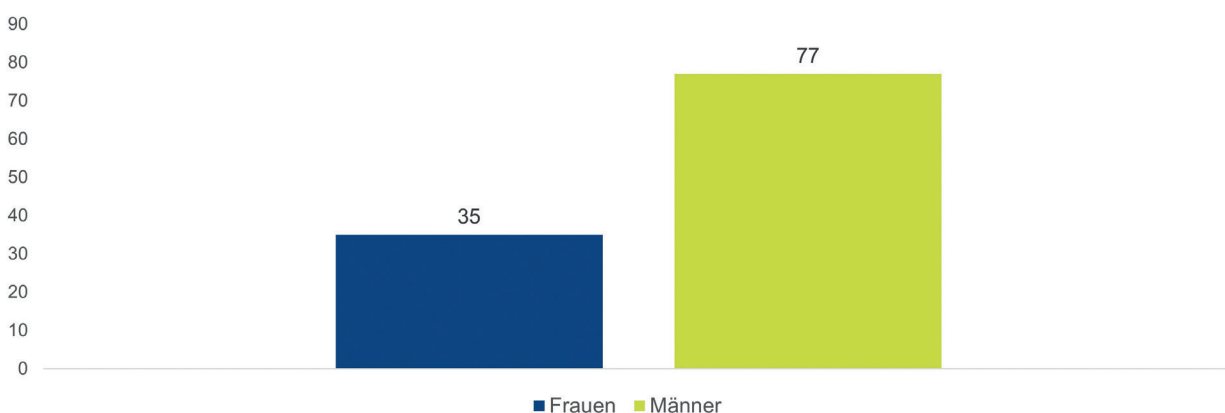
Geflüchtete Frauen kommen mit ähnlichen Bildungsabschlüssen nach Deutschland wie geflüchtete

Männer, wie Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten aus 2019 zeigen. So verfügen 10 % der Frauen wie auch der Männer über Hochschulabschlüsse. 4 % der Frauen und 6 % der Männer haben berufliche Abschlüsse. 84 % der Frauen und 86 % der Männer geben an, keinen beruflichen oder Hochschulabschluss zu besitzen (Fendel/Schreyer 2021: 2). Diese hohen Anteile von geflüchteten Frauen und Männern ohne Abschlüsse gehen auch darauf zurück, dass in vielen Herkunftsländern berufliche Qualifikationen durch „Training on the Job“ und ohne formelle Bildungsabschlüsse erworben werden (Worbs/Baraulina 2017: 9).

Bei der Erwerbserfahrung vor dem Zuzug zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Nur gut jede dritte Frau, aber drei von vier Männern berichten in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten von Erwerbsbeteiligung in den Herkunfts- oder Transitländern (vgl. Abbildung 1). Eine solche erhöht die Erwerbswahrscheinlichkeit in Deutschland aber signifikant (Fendel/Schreyer 2022). Frauen sind hier also im Nachteil.

ERWERBSARBEIT VOR DEM ZUZUG

Erwerbstätigenquoten in Prozent

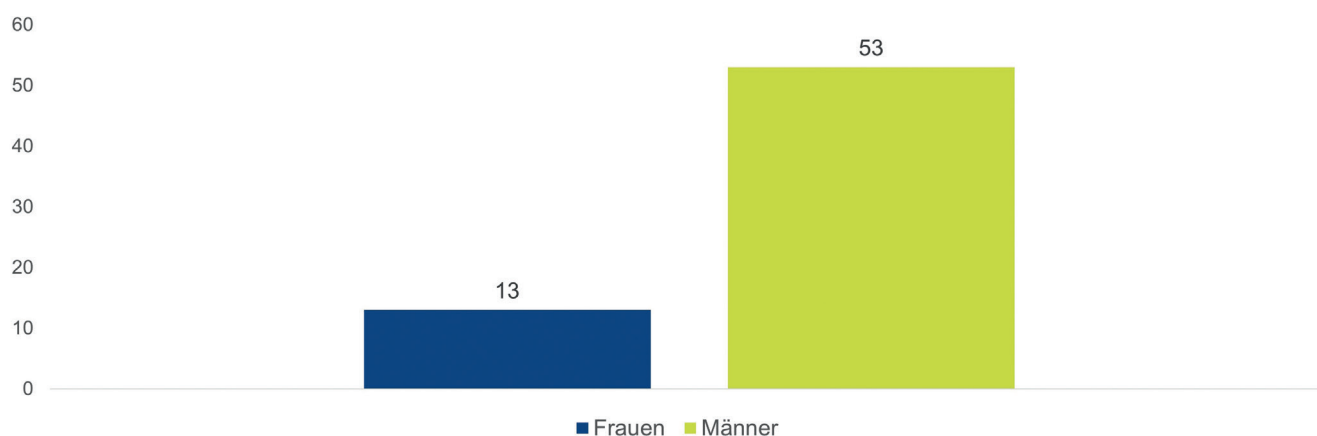


IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2019, gewichtete Daten.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

ERWERBSARBEIT NACH DEM ZUZUG

Erwerbstätigenquoten in Prozent



IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2019, gewichtete Daten.

Abbildung 2: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Das Gefälle in der Erwerbsbeteiligung der Geschlechter setzt sich in Deutschland fort: Im Jahr 2019 waren 13 % der Frauen und 53 % der Männer, die seit 2013 zugewandert waren, sozialversicherungspflichtig oder selbstständig erwerbstätig (einschließlich geringfügiger und/oder unregelmäßiger Beschäftigung sowie Ausbildung, Lehre oder betrieblichem Praktikum; vgl. Abbildung 2).

Auch die Erwerbsformen unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern: 2019 arbeiten 33 % der geflüchteten erwerbstätigen Frauen in Vollzeit und 42 % in Teilzeit, geringfügig und/oder unregelmäßig. 25 % befinden sich in Ausbildung, Lehre oder einem betrieblichen Praktikum. Demgegenüber arbeiten die meisten erwerbstätigen Männer (58 %) in Vollzeit, 25 % in Teilzeit, geringfügig und/oder unregelmäßig und 17 % befinden sich in Ausbildung, Lehre oder betrieblichem Praktikum. Das mittlere Netto-monatseinkommen betrug im Jahr 2019 bei den erwerbstätigen Frauen 500 Euro im Vergleich zu 1.200 Euro bei den erwerbstätigen Männern (Fendel/Schreyer 2021: 2).

Als Hürden für Frauen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, werden in der Fachliteratur verschiedene Faktoren diskutiert. So zeigen Kosyakova u.a. (2021: 4), dass „Frauen im Herkunftsland eher in Berufen erwerbstätig waren, die länderspezifisches Wissen

und Fähigkeiten erfordern und deren Zugang in Deutschland stark reglementiert ist“ (insbesondere in Erziehungs- und Gesundheitsberufen). Die Verwertung dieser Fähigkeiten ist in Deutschland schwieriger als in Berufen im Industrie- bzw. „Sekundärsektor, in denen besonders viele geflüchtete Männer berufstätig waren“ und in denen niedrighschwellige Einstiege auch bei noch mangelnder Deutschkompetenz eher möglich sind. Frauen münden später in Integrations- und Sprachmaßnahmen ein als Männer. Ihr Deutsch stufen Frauen als schlechter ein (Fendel/Schreyer 2022). Auch verfügen Frauen seltener als Männer über Kontakte zu Deutschen oder anderen Langansässigen – Kontakte, die auch beim Ausbau von Deutschkompetenz und bei der Erwerbsintegration hilfreich sein können (de Paiva Lareiro 2021; Goßner/Kosyakova 2021). Zudem berichten Frauen in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten häufiger als Männer von eingeschränkter psychischer Gesundheit, was die Erwerbsbeteiligung zusätzlich behindern kann (Brücker u.a. 2019: 3f.).

Schließlich unterscheidet sich auch die familiäre Situation von geflüchteten Frauen und Männern in Deutschland: Drei von vier Frauen, aber nur jeder dritte Mann lebt mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist besonders gering, vor allem dann, wenn noch Kleinkinder im Haushalt leben (Abbildung 3).

Erwerbstätigenquoten in Prozent

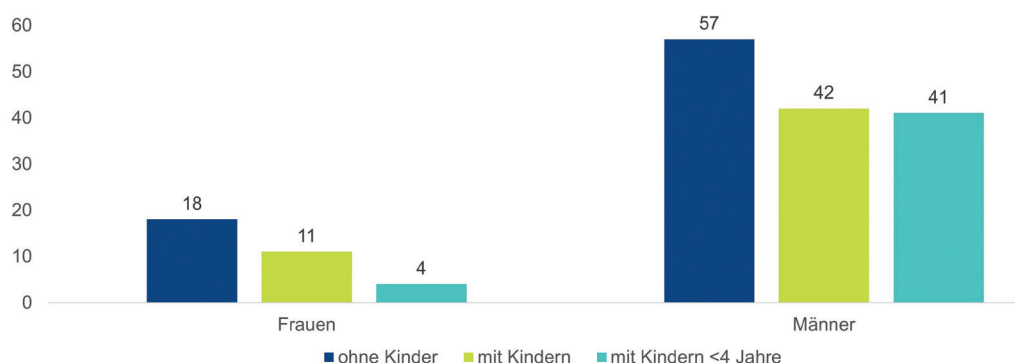


Abbildung 3:
Erwerbstätigenquote
nach Geschlecht
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2019, gewichtete Daten.

Es existiert eine Reihe an Ansatzpunkten, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen gefördert werden kann. Hilfreich wäre etwa eine verstärkte Förderung von Frauen in Integrations- und Sprachmaßnahmen sowie eine höhere Kontaktdichte zum Jobcenter, wenn sie Grundsicherung beziehen (Bähr u.a. 2017 und 2021). Der Erwerbsintegration förderlich wären auch die verstärkte Anerkennung ggf. mitgebrachter Qualifikationen und/oder der nachträgliche Erwerb von Bildungsabschlüssen. Hilfreich wäre auch ein Abbau rechtlicher Restriktionen, denn der Zugang zu Integrationsmaßnahmen und Erwerbsarbeit wird für Teilgruppen geflüchteter Frauen und Männer auch rechtlich be- oder verhindert, so etwa für Geflüchtete im laufenden Asylverfahren, aus als sicher definierten Herkunftsländern oder mit aufenthaltsrechtlichem Duldungsstatus (Pichl 2017; Schreyer u.a. 2015). Hilfreich wäre ferner mehr qualitativ hochwertige öffentliche Kinderbetreuung in Verbindung mit einer veränderten Arbeitsteilung in den Familien (Goßner/Kosyakova 2021; Tissot 2021).

Die Einbindung ihrer Kinder in Kinderkrippen, -gärten und Schulen ist dabei auch eine Möglichkeit für geflüchtete Mütter, Kontakte zu Einheimischen aufzubauen (de Paiva Lareiro 2021). Schließlich ist die Förderung einer professionellen Beratungsinfrastruktur wichtig, die die Wege von Frauen in Erwerbsarbeit und Gesellschaft nachhaltig unterstützen kann. Mehr gesellschaftliche Teilhabe von geflüchteten Frauen und Männern im Zufluchtsland wird nicht zuletzt auch deren Nachkommen zugutekommen.

Bähr, S./ Beste, J./ Wenzig, C. (2017):

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II: Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen. IAB-Kurzbericht 23.

Bähr, S./ Beste, J./ Wenzig, C. (2021):

Bis zum Ausbruch der Corona-Krise hatte sich die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten weiter verbessert. IAB-Forum.

Brücker, H. et al. (2019):

Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 03.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2021):

Das Bundesamt in Zahlen 2020. Nürnberg.

Fendel, T./ Schreyer, F. (2021):

Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit. WISO direkt 17.

Fendel, T./ Schreyer, F. (2022):

Ungleichheit und Aufstieg in der Einwanderungsgesellschaft. Zur Stratifizierung geflüchteter Frauen und Männer im Kontext aktivierender Integrationspolitik. In: Soziale Welt Heft 2 (im Erscheinen).

Goßner, L./ Kosyakova, Y. (2021):

Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse. IAB-Forschungsbericht 08.

Kosyakova, Y. et al. (2021):

Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 08.

De Paiva Lareiro, C. (2021):

Geflüchtete Frauen in Deutschland: Freizeitverhalten und soziale Kontakte. BAMF-Kurzanalyse 02.

Pichl, M. (2017):

Diskriminierung von Flüchtlingen und Geduldeten. In: Scherr, A./ El-Mafaalani, A./ Gökçen, Y. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 449–463.

Schreyer, F./ Bauer, A./ Kohn, K.-H.P. (2015):

Betriebliche Ausbildung von Geduldeten: Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. IAB-Kurzbericht 01.

Tissot, A. (2021):

Hürden beim Zugang zum Integrationskurs: Alltagserfahrungen geflüchteter Frauen mit Kleinkindern. BAMF-Kurzanalyse 03.

UN-Flüchtlingskommissariat UNHCR (2021):

Veröffentlichung des Global Trends Reports zu Flucht und Vertreibung.

Worbs, S./ Baraulina, T. (2017):

Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, BAMF-Kurzanalyse 01.

2.8 Geflüchtete mit Behinderungen – eine neue Zielgruppe für die IvAF-Netzwerke Baden-Württemberg? | Silvia Keller

Autorin:

Prof. Dr. Silvia Keller, Professorin für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim

Eine Bestandsaufnahme über die Bedarfe zum Thema Geflüchtete und Behinderung in den baden-württembergischen IvAF-Projekten.

Ausgangssituation

Das Forschungsfeld „Migration und Behinderung“ ist bundesweit und in Baden-Württemberg noch wenig erschlossen, wobei es jedoch generell und insbesondere im Beratungskontext der IvAF-Projekte immer mehr an Bedeutung gewinnt. Das IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg intendiert daher, sich im kommenden Förderzeitraum stärker mit dieser Thematik auseinanderzusetzen (zur Arbeit der IvAF-Netzwerke siehe Keller, S. / Kleinik, H./Stein, G., 2020).

Im Auftrag des Netzwerks führte die HdBA Mannheim unter der Leitung von Prof. Dr. Silvia Keller im Jahr 2020 eine Befragung bei den baden-württembergischen IvAF-Projekten durch. Ziel der von vier Forschungsfragen geleiteten Untersuchung war es, herauszufinden, inwiefern die Beratungskräfte mit Geflüchteten mit Behinderungen konfrontiert sind, ob und welche Erfahrungen gemacht werden, welches Fachwissen vorhanden bzw. vonnöten ist und inwiefern Einzelfälle identifizierbar sind. Eine Studie zur Versorgungslage von Geflüchteten mit Behinderung führte die Caritas im Sommer 2019 durch (Steiner, M., 2020).

Methode und Vorgehensweise

An der Umfrage im Sommer 2020 haben alle Teilprojekte des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg partizipiert, d.h. dass mind. eine Beratungskraft einen Fragebogen ausgefüllt hat. Für die Auswertung liegen die Ergebnisse aus 20 Fragebögen zugrunde. Das Fragebogendesign wurde im Rahmen eines Pretests mit zwei Personen überprüft bevor der Versand am 15.06.2020 erfolgte. Die Auswertung erfolgte mittels dem Statistikprogramm Excel.

Fragebogeninhalte

Der Fragebogen setzt sich aus 19 Fragen zusammen. Zunächst wurden Fragen gestellt, inwiefern Geflüchtete mit Behinderungen die IvAF-Stellen aufsuchen, welche Form der Behinderung vorkommt, ob die Beratungsstellen weiterhelfen konnten und ob sie einen Verweis zu anderen Fachorganisationen vorgenommen haben. Ebenso wurde gefragt, ob bereits behinderungsspezifisches Fachwissen bei den IvAF-Beratungskräften vorhanden ist, welchen Schulungsbedarf sie für sich benennen und inwiefern sie mit den Netzwerkakteuren im Bereich der Behindertenhilfe bereits zusammenarbeiten. Um die Skizzierung von Einzelfällen wurde gebeten.

Forschungsziel

Das Ziel der Forschung war es, die aktuelle Beratungssituation über geflüchtete Menschen mit Behinderung in den IvAF-Netzwerken zu ermitteln

Forschungsleitfragen

- ✓ Gibt es Geflüchtete mit Behinderungen im Beratungsalltag?
- ✓ Können die Beratungsfachkräfte diese Gruppe beraten?
- ✓ Ist die Vermittlung von Fachwissen notwendig?
- ✓ Sind Fallbeispiele identifizierbar?

Untersuchungsdesign (quantitativ)

Durchführung von zwei Pretests im Mai 2020, Durchführung einer schriftlichen Befragung im Juni 2020 mittels standardisierter Fragebögen (geschlossene und offene Fragen) Rücklauf von 20 ausgefüllten Fragebögen von IvAF-Beratungskräften in Baden-Württemberg.

Forschungsgegenstand IvAF-Befragung BW 2020
Quelle: Silvia Keller

Untersuchungsergebnisse

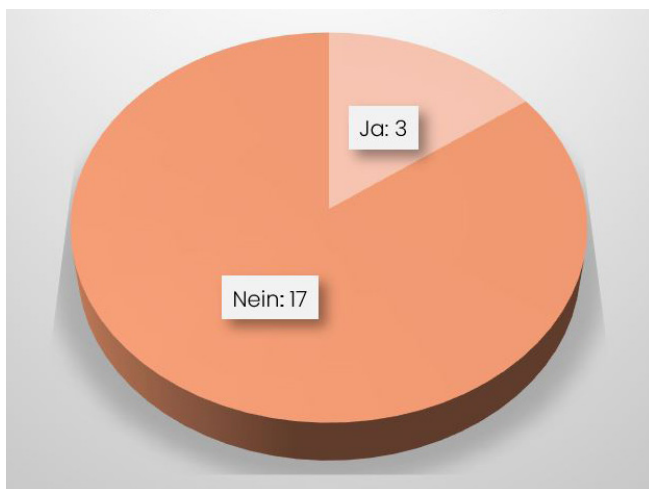
Bis auf eine Befragte können alle – wenn auch meist in geringem Umfang – Beratungserfahrung mit Geflüchteten mit einer Behinderung vorweisen. In den Beratungsstellen haben die Beratungskräfte Kontakt zu Geflüchteten, die eine körperliche (n=18), geistige (n=10), seelische Behinderung (n=7) und Lernbehinderung (n=6) haben. Die Hälfte der Befragten gab an, dass sie im Zeitraum 2015 bis 2020 mit unter zehn Geflüchteten mit Behinderung Kontakt hatten – wiederum fünf von ihnen beraten und begleiten 20-30 Geflüchtete mit Behinderung.

Geflüchtete kommen sowohl mit aber auch ohne eine Diagnose und einem psychologischen Gutachten in die Beratung. Ähnlich gestaltet es sich auch beim Schwerbehindertenstatus; teilweise ist er vorhanden, teilweise wurde er beantragt bzw. nicht beantragt. Beratungsinhalte waren folgende:

- ✓ Informationen zu Bildungsangeboten (n=16)
- ✓ Informationen zu Arbeitsplatzangeboten (n=15)
- ✓ Informationen zur Berufsberatung (n=14)
- ✓ Informationen zu Förderangeboten (n=14) und
- ✓ Informationen zu sozialen Angeboten (n=14).

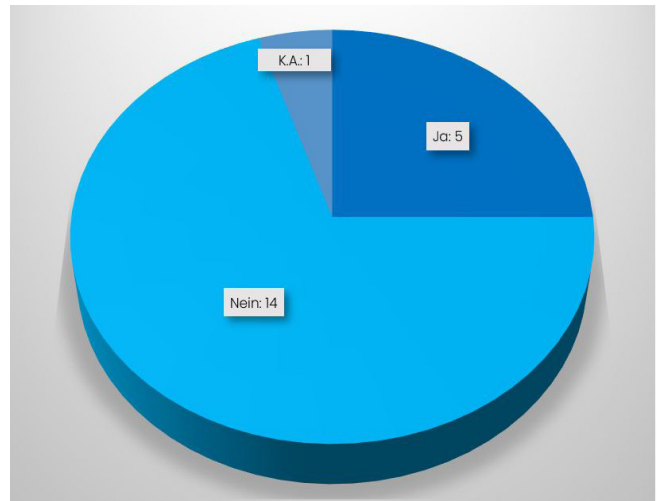
Weniger als die Hälfte der Befragten (n=9) gaben an in Richtung Werkstätten für Behinderte beraten zu haben. Durch den Verweis an Dritte (17 von 20 Befragten) und durch die Arbeitsplatzsuche bzw. Ausbildungssuche konnte den Geflüchteten am meisten weitergeholfen werden. Zudem haben viele Befragte die Geflüchteten mit Behinderung an spezielle Beratungsstellen sowie an Fachärzte bzw. Universitätskliniken verwiesen (n=12).

Haben Sie genug Informationen über die Angebote der Reha-Träger?



IvAF-Befragung BW 2020 (n= 20)
Quelle: Silvia Keller

Haben Sie genug rechtliches Fachwissen?



IvAF-Befragung BW 2020 (n=20)
Quelle: Silvia Keller

Während die Befragten eine gute Vernetzung mit den relevanten Akteur*innen in der Migrationsarbeit vorweisen, sind die Akteur*innen der Arbeit mit Menschen mit Behinderung lediglich bei acht Personen bekannt. 17 der befragten Personen antworteten auf die Frage, ob Sie genug Informationen über die Angebote der Reha-Träger haben mit „Nein“. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Kenntnisse über die relevanten Akteur*innen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen sowie behinderungsspezifisches Fachkenntnisse als die Defizite unter den Befragten identifiziert wurden.

Im Beratungs- und Vermittlungsprozess taucht bei den meisten befragten Personen die Frage auf: Welche speziellen Unterstützungsangebote/Institutionen gibt es? Sowie: Welche Förderungsleistungen gibt es für geflüchtete Menschen mit Behinderung? Aufgrund des fehlenden behinderungsspezifischen Fachwissens fühlen sich die meisten befragten Personen überfordert. Andere gaben auch an, dass sie sich bei der Zusammenarbeit mit Ärzten und bei fachlichen Beratungsstellen zudem überfordert fühlen. Die meisten Befragten wünschen sich im Beratungsalltag Ansprechpartner*innen sowie Fortbildungen und entsprechendes Informationsmaterial für den Beratungsalltag.

Die größte Hürde im Beratungsalltag stellt für die befragten Personen die sprachliche Barriere dar. Die Forschungsleitfragen lassen sich aufgrund der Auswertung wie folgt beantworten:

Der Personenkreis der Geflüchteten mit Behinderung nimmt mittlerweile die Beratungsleistungen der IvAF-Projekte wahr; jedoch handelt es sich noch nicht um eine große Anzahl an Menschen, die die Beratungsstellen aufsuchen.

Die Beratungskräfte weisen ein hohes Fachwissen im Bereich der Migration und der Flüchtlingsarbeit, jedoch nicht im Bereich der Behindertenhilfe, auf.

Fallbeispiel 1

Mann, 35 Jahre, mit Duldung, im Herkunftsland hat er Abitur gemacht und anschließend eine Ausbildung als Bürokaufmann, auf Grund eines Schlaganfalles sitzt er nun im Rollstuhl.

Beratungsinhalt

Verfestigung des Aufenthaltes, Vermittlung in Arbeit, behindertengerechter Wohnraum. Vernetzung mit städtischer Wohnbaugesellschaft, Rechtsanwalt, Agentur für Arbeit/Jobcenter.

Ergebnis

Mit Hilfe des Rechtsanwaltes konnte eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund der Behinderung erreicht werden. Die Städtische Wohnbaugesellschaft konnte eine Wohnung zur Verfügung stellen und über einen Eingliederungszuschuss des JC konnte der Teilnehmende letztlich eine Teilzeittätigkeit aufnehmen, nachdem sich sein körperlicher Zustand etwas verbessert hatte.

Probleme/Herausforderungen

Mit Duldung war kein Wohnberechtigungsschein möglich, aufgrund der starken körperlichen Beeinträchtigung war die Suche nach einer Erwerbstätigkeit sehr langwierig. Die psychische Situation des Teilnehmenden war sehr schwierig, allein die Erkrankung selbst war schwer für ihn zu akzeptieren. Zusammen mit dem unsicheren Aufenthalt und der schlechten Perspektive, seinen Lebensunterhalt eigenständig sichern zu können, belastete ihn die Situation sehr und so war auch seine Motivation eher schwankend.

Die Beratungskräfte der IvAF-Netzwerke benötigen eine behinderungsspezifische Fortbildung sowie entsprechendes Informationsmaterial für sich und für die Geflüchteten mit Behinderungen, die mit ihnen Kontakt aufnehmen. Die Befragten schilderten oft mehrere Einzelfälle aus ihrer Beratungspraxis. Die Anliegen sind sehr vielfältig und für eine gelingende Beratung bedarf es Fachkompetenz und eine solide regionale Netzwerkstruktur (u.a. auch zu Migrant*innenorganisationen, siehe Beispiel Münster, Meyer, H. / Ziegler, R., 2018). Es wurde unter anderem von einer jungen Person mit einer geistigen Behinderung aufgrund eines frühkindlichen Hirnschadens berichtet, die einen Schwerbehindertenausweis hatte. Ein Antrag auf Pflegehilfe blieb lange unbeantwortet, daraus ergab sich die Beratungsanfrage.

In einem weiteren Einzelfall ging es um einen Mann, der aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen als schwerbehindert anerkannt wurde. Er wollte ein Abschiebungshindernis aufgrund seiner Erkrankungen beantragen und wandte sich an die IvAF-Beratungsstelle, um einen Zuschuss über den Rechtshilfefonds zu beantragen.

In einem weiteren Fallbeispiel ging es darum, dass gewährte Eingliederungshilfe aufgrund einer Behinderung beim Wechsel in die Duldung eingestellt wurde. Einen tieferen Einblick in die Beratungspraxis der IvAF-Netzwerke für Menschen mit Behinderungen vermitteln die Fallbeispiele 1 und 2 in den Informationskästen.

Fazit und Ausblick

Zu der Gruppe der besonders schutzbedürftigen geflüchteten Personen gehören die Geflüchteten mit Behinderung (vgl. Caritasverband 2019).

Die Umfrage unter den 20 IvAF-Teilprojekten in Baden-Württemberg zeigt, dass Geflüchtete mit Behinderungen in den Beratungsstellen Beratungsleistungen in Anspruch nehmen und somit eine neue Beratungszielgruppe der IvAF-Netzwerke darstellen. Die IvAF-Netzwerke müssen sich auf diese Zielgruppe ausrichten, in dem sie für ihre Beratungsfachkräfte behinderungsspezifische Schulungen vor allem zum aktuellen Recht (SGB IX) und zu den Förderangeboten für Menschen mit Behinderungen anbieten.

Quelle: Keller, S.: IvAF-Befragung BW 2020, eigene Darstellung

Ein Handlungsleitfaden für die Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht wurde bereits von Gag, M./Weiser, B. (2020) herausgegeben, der als Grundlage genutzt werden kann.

In einem nächsten Schritt gilt es zu überprüfen, inwiefern der Personenkreis der Geflüchteten die Beratungsleistung der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, insbesondere die der Reha-/SB-Teams bereits in Anspruch nimmt und in welchem Ausmaß die Beratungskräfte in den genannten Institutionen das entsprechende migrationspezifische Fachwissen vorhalten und welche rechtlichen „Hürden“ bzw. Stolpersteine bei der Gewährung von Leistungen zur Teilhabe aus dem Weg geräumt werden müssen.

Fallbeispiel 2

Mann, 38, zunächst noch im Klageverfahren, im Herkunftsland abgeschlossenes Studium, Tätigkeit als Journalist. Traumatisiert und mit einer körperlichen Beeinträchtigung nach einer Verletzung bei einem Bombenattentat.

Beratungsinhalt

Verfestigung des Aufenthalts, Berufliche Neuorientierung

Ergebnis

Mit Hilfe von psychologischen und psychiatrischen Stellungnahmen konnte beim Verwaltungsgericht subsidiärer Schutz erreicht werden. Die Erteilung der Arbeitserlaubnis drohte zunächst daran zu scheitern, dass der Teilnehmende aufgrund seines Traumas starke Ängste hatte Kontakt mit der Botschaft des Heimatlandes aufzunehmen, um einen Reisepass zu beantragen. Letztlich verzichtete die Ausländerbehörde auf den Reisepass und so war die Erteilung möglich. Der Teilnehmende entschied sich für ein Studium der sozialen Arbeit und konnte durch einen Härtefallantrag BAföG erhalten. Letztlich konnte er das Studium erfolgreich abschließen und ist nun im erlernten Beruf tätig. Er befand sich längere Zeit in therapeutischer Behandlung. Seine körperliche Einschränkung ist für seine Tätigkeit nicht beeinträchtigend.

Quelle: Keller, S.: IFAF-Befragung BW 2020, eigene Darstellung

Hier könnte auch ein gemeinsamer fachlicher Diskurs zwischen den IFAF-Netzwerken und den Reha/SB-Teams der Agenturen und Jobcentern hilfreich sein. Die Teilhabe am Arbeitsleben für Geflüchtete mit Behinderungen sollte im Netzwerk aller Beratungsakteur*innen, die der Agenturen für Arbeit, die der Jobcenter, die der IFAF-Beratungsstellen und der weiteren Stellen verstärkt und durch Begleitforschungen evaluiert werden.

Caritasverband (2019):

Videobeitrag: „Zwischen zwei Systemen: Geflüchtete mit Behinderung“, <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/gesundheits/gefluechtete-mit-behinderung>. [24.06.2021]

Gag, M./ Weiser, B. (2020):

Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht. Hamburg, Passage gemeinnützige GmbH, 2. Auflage, https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2017/Beratungsleitfaden_2017.pdf. [27.06.2021]

Keller, S. / Kleinik, H./Stein, G. (2020):

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im ländlichen Raum am Beispiel des kreisübergreifenden Pilotprojekts Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber (INW) – Erfahrungen aus dem landkreisübergreifenden Modellprojekt „Integrationsnetzwerk Hohenlohe-Main-Tauber“ im Zeitraum 2016 bis 2019, IRIS e.V.(Hrsg.), Hechingen, im Internet abrufbar unter: <https://www.iris-egris.de/iris/wp-content/uploads/inw-Praxisdoku-Teil-1.pdf>. [27.06.2021]

Meyer, H./ Ziegler, R. (2018):

Migrantenselbstorganisationen in der Flüchtlingshilfe – Das Beispiel Münster. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung, 2. Jg. (2018), Heft 1, S. 143-162. [03.07.2021]

Steiner, M. (2019):

Umfrage zur Versorgungslage geflüchteter Menschen mit Behinderung. Im Internet abrufbar unter: <https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/gesundheits/gefluechtete-mit-behinderung>. [04.07.2021]



Online-Fachtag „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg“ am 10.06.2021 – Dokumentation der Ergebnisse

In diesem Teil werden die Ergebnisse des gemeinsamen Online-Fachtags „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg? Herausforderungen – Good-Practice – Perspektiven“ des IFAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit vom 10. Juni 2021 vorgestellt. Zielsetzung, Resonanz und Referierende werden in Kapitel 3.1 vorgestellt.

Prof. Dr. Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung referierte als Gastredner zum Thema „Auswirkungen der Covid-19 Pandemie auf die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten und die Beratungsarbeit“. Eine Zusammenfassung von Prof. Dr. Silvia Keller stellt die Kernaussagen dar (Kapitel 3.2).

Die Dokumentationen der sieben stattgefundenen Workshops geben einen Einblick in den Diskurs der Expert*innen zur aktuellen Beratungs- und Vermittlungsarbeit von Geflüchteten. Dabei werden zum Teil Aspekte der Fachbeiträge aus dem zweiten Kapitel intensiviert als auch durch neue Erkenntnisse und Perspektiven ergänzt bzw. verstärkt (Kapitel 3.3 – 3.9).

3.1 Ziel und Ablauf des Fachtags

Unter dem Titel „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg? Herausforderungen – Good-Practice – Perspektiven“ fand am 10. Juni 2021 ein gemeinsamer Online-Fachtag des IvAF-Landesnetzwerks Baden-Württemberg und der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) für Akteur*innen im Themenfeld der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten statt.

Ziel des Online-Fachtags war es gemeinsam mit unterschiedlichen Impulsgeber*innen aus Wissenschaft und Forschung, aber auch von und mit strategischen Partner*innen und Akteur*innen aus der Praxis der arbeitsmarktlichen Beratung und Begleitung das facettenreiche Thema der arbeitsmarktlichen Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg zu beleuchten und hierbei folgenden Fragen nachzugehen:

- ✓ Vor welchen Hürden standen die arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung von Geflüchteten in den letzten Jahren?
- ✓ Welche Lösungsansätze konnten für eine bedarfsorientierte und nachhaltige Unterstützung sowie ein zielgerichtetes Empowerment von geflüchteten Menschen auf dem Weg in Ausbildung und Arbeitsmarkt entwickelt und als Qualitätsstandards etabliert werden?
- ✓ Welche neuen Herausforderungen sind durch die Covid-19-Pandemie entstanden?
- ✓ Wo konnten bereits kreative Lösungen entwickelt, neue Ansätze erprobt werden?
- ✓ Welche Herausforderungen werden sich aber auch erst auf längere Sicht in vollem Ausmaß zeigen und wie können wir damit schon jetzt proaktiv umgehen?
- ✓ Und vor allem: kann heute tatsächlich von einer arbeitsmarktlichen Teilhabe von geflüchteten Menschen in Baden-Württemberg gesprochen werden?

Insgesamt nahmen ca. 160 Personen aus ganz Baden-Württemberg am Fachtag teil: Beratende in der Flüchtlings- und Bildungsarbeit, Mitarbeitende von öffentlicher Verwaltung und Arbeitsverwaltung, soziale Organisationen, Migrant*innenselbstorganisationen, Kammern, Arbeitgeber*innen, Ministerien, Lehre und Wissenschaft. Gemeinsam wurden neben Good-Practice-Ansätzen der vergangenen Jahre auch aktuelle wie künftige pandemiebedingte Handlungsbedarfe und Lösungsansätze bezüglich der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten diskutiert.

Nach der Begrüßung und Einführung in das Programm durch Kirsi-Marie Welt, IvAF-Landesnetzwerk Baden-Württemberg und Prof. Dr. Silvia Keller, HdBA Mannheim folgten die Grußworte von Anais Hola, IvAF-Verantwortliche, Referat VIGruEF2 „ESF Programmumsetzung, EHAP Verwaltungsbehörde“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Prof. Dr. Andreas Frey, Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.

Im Anschluss an die Grußworte stellte Kirsi-Marie Welt das IvAF-Landesnetzwerk in Baden-Württemberg und Prof. Dr. Silvia Keller die Entwicklung des Studienschwerpunkts Teilhabe am Arbeitsleben an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit vor.

Eingerahmt wurde der Fachtag durch den Vortrag des Hauptredners Prof. Dr. Herbert Brücker Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) „Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Herausforderungen für die Arbeitsmarktpolitik“ (Zusammenfassung im Kapitel 3.2).

Raum für fachlichen Austausch gaben insgesamt sieben verschiedene Workshops, die sowohl kurze thematische Impulse zum Einstieg in das jeweils formulierte Workshopthema boten, wie auch im Anschluss Zeit für Austausch und Diskussion untereinander. Hier konnten sowohl Themen/Fragestellungen aus den jeweiligen Impulsen aufgegriffen, wie auch aktuelle Herausforderungen und künftige pandemiebedingte Handlungsbedarfe sowie mögliche Lösungsansätze bezogen auf das jeweilige Workshopthema diskutiert werden. Die Ergebnisse wurden danach im Plenum präsentiert und für die vorliegende Publikation aufbereitet (Kapitel 3.3.-3.9.). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Workshops und deren Impulsgeber*innen und Moderationsteams:

Workshop 1

Corona und Arbeitsmarktintegration – Relevanz nachhaltiger Vermittlung und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

Moderation Patricia Reineck

Mitarbeiterin Projektverbund Baden, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.

Impuls 1

Kompetenzfeststellung und Matching als Grundlage für eine passgenaue und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt (Paul Merz, NIFA-Mitarbeiter, BruderhausDiakonie Tübingen)

Impuls 2

JobSpeedDating (Astrid Köhler, NIFA-Mitarbeiterin, Jobcenter Pforzheim)

Impuls 3

Welchen Support benötigen Arbeitgeber*innen? (Alexander Voigt, Katharinenstift Freiburg, Deutscher Orden)

Impuls 4

Aktuelle Erkenntnisse zur arbeitsmarktlichen Integration Geflüchteter in Baden-Württemberg (Harald Riedinger, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg)

Workshop 2

Begleitung junger Geflüchteter am Übergang Schule-Beruf

Moderation Monika Bercea

Projektleitung Netzwerk Bleiben mit Arbeit, bfz gemeinnützige GmbH, Ravensburg

Impuls 1

Passgenaue Maßnahmen zur Berufs- und Ausbildungsvorbereitung und aktuelle Herausforderungen: „Sommercamp für Ausbildung und Beruf“ in Kooperation mit der IHK Bodensee – Oberschwaben und „Startklar in die Ausbildung“ mit dem Landratsamt Konstanz (Antje Willi, Mitarbeiterin Netzwerk Bleiben mit Arbeit, AWO Kreisverband Konstanz e.V.)

Impuls 2

Abbruchsvermeidung durch ehrenamtliche Ausbildungsbegleiter*innen für geflüchtete Azubis (Sonja Sommerfeld, Koordinatorin Initiative VerA/Senior Expert Service, Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH, Bonn)

Impuls 3

Abbruchsvermeidung durch spezifische Maßnahmen während der Ausbildung: Pilotprojekt Integrationsklassen „Ausbildungsjahr 0“ und „Fit für die Ausbildung“ der Handwerkskammer Freiburg in Kooperation mit dem Projektverbund Baden (Julia Weigele, Handwerkskammer Freiburg)

Workshop 3

Arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung – Bewährte Ansätze und neue Herausforderungen

Moderation Peter Schneider-Berg

Projektleitung Projektverbund Baden, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.

Impuls 1

Arbeitsmarktliche Unterstützung erfordert fluchtspezifische Beratungskompetenz und lokales Netzwerken (Karl-Heinz P. Kohn, Politologe und wissenschaftliche Lehrkraft der HdBA)

Impuls 2

Freiburger Kompetenz-Center für Migrant*innen – relevante Akteure der arbeitsmarktlichen Beratung unter einem Dach (Susanne Dieing, Koordinatorin Kompetenz-Center, Amt für Migration und Integration, Stadt Freiburg)

Impuls 3

Aktuelle Herausforderungen und neue Ansätze der IVAF-Beratungsarbeit während der Pandemie (Torsten Daul, NIFA-Mitarbeiter, GBE mbH, Pforzheim, Ute Klink, Mitarbeiterin Netzwerk Bleiben mit Arbeit, Caritas Ulm-Alb-Donau sowie Dr. Olena Neumann, Mitarbeiterin Projektverbund Baden, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.)

Workshop 4

Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten im Status der Duldung

Moderation Philipp Schweinfurth

NIFA-Mitarbeiter, Flüchtlingsrat B.-W. e. V.

Impuls 1

Aufenthaltssicherung durch Pandemie wichtiger denn je – Aktuelle Herausforderungen und rechtliche Möglichkeiten für Geduldete (Stella Hofmann, NIFA-Mitarbeitende, Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e. V.)

Impuls 2

Zusammen für mehr Transparenz: Freiburger Checkliste zum Übergang von der Ausbildungsduldung in die Aufenthaltserlaubnis §19d AufenthG (Ulrich Schneider, Mitarbeiter Projektverbund Baden, Caritas Breisgau Hochschwarzwald und Ann Kareen Ilse, Handwerkskammer Freiburg)

Impuls 3

Erklärvideo für Geflüchtete zur Beschäftigungsduldung (Cläre Esche, NIFA-Mitarbeiterin, IRIS e.V. Hohenlohekreis)

Workshop 5

Teilhabe von geflüchteten Frauen – gemeinsam mit Mut und Zuversicht Empowerment gestalten

Moderation Tarla Naffin

Pädagogische Leitung und nifo-Mitarbeiterin, AJO e.V. Aalen

Impuls 1

„Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit“ (Dr. Franziska Schreyer und Dr. Tanja Fendel, IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung))

Impuls 2

Empowerment geflüchteter Frauen im Projekt nifo – Synergien durch die enge Zusammenarbeit mit dem Projekt Al Bidaya der AJO e.V. (Noha Tatfi, nifo Integrationsfachkraft bei der AJO e.V. und Tarla Naffin)

Impuls 3

Niedrigschwellige Empowerment-Maßnahme für geflüchtete Frauen im IvAF-Projekt Netzwerk Bleiben mit Arbeit (Adina Fink, NBA-Mitarbeiterin, bfz gemeinnützige GmbH)

Workshop 6

Empowerment von Geflüchteten – Beteiligung auf Augenhöhe?

Moderation Kirsi-Marie Welt

NIFA-Projektleitung, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Impuls 1

Empowerment von Geflüchteten – Ansätze und Perspektiven einer Migrant*innenorganisation (Sofie Jamous und Galina Lerner, Bildungszentrum in Migrant*innenhand e. V. Reutlingen)

Impuls 2

„Handyschulung“ für und mit interkulturellen Vermittler*innen – Bestärkung von Geflüchteten zur Unterstützung ihrer Community im digitalen Bereich (Angela Zaschka, NIFA-Mitarbeiterin, Asylzentrum Tübingen e. V.)

Impuls 3

Kenn deine Rechte – Informationsveranstaltungen für Geflüchtete (Veronika Schäfer, NBA-Mitarbeiterin, AWO Kreisverband Konstanz e.V. und Tülay Güner, mira – Mit Recht bei der Arbeit sowie Julia Aplas, NIFA-Projektkoordination, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH)

Workshop 7

Zukunftsthema: Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten mit Behinderung?

Moderation Prof. Dr. Silvia Keller

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Impuls 1

Die Roadbox – ein barrierefreies Online-Themenportal zum Thema Beratung an der Schnittstelle Flucht und Behinderung (Wolfram Buttschardt, Handicap International e.V.)

Impuls 2

Aktuelle Situation in den IvAF-Netzwerken: Vorstellung Situationsanalyse Baden-Württemberg (Prof. Dr. Silvia Keller) und erster Ansätze im IvAF-Bundesnetzwerk (Melanie Skiba, NIFA-Mitarbeiterin, Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e.V. und Hartmut Kleinikel, NIFA-Mitarbeiter, IRIS e.V. Hohenlohekreis)

Impuls 3

Herausforderungen und Chancen bei der beruflichen Teilhabe von Geflüchteten mit Behinderungen – erste Erfahrungen aus der Praxis (Elke Wolber-Rothe, Reha-Beraterin Agentur für Arbeit Göppingen, Dr. Matthias Zick-Varul, HdBA Mannheim und Katharina Kleiner, Mitarbeiterin Netzwerk Bleiben mit Arbeit, Caritas Ulm-Alb-Donau)

3.2 Gastvortrag von Prof. Dr. Brücker: Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten und die Beratungsarbeit – eine Zusammenfassung | Silvia Keller

Vortrag:

Prof. Dr. Herbert Brücker, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Autorin der Zusammenfassung:

Prof. Dr. Silvia Keller, Professorin Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim

In seinem Impulsvortrag stellte Prof. Dr. Herbert Brücker basierend auf Ergebnissen einer Forschungsstudie (siehe Brücker et al. 2021 a) die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Migrant*innen und Geflüchtete vor. Die Studie greift auf Prozessdaten der Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Zeitraum 2018–2020) sowie Befragungsdaten, die seit dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie (u. a. im Zeitraum April bis August 2020) erhoben wurden, zurück. Brücker ging in seinem Vortrag auf die Themenfelder „gesamtwirtschaftlicher und sektoraler Schock“, „strukturelle Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten“, „betriebsinterne Anpassung“, „Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsanpassung“ und die „Rolle der Integrations- und Arbeitsmarktmaßnahmen“, ein. In seinen einführenden Worten hob er zu Beginn einige zentrale Befunde hervor (Brücker 2021, F 2):

- ✓ „Unternehmen können sich an ökonomische Schocks durch betriebsinterne Maßnahmen wie Kurzarbeit, Reduzierung der Arbeitsstunden oder Homeoffice („interne Grenze“) oder durch Entlassungen und Einstellungsstopps anpassen („externe Grenze“).

- ✓ In der Finanzkrise und der Covid-19-Pandemie erfolgte die Anpassung überwiegend betriebsintern.
- ✓ Gruppen mit befristeten Verträgen, kurzer Betriebszugehörigkeit, hohen Anteilen in der Arbeitnehmerüberlassung, wie Geflüchtete, haben aber überdurchschnittliche Beschäftigungsrisiken.
- ✓ Hier sind überdurchschnittliche Beschäftigungsrückgänge im Schock, aber auch überdurchschnittliche Beschäftigungsgewinne nach dem Schock zu erwarten.
- ✓ Diese Entwicklung kann durch den Abbruch oder die Unterbrechung von Integrationsmaßnahmen und arbeitsmarktpolitischen Programmen verstärkt werden.“

Zum Themenfeld „Strukturelle Arbeitsmarktsituation“ erläuterte Brücker die Ergebnisse im Hinblick auf die Arbeitsvertragstypen, Arbeitnehmerüberlassung, Betriebszugehörigkeit nach Migrationsstatus (Abbildung 1): Die Gruppe der Geflüchteten zeichnet sich als die Gruppe mit den meisten befristeten Arbeitsverträgen (69 %) aus, die überwiegend in der Arbeitnehmerüberlassung arbeitet (18 %) und die die geringste Betriebszugehörigkeitsdauer (1 %) vorweist.

Beim zweiten Themenfeld „Strukturelle Arbeitsmarktsituation von Geflüchteten“ erläuterte Brücker u. a. die Beschäftigungssituation im Sommer 2020 im Homeoffice und der Homeoffice-Kompatibilität der Tätigkeit nach Migrantenstatus.

Vertragstyp, Arbeitnehmerüberlassung, Betriebszugehörigkeit und Betriebsgröße nach Migrationsstatus

Anteile an den Beschäftigten in Prozent (Betriebszugehörigkeit: in Jahren)

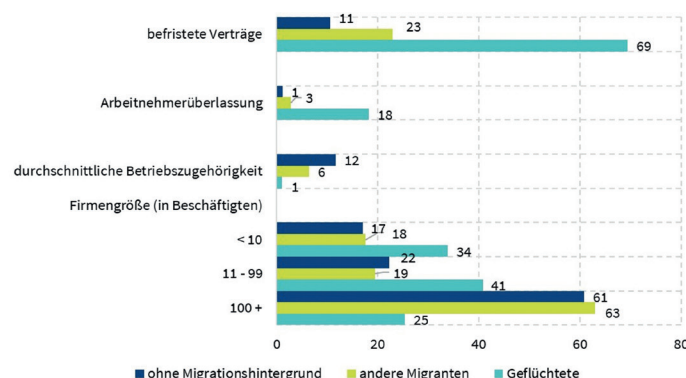


Abbildung 1
Quelle: Vortrag Prof. Dr. Brücker, H., 10.06.2021, Folie 8.

Entwicklung der Arbeitslosenquoten, 2019- 2020

Veränderung der Arbeitslosenquote gegenüber Vorjahresmonat in Prozent

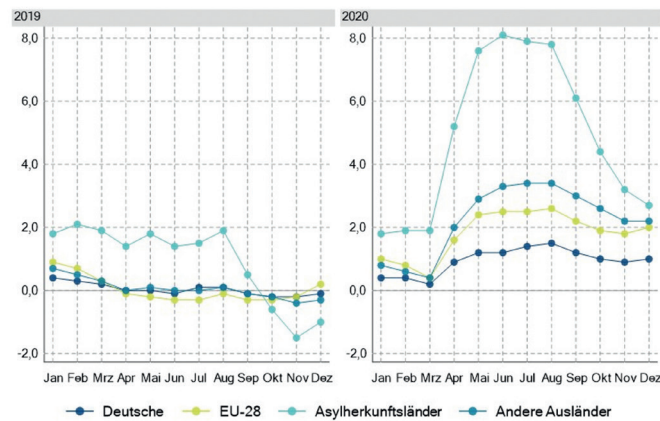


Abbildung 2
Quelle: Vortrag
Prof. Dr. Brücker, H.,
10.06.2021, Folie 14.

Es zeigt sich, dass nur 3 % der Geflüchteten im Home-office, trotz einer Kompatibilität von 38, gearbeitet haben.

Innerhalb der Gruppe der Migrant*innen ist dies der niedrigste Wert. Ebenfalls zeigen die Umfragewerte, dass die Gruppe der Migrant*innen mit 24 % und die Gruppe der Geflüchteten mit 20 % am häufigsten von Kurzarbeit betroffen waren.

Im dritten Themenfeld „Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsanpassung“ verdeutlichte Brücker, dass anhand der Entwicklung der Arbeitslosenquote im Vergleich der Jahre 2019 und 2020 die Menschen aus Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien) am häufigsten von der Arbeitslosigkeit aufgrund der pandemischen Lage betroffen sind (Abbildung 2). Die Arbeitslosenquote stieg mit dem ersten Lockdown im März 2020 sprunghaft an und erreichte ihren Höhepunkt vor allem in den Monaten Mai, Juni und Juli 2020. Bei den Übergängen in Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit liegt der Wert bei der Gruppe der Geflüchteten 2020 im Vergleich zu 2019 bei 12 %.

Dies ist der höchste Wert im Vergleich zu der Gruppe ohne Migrationshintergrund (6 %) und der Gruppe anderer Migrant*innen (7 %). Im Jahr 2019 hat sich der Wert zum Vorjahr 2018 für die Gruppe um 21 % erhöht und die Übergänge in Erwerbslosigkeit lag auf einem vergleichbaren ähnlich niedrigen Niveau von 7 % zu den anderen beiden Gruppen mit jeweils 5 % (Abbildung 3).

Als letztes Themenfeld stellte Brücker die „Rolle der Integrations- und Arbeitsmarktmaßnahmen“ und deren Bedeutung für die Gruppe der Geflüchteten vor. Die Teilnahme an Integrations- und Arbeitsmarktprogrammen hat im Jahr 2020 aufgrund der pandemischen Lage abgenommen. Es wurden mit dem ersten Lockdown 77 % aller Integrations- und Sprachkurse unterbrochen, 14 % online/analog fortgesetzt und 8 % komplett abgesagt. 14 % der Teilnehmenden waren Geflüchtete. Bei den Bildungsmaßnahmen und ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden 22 % unterbrochen, 3 % abgesagt und 75 % online/analog fortgesetzt.

Übergänge in Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

Übergänge 2020 und 2019 gegenüber Vorjahr in % der Erwerbslosen und Erwerbstätigen

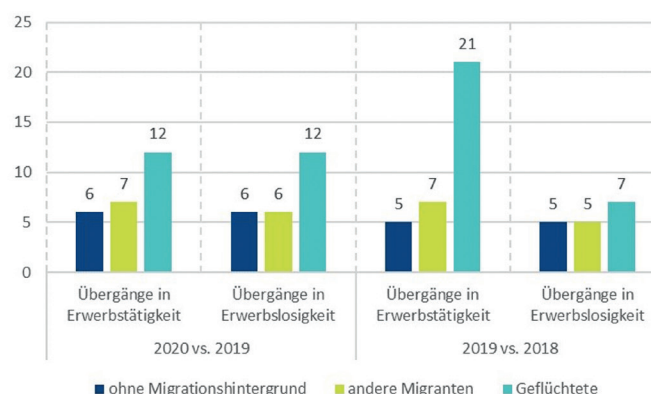


Abbildung 3
Quelle: Vortrag
Prof. Dr. Brücker, H.,
10.06.2021, Folie 16.

Maßnahmeabbrüche und -unterbrechungen 2020

Status in % der Maßnahmeteilnehmer und Beteiligung in % der Geflüchteten

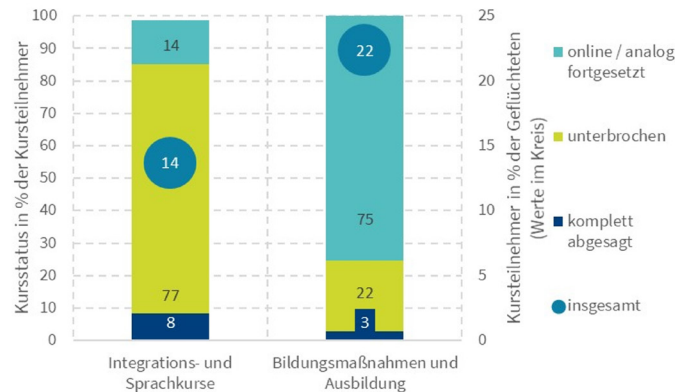


Abbildung 4
Quelle: Vortrag
Prof. Dr. Brücker, H.,
10.06.2021, Folie 20.

Aus der Gesamtzahl aller Kursteilnehmenden waren davon 22 % Geflüchtete betroffen (Abbildung 4). Aufgrund dieser Forschungsergebnisse zieht Brücker folgende Schlussfolgerungen (Brücker 2021, F 22-24):

„Die deutschen Unternehmen haben sich überwiegend durch betriebsinterne Maßnahmen an den Covid-19-Schock angepasst, wovon Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund überdurchschnittlich profitiert haben. Die Beschäftigung der Geflüchteten ist weit überdurchschnittlich im ersten Lockdown eingebrochen, hat sich aber im Jahresverlauf 2020 erholt. Aber das Beschäftigungswachstum war 4-5 Prozentpunkte geringer als in einem kontrafaktischen Szenario ohne Schock. Die Arbeitslosenquoten der Geflüchteten sind weit überdurchschnittlich gestiegen, was zu erheblichen Teilen auf den Abbruch und die Unterbrechung von Maßnahmen zurückgeführt werden kann. Betriebsintern haben Beschäftigte ohne Migrationshintergrund überdurchschnittlich vom Homeoffice und Produktivitätsanpassungen profitiert, während Geflüchtete und andere Migrant*innen überdurchschnittlich von Kurzarbeit und Arbeitsstundenreduzierungen betroffen waren.“

Geflüchtete tragen durch befristete Verträge, kurze Betriebszugehörigkeit, hohe Anteile in der Arbeitnehmerüberlassung, die Beschäftigung in kleinen Unternehmen und ihre Tätigkeitsstruktur überdurchschnittliche Entlassungsrisiken. Allerdings ist mit dem Ende des Lockdowns auch mit einem überdurchschnittlichen Anstieg der Beschäftigung zu rechnen.

Die Unterbrechung und der Abbruch von Integrations- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hat (I) zu einem überdurchschnittlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit und (II) zur Verringerung der Sprachkompetenz und anderer Fähigkeiten der Geflüchteten geführt. Dies kann die Arbeitsmarkt-

integration nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig negativ beeinflussen. Die schnelle Wiederaufnahme der Maßnahmen ist deshalb nach meiner Einschätzung die größte Herausforderung für die Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik, auch wenn sie aus verschiedenen Gründen praktisch schwierig umzusetzen ist. Ähnliches gilt mit großer Wahrscheinlichkeit für alle Bereiche der Bildungspolitik.“

Bereits vor Ausbruch der Pandemie war die Arbeitsmarktlage der Geflüchteten aus institutionellen und strukturellen Gründen schlechter als die der anderen Gruppen. Eine mit dem Asylverfahren verbundene Rechtsunsicherheit, Wohnsitzbeschränkungen, fehlende oder schwer auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragbare Qualifikationen und eine überdurchschnittliche Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung beziehungsweise in Befristung kommen als Gründe zum Tragen (vgl. Brücker et al. 2020 b, S. 2). „Die Anfälligkeit für die Folgen des Lockdowns hängt dabei stark mit dem Wirtschaftszweig, der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der ausgeübten Tätigkeit zusammen“ (Brücker et al. 2020 b, S. 2).

Anmerkung:

Dieser Beitrag fasst die Vortragsinhalte von Herrn Prof. Dr. Brücker (Vortragsfolien vom 10.06.2021) zusammen und orientiert sich in seinen Ausführungen eng an den Vortragsfolien des Referenten, die online abrufbar sind (s.u.).

Brücker, H. et al. (2021 a):

Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten. IAB-Forschungsbericht, 05/2021, Nürnberg.

Brücker, H. (2021):

Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten in Baden-Württemberg? Herausforderungen- Good Practice-Perspektiven. Vortrag online abrufbar unter: www.ivaf-netzwerk-bw.de/online-fachtagung-arbeitsmarktliche-teilhabe-von-gefluechteten-in-baden-wuerttemberg-herausforderungen-good-practice-perspektiven-kurzzusammenfassung-der-fach/ [27.11.2021]

Brücker, H. et al. (2021 b):

Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. IAB-Kurzbericht, 09/2021, Nürnberg

3.3 Corona und Arbeitsmarktintegration – Relevanz nachhaltiger Vermittlung und Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen | Patricia Reineck, Lena Loritz

Moderation:

Patricia Reineck, PVB-Mitarbeiterin, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.

Dokumentation:

Lena Loritz, PVB-Mitarbeiterin, Stadt Freiburg

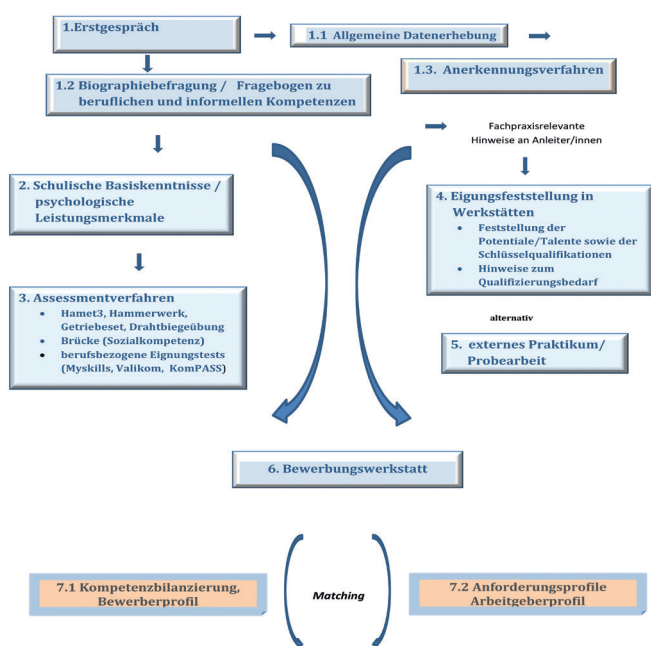
In diesem Workshop standen die Relevanz nachhaltiger Vermittlung und die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auch mit Blick auf die Covid-19-Pandemie im Fokus. Hierzu hatten vier Impulsgebende Raum für kurze Vorträge, über deren Inhalte abschließend gesprochen wurde.

Im ersten Impuls betonte Paul Merz, NIFA-Mitarbeiter bei der BruderhausDiakonie Tübingen, wie zentral eine Feststellung der Kompetenzen Geflüchteter bei der erfolgreichen Vermittlung in Arbeit sei. Da Geflüchtete kaum Nachweise über schulische sowie berufliche Bildung aus ihren Heimatländern mitbrächten, sei eine Kompetenzerhebung wichtig, um passgenaue Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze zu finden und so Abbrüche von Ausbildungen oder schnelle Arbeitgeberwechsel zu vermeiden.

Ziel sei es dabei, dass sich Geflüchtete nachhaltig, langfristig und für sich zufriedenstellend in den Arbeitsmarkt integrieren könnten. Dabei sei laut Paul Merz eine Kompetenzerhebung über Arbeitserprobung vor Ort in Werkstätten oder auch bei Praktika zielführender als das einfache Befragen der Geflüchteten. Zusammenfassend wurde deutlich, dass nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt bereits vor der Vermittlung in Arbeit anfängt, nämlich durch Kompetenzfeststellung und gutes Matching von Arbeitsstellen/Anforderungsprofil mit passendem Bewerber*innenprofil.

Im Anschluss stellte Astrid Köhler, NIFA-Mitarbeiterin beim Jobcenter Stadt Pforzheim, das „Job-Speed-Dating“ als eine Methode vor, die die Kontaktmöglichkeit zwischen Geflüchteten und Arbeitgebenden fördere. Im Juni 2017 fand das erste „Job-Speed-Dating“ in Kooperation mit lokalen Akteuren statt. Es sollen weitere folgen, sobald die Covid-19-Pandemie dies zulasse. Astrid Köhler berichtete, dass bei diesem niederschweligen Format Geflüchtete und Arbeitgeber*innen zusammen gekommen seien, um unbürokratisch und persönlich ins Gespräch zu kommen.

Ablaufschema Kompetenzfeststellungsverfahren



NIFA-Kompetenzfeststellungsverfahren
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Geflüchtete hätten einen Einblick in den lokalen Stellenmarkt und dessen Anforderungen sowie in den Ablauf eines Bewerbungsverfahrens bekommen. Sie machte deutlich, dass ein persönlicher Kontakt der Veranstaltenden zu den Geflüchteten im Vorfeld einer solchen Veranstaltung wichtig sei, um diese auf das „Job-Speed-Dating“ vorzubereiten. Weiterhin seien unterstützende Maßnahmen durch NIFA-Mitarbeitende für Geflüchtete wie auch Arbeitgebende im Anschluss an die Veranstaltung zentral gewesen. So hätten NIFA-Mitarbeitende Praktika von Geflüchteten bei Arbeitgebenden begleitet, seien durch die Organisation von Maßnahmen für den Einstieg in Ausbildung oder Arbeit sowie bei der Vermittlung in Maßnahmen zur Verbesserung der deutschen Sprache unterstützend tätig gewesen und hätten geholfen, die Kinderbetreuung so zu organisieren, dass Arbeitsmarktintegration überhaupt möglich geworden sei.

Als Drittes gab Alexander Voigt, Direktor des Katharinenstifts in Freiburg, Einblick in seine Situation als Arbeitgeber. Er beleuchtete die Frage, welchen Support Arbeitgebende benötigen, um eine nachhaltige Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Er machte deutlich, dass dabei die Bleibeperspektive der Geflüchteten sehr zentral sei und daher ein guter Kontakt zu verschiedenen Akteur*innen, besonders zu den Ausländerbehörden vor Ort, essenziell sei. Er sprach davon, dass Arbeitgebende von einfachen und schnellen Hilfen durch Ansprechpartner*innen vor Ort, wie in Freiburg der „Projektverbund Baden“, sehr profitierten. Alexander Voigt empfindet das Vorgehen verschiedener Ausländerbehörden als sehr unterschiedlich, weshalb er, aber auch andere Arbeitgebende, den großen Wunsch hätten, rechtliche Hürden abzubauen und die Geflüchteten mehr in den Blick zu nehmen.

Zuletzt stellte Harald Riedinger, Migrationsbeauftragter der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg, aktuelle Erkenntnisse zur arbeitsmarktlichen Integration Geflüchteter in Baden-Württemberg vor. Er machte deutlich, dass Geflüchtete einem erheblichen Risiko ausgesetzt seien, erneut arbeitslos zu werden.

Die Sprachentwicklung habe sich aufgrund der pandemiebedingten Aussetzung von Sprachkursen subjektiv verschlechtert. Weiterhin seien Geflüchtete aufgrund der Covid-19-Pandemie mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass Beratungsangebote ausgesetzt gewesen und zum Teil immer noch nicht wieder geöffnet seien. Im Allgemeinen berichtete Harald Riedinger, dass Frauen besondere Benachteiligung erfahren, wenn es um Ausbildungs- und Arbeitssuche gehe. Schichtdienst sei für Frauen beispielsweise kaum möglich, wenn sie eine Familie hätten. Harald Riedinger betonte die Wichtigkeit passgenauer Beratung und Unterstützung von Frauen und die Dringlichkeit für ein größeres Verständnis für deren vielfältige Herausforderungen bei der beruflichen Integration. Wie auch Paul Merz betonte Harald Riedinger, wie wichtig es sei, den Fokus bei Geflüchteten auf Qualifizierung und Förderung zu legen, anstatt eine schnelle Integration in Helferbereiche anzustreben.

An dieser Stelle diskutierten die Teilnehmenden des Workshops über den Konflikt Geflüchteter zwischen langfristiger Qualifizierung und der Notwendigkeit, schnell Geld zu verdienen.



Job-Speed-Dating Pforzheim
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

In den vier Impulsvorträgen wurden viele Herausforderungen beleuchtet, mit denen Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration konfrontiert sind. Einzelne Good-Practice-Beispiele, wie das „Job-Speed-Dating“, aber auch die Kompetenzfeststellung wurden schon erarbeitet, um den Geflüchteten die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Aus den Vorträgen und der Diskussion ergaben sich zusammenfassend zentrale Handlungsaspekte für alle Akteur*innen, die Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen. Was braucht es nun also zur besseren beruflichen Teilhabe von Geflüchteten und zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen?

Deutlich wurde, wie wichtig es ist, dass Geflüchtete den Arbeitsplatz finden, der zu ihnen passt. Wenn ihnen die Arbeit liegt und Spaß macht, ist ein langfristiges Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis sehr viel wahrscheinlicher. Bei der Vermittlung in eine passgenaue Arbeit ist eine Erfassung bzw. Feststellung der Kompetenzen der Geflüchteten wichtig. Diese gelingt besser bei der praktischen Arbeit vor Ort, beispielsweise in Werkstätten oder bei Praktika. Weiterhin ist es für die berufliche Integration förderlich, wenn sich Geflüchtete zunächst weiterqualifizieren oder auch die sprachliche Verbesserung im Vordergrund steht, als wenn sie direkt in Helferbereichen anfangen zu arbeiten. Gerade während der Covid-19-Pandemie haben viele Arbeitnehmende aus den Helferbereichen ihre Arbeit verloren. Bei der Beratung von Geflüchteten in Bezug auf Arbeitsmarktintegration sollten verstärkt Frauen mit ihren vielfältigen Herausforderungen bei der beruflichen Integration in den Blick genommen werden.

Es wurde deutlich, wie wichtig Netzwerke sind, die Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen. Deren Akteur*innen können Hürden wie geringes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und das Bewerbungsverfahren bei Geflüchteten abbauen und vielfältige Maßnahmen, Sprachförderung oder Qualifizierung für einzelne Berufe anbieten oder in diese vermitteln. Weiterhin ist eine Unterstützung beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen sehr hilfreich, da Formalien oft wenig bekannt sind und eine einwandfreie Rechtschreibung selten gegeben ist.

Zusätzlich stellen diese Netzwerke für Arbeitgebende eine Sicherheit und große Unterstützung dar, die sie in Anspruch nehmen können, wenn sie Bedarf haben. Es zeigte sich deutlich, wie wichtig für Arbeitgebende ein guter Kontakt zu den Ausländerbehörden ist. Dies sollten Akteur*innen, die die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter als Aufgabe haben, wissen und unterstützend tätig sein. In der Diskussion

wurde deutlich, dass die bessere Einbindung von Ausländerbehörden in die Netzwerke zielführend wäre. Auch hier sollten die Akteur*innen der bereits bestehenden Netzwerke tätig werden. Politisch müssten strukturelle Hürden für Arbeitgebende abgebaut werden, um die Aufnahme Geflüchteter in den eigenen Betrieb etc. attraktiver zu machen. In der Diskussion wurde betont, wie wichtig es ganz aktuell wäre, Geflüchteten den aufgrund der Pandemie erschwerten Zugang zu Sprachförderung, Maßnahmen und Beratungsangeboten so schnell wie möglich wieder zu öffnen. Es müssen Lösungen gefunden werden, um zu verhindern, dass im Falle eines weiteren Lockdowns Geflüchtete von den beschriebenen Bereichen wieder komplett abgeschnitten sind. Für Berufsgruppen, die sich um die berufliche Integration Geflüchteter kümmern, heißt das unter anderem, persönliche Kontakte zu den Klient*innen sowie Netzwerke zu stärken und an Lösungen zu arbeiten, die Geflüchteten Zugang zu beschriebenen Bereichen durchgehend ermöglichen.

3.4 Begleitung junger Geflüchteter am Übergang Schule-Beruf | Monika Bercea, Antje Willi, Katharina Weber

Moderation:

**Monika Bercea, Projektleitung NBA,
bfz gemeinnützige GmbH**

Dokumentation:

**Antje Willi, NBA-Mitarbeiterin, AWO Kreisverband
Konstanz e.V., Katharina Weber, NIFA-Mitarbeiterin,
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH**

In Workshop 2 wurde durch drei Impulsvorträge über die Wichtigkeit von Ausbildungsvorbereitung und Abbruchsvermeidung aufgeklärt. Der Fokus lag in diesem Workshop insbesondere darauf, die beruflichen Teilhabechancen junger Geflüchteter in Zukunft besser zu gestalten. Es ist wichtig, flexible Angebote zu schaffen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Auch die Qualifikation ist eine wichtige Voraussetzung, um sich als Fachkraft eine erfolgreiche berufliche Perspektive aufzubauen. Daher wurden Good-Practice-Ansätze ausgetauscht, Lösungsansätze gesammelt und versucht, Handlungsempfehlungen für die ausgemachten Handlungsbedarfe zu entwickeln.



Ayat Sasa, Klientin bei Netzwerk Bleiben mit Arbeit Ravensburg, beim Sommercamp für Ausbildung und Beruf.
Quelle: bfz gemeinnützige GmbH Biberach

In Impuls 1 ging es um passgenaue Maßnahmen zur Berufs- und Ausbildungsvorbereitung und aktuelle Herausforderungen. Antje Willi, NBA-Mitarbeiterin des AWO Kreisverbands Konstanz e.V. und Monika Bercea, Projektleitung NBA, bfz gemeinnützige GmbH, informierten in ihrem Vortrag über zwei Kooperationsprojekte zur Berufs- und Ausbildungsvorbereitung in der Bodenseeregion: Das „Sommercamp für Ausbildung und Beruf“ in Kooperation mit der IHK Bodensee-Oberschwaben und das Projekt „Startklar in die Ausbildung“ mit dem Landratsamt Konstanz. Junge Geflüchtete können an einem Sommercamp oder Azubi-Kompetenztraining teilnehmen, sich so auf eine Ausbildung vorbereiten und ihre Rechte und Pflichten auf dem deutschen Arbeitsmarkt kennenlernen.

Das Sommercamp besteht aus 80 Unterrichtseinheiten, in denen vom deutschen dualen Ausbildungssystem über die Kommunikation am Arbeitsplatz bis hin zu möglichen Freizeitangeboten viele Themen des Berufsalltags besprochen werden. Mit Blick auf die Ausbildung erhalten die jungen Geflüchteten auch Tipps zur Prüfungsvorbereitung mit Informationen zu verschiedenen Lerntechniken.

Das Programm „Startklar in die Ausbildung“ legt den Blick auf Kompetenztrainings für angehende Auszubildende. Neben Sprachkompetenztrainings, Rechentechniken, mathematischen Grundstrukturen und Verfahren gibt es auch Trainings durch Mitarbeiter*innen der Kammern, in denen Themen wie das Führen des Berichtshefts besprochen werden. 40 Unterrichtseinheiten umfasst das Programm, diese werden innerhalb von vier Wochen im Sommer vor Beginn der Ausbildung angeboten. Ein Sommer-Intensivsprachkurs mit dem Zielsprachniveau B1, B1+ und B2 der 150 Unterrichtseinheiten umfasste, wurde im Sommer 2020 ebenfalls angeboten.

Über den bundesweiten Einsatz ehrenamtlicher Ausbildungsbegleiter*innen zur Abbruchsvermeidung berichtete Sonja Sommerfeld, Koordinatorin der Initiative Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen/Senior Expert Service/Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH, Bonn. VerA/SES setzt dabei Senior*innen aus dem gleichen Beruf ein, die die jungen Geflüchteten als Expert*innen unterstützen. Die SES-Expert*innen betreuen, begleiten und unterstützen Auszubildende, die von einem Ausbildungsabbruch bedroht sind. Der Austausch im Tandem kann Geflüchteten bei Problemen und Konflikten in Berufsschule oder Betrieb weiterhelfen und sie neu zum Lernen motivieren.



Unterstützung von Auszubildenden durch SES-Expert*innen
Quelle: Senior Experten Service (SES)

Auch die Stärkung der sozialen Kompetenz, die Verbesserung der Selbstorganisation und die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung sind Ziele von VerA/SES. Da das Konzept auf persönlichen Treffen basiert, gab es hier pandemiebedingt größere Schwierigkeiten, da gerade die SES-Expert*innen als Senior*innen zu den stärker gefährdeten Personengruppen gehörten. Auch hatten beide Seiten, Auszubildende wie Ausbildungsbegleitende, mit fehlender Hardware und schlechter Internetverbindung zu kämpfen. Bei den geflüchteten Auszubildenden fehlte je nach Unterkunft auch der Raum zum ungestörten Lernen, was Homeschooling deutlich erschwerte. Sonja Sommerfeld gibt jedoch einen positiven Ausblick auf die Weiterführung des Programms, da aktuell durch die vorhandenen Impfungen wieder vermehrt Angebote zur Ausbildungsbegleitung kommen.

Die Abbruchsvermeidung durch spezifische Maßnahmen während der Ausbildung war auch Thema des dritten Impulses. Julia Weigele stellte als Vertreterin der Handwerkskammer Freiburg die Pilotprojekte Integrationsklasse „Ausbildungsjahr 0“ und „Fit für die Ausbildung“ vor, die von der Handwerkskammer Freiburg in Kooperation mit dem „Projektverbund Baden“ initiiert wurden.

Durch die Teilnahme an der Integrationsklasse erhalten die Geflüchteten durch eine Zusatzvereinbarung einen Abschiebeschutz nicht nur für die Dauer der Ausbildung, sondern bereits davor für die Teilnahme an der Integrationsklasse.

Die Idee ist es, den Geflüchteten ein Jahr optimale Vorbereitung in kleinen Gruppen zu bieten, bevor sie in die reguläre Berufsschulklasse wechseln. Damit soll dem Leistungsdruck begegnet werden, den junge Geflüchtete mit einer Ausbildungsduldung spüren, da sie keine zusätzliche Zeit haben, Bildungslücken zu schließen und auf die erfolgreiche Absolvierung ihrer Ausbildung angewiesen sind, da sonst der Abschiebeschutz erlischt.

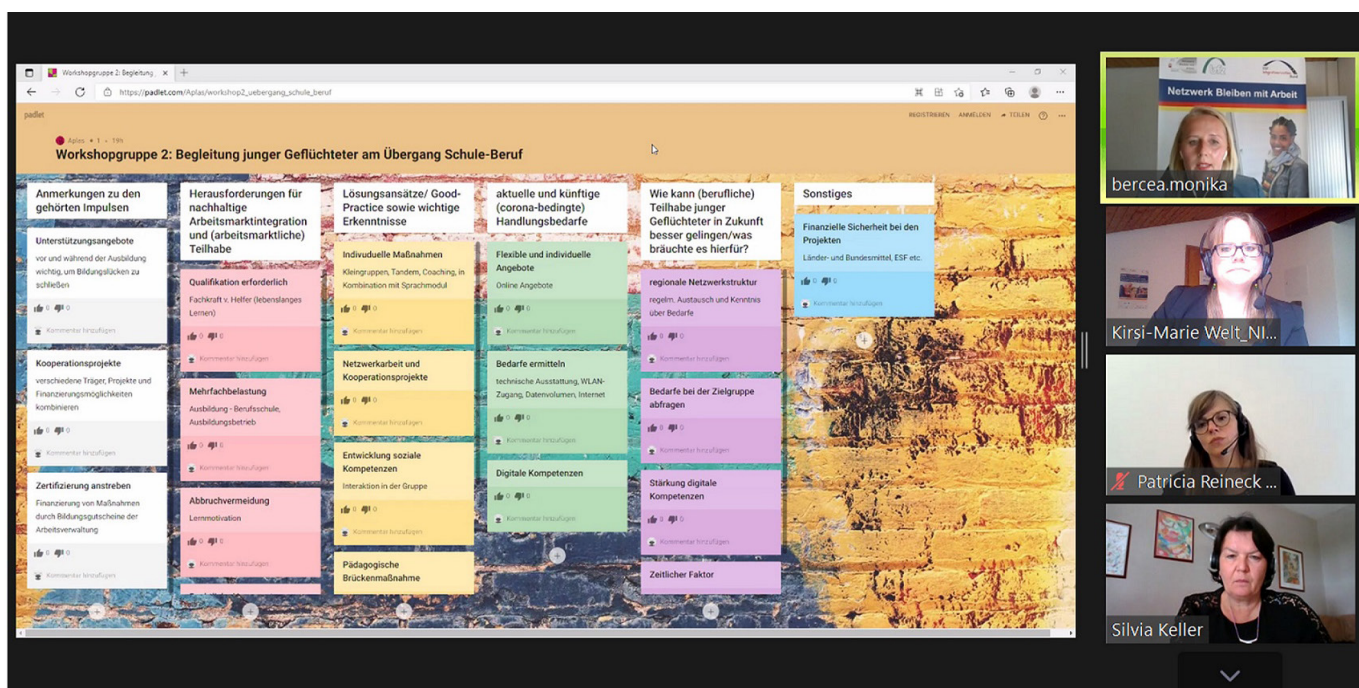
„Fit für die Ausbildung“ geht auf das Problem ein, das ausbildungsbegleitende Hilfen nicht immer verfügbar sind und die Teilnahme zum Teil eine zeitliche Belastung der Geflüchteten darstellt. Daher soll in diesem Programm ein Tag in der Woche ausschließlich zum Lernen vorbehalten sein. Die Auszubildenden sind freitags an 20 Terminen von der Arbeit freigestellt und erhalten in kleine Gruppen eine gewerksübergreifende, individuelle Lernbegleitung.

Herausforderungen – Lösungsansätze – Perspektiven

Die vorgestellten Projekte und Maßnahmen sind Reaktionen auf die Mehrfachbelastung junger Geflüchteter und die damit einhergehenden gehäuften Ausbildungsabbrüche. Durch Ausbildung, Berufsschule, Spracherwerb, unklare Bleibeperspektive, die Sorge um Familienangehörige im Herkunftsland und vieles mehr stehen sie vor enormen Herausforderungen.

Das Absolvieren von Abschlussprüfungen auf einer Fremdsprache ist eine große Hürde, für die oftmals ein recht hohes Sprachniveau vorausgesetzt wird. Um die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, aber auch für eine gesellschaftliche Teilhabe, sind die Sprachkenntnisse und die Sprachkompetenz daher sehr wichtige Themen. Zudem kann Unterstützung beim Lernen notwendig sein, um die komplexen Aufgaben zu bewältigen.

Um diesen Herausforderungen gut zu begegnen, braucht es flexible Angebote vor und während der Ausbildung, um Bildungslücken zu schließen. Fördermöglichkeiten müssen aktiv genutzt werden. Damit diese häufiger in Anspruch genommen werden, sollte bereits während der Maßnahmen vor dem Ausbildungsstart auf diese hingewiesen werden und in der Beratung sensibilisiert werden, diese Hilfen zu beantragen und zu nutzen. Ebenso ist eine gute regionale Netzwerkstruktur und -zusammenarbeit unabdingbar, um passgenaue Fördermaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Auch sind Absprachen im Netzwerk wichtig, um eine Doppelförderung zu vermeiden. Angebote im regionalen Netzwerk müssen sichtbar und transparent gemacht werden, Öffentlichkeitsarbeit ist hier eine Voraussetzung. Aber auch die finanzielle Sicherheit bei der Projektdurchführung ist ein nicht zu unterschätzender Punkt für ein gelingendes Projekt.



Austausch der Workshopgruppe 2 beim IVaF-HdBA-Fachtag
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Veränderungen durch die Covid-19-Pandemie und aktuelle Handlungsbedarfe:

Durch die Pandemie hat sich die Lage für viele Auszubildende noch verschärft:

Homeschooling und psychische Belastung haben den Druck erhöht. Der Bedarf an flexiblen begleitenden Angeboten ist noch einmal gestiegen.

Aus Hygieneplänen/-vorschriften und Arbeitsschutzmaßnahmen folgte aber auf Seite der Beratenden auch eine geringere Raumkapazität, wodurch die Maßnahmen, wenn überhaupt nur für kleine Gruppen angeboten werden konnten. Persönliche Beratung war vor Ort meist gar nicht oder nur mit Termin möglich, was einen weiteren Nachteil für die Auszubildenden darstellte, da bei unzureichenden Sprachkenntnissen oft Missverständnisse entstehen und Abläufe länger dauern.

Insgesamt hatte dies erhöhte Kosten zur Folge durch häufigere Reinigung und erhöhten Personalbedarf bei 1:1-Beratung. Auch die Planung war aufwendiger und herausfordernder, was auch an den persönlichen Ressourcen vieler Mitarbeiter*innen zehrte. Daher war es notwendig, möglichst schnell flexible und individuelle Online-Angebote zu schaffen, um eine persönliche Ausbildungsbegleitung auch digital möglich zu machen.

Eine weitere Herausforderung war die technische Ausstattung mit WLAN-Zugang, Datenvolumen, Hardware, aber auch die digitalen Kompetenzen. Dies war und ist für eine erfolgreiche Teilnahme am Berufsschulunterricht unabdingbar. Der Aufbau und die Förderung digitaler Kompetenzen und Angebote sollten daher ausgebaut werden! Eine Verstärkung wäre für die Zukunft wünschenswert.

Rami aus dem Irak wandte sich bereits 2014 an unsere NIFA-Beratungsstelle mit dem Wunsch, eine Ausbildung in Deutschland zu absolvieren. Wir vermittelten ihn in einen B2-Sprachkurs, den er erfolgreich beendete. Über ein 4-wöchiges Praktikum bei Saturn und nach einer Einstiegsqualifizierung erhielt er schließlich einen Ausbildungsplatz zum Fachverkäufer für Elektronik. Trotz guter schulischer Bildung und fachlicher Kompetenz, die Rami im Irak bereits erworben hatte, fiel ihm der theoretische Unterricht in der Berufsschule sehr schwer. Eine zusätzliche Belastung stellte die familiäre Situation dar: seine Mutter war zu dieser Zeit in einer Flüchtlingsunterkunft in Deutschland untergebracht, sein Vater war noch im Irak. Als er in einer Klassenarbeit verzweifelt ein leeres Blatt Papier abgegeben hatte, war er schon so weit, die Ausbildung abzubrechen und stattdessen einen Helferjob anzunehmen, um seine Eltern finanziell unterstützen zu können. Unsere NIFA-Mitarbeiterin und Ramis Berufsschullehrer griffen gemeinsam ein. Heute ist Rami als ausgebildeter Fachverkäufer bei Saturn in Vollzeit beschäftigt. Mit der Unterstützung von NIFA will er sich jedoch weiter qualifizieren und „nicht stehen bleiben“.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NIFA-Teilprojekt
Jobcenter Stadt Pforzheim



Rami hat seine Ausbildung zum Fachverkäufer für Elektronik erfolgreich absolviert
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

3.5 Arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung – Bewährte Ansätze & neue Herausforderungen | Laura Mössinger, Peter Schneider-Berg

Moderation:

Peter Schneider-Berg, Projektleitung PVB, Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.

Dokumentation:

Laura Mössinger, PVB-Mitarbeiterin, Diakonisches Werk Karlsruhe

Im Workshop 3 diskutierten die Teilnehmenden mit fünf Impulsgeber*innen sowie dem Moderator zum Thema Arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung über bewährte Ansätze und neue Herausforderungen, unter anderem durch die Covid-19-Pandemie.

Der erste Impuls wurde von Karl-Heinz P. Kohn, Politologe und wissenschaftliche Lehrkraft der HdBA gesetzt. Kohns Hauptaussagen waren: Arbeitsmarktliche Unterstützung erfordert fluchtspezifische Beratungskompetenz und lokales Netzwerken sowie nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt nur mit ganzheitlicher Beratung. Die Nachhaltigkeit der Integration in Arbeit oder Ausbildung muss zentral für alle Planungen und Aktivitäten sein. Dafür müssen alle Beratenden und Unterstützer*innen die soziale und persönliche Situation der Betroffenen ganzheitlich verstehen und in alle Überlegungen und Aktivitäten einbeziehen sowie das Interesse und die Fähigkeiten für einen Berufsweg verlässlich

abklären. Für eine qualitativ hohe Netzwerkarbeit sind das Besprechen und Umsetzen von gemeinsamen Zielen inklusive eventueller Planänderungen notwendig. Besonders gut gelingt dies bei kurzen Wegen innerhalb der operativen Ebene. Beratende sollten folgende Kompetenzen einbringen können: Durchführung einer individuellen Potentialanalyse, sprachensible Beratung, Wissen über schulische und berufliche Anerkennungsmöglichkeiten sowie Bildungssysteme in den Herkunftsländern und die Berücksichtigung möglicher Traumatisierungen. Susanne Dieing, Koordinatorin Geschäftsstelle Kompetenz-Center, Amt für Migration und Integration, Stadt Freiburg lieferte in einem zweiten Impuls Informationen zum „BAI – Kompetenz-Center für Zugewanderte“ in Freiburg. Im Kompetenz-Center sind viele relevante Akteure der arbeitsmarktlichen Beratung für geflüchtete Menschen unter einem Dach zu finden. Das bedeutet kurze Wege für die Klient*innen und unkomplizierte Austauschmöglichkeiten für die Beratenden. Das Praxisbeispiel aus Freiburg unterstreicht die von Kohn beschriebene Notwendigkeit einer engen lokalen Vernetzung für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Der Ausbildungscampus in Stuttgart ist vergleichbar zum Kompetenz-Center Freiburg wie eine Workshopteilnehmerin beschrieb.





Aufbau des Kompetenz-Center Freiburg
Quelle: Amt für Migration und Integration Freiburg

Im dritten Impuls erhielten die Teilnehmenden des Workshops einen Einblick in aktuelle Herausforderungen und neue Ansätze der IFAF-Beratungsarbeit während der Pandemie. Direkt aus der operativen Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit geflüchteten Menschen berichteten Torsten Daul, NIFA-Mitarbeiter der GBE mbH Pforzheim sowie Ute Klink, NBA-Mitarbeiterin, Caritas Ulm-Alb-Donau und zuletzt Dr. Olena Neumann, PVB-Mitarbeiterin, Volkshochschule Freiburg.

Torsten Daul ließ die Workshopteilnehmenden an der Idee des Briefkastensystems teilhaben, das aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der Covid-19-Pandemie entstanden ist. Die Ratsuchenden im Projekt NIFA kommunizieren dabei mit den Mitarbeitenden über den Briefkasten des Trägers. Beispielsweise werden Briefe, Formulare, die auszufüllen sind oder USB-Sticks mit Bewerbungsunterlagen oder Kopien von Dokumenten eingeworfen. Torsten Daul und seine Kolleg*innen haben gute Erfahrungen gemacht und konnten dadurch auch während der Lockdown-Zeiten immer den Kontakt zu den Teilnehmenden halten und weiterhin unterstützend wirken.

Über die Idee „Walk and Talk“ informierte Ute Klink. Dabei führt sie Ge(h)spräche mit den Teilnehmenden des Projekts NBA beim Spazierengehen. Dies bedeutet die Beratung und Begleitung findet im Freien statt, dies erleichtert das Halten des Kontakts auch während Phasen der Kontaktbeschränkung. Klink erklärte die positiven Effekte dabei: beispielsweise werden neue Informationen vom Gehirn beim Gehen besser aufgenommen, die Dopaminausschüt-

tung erhöht sich und Gespräche auf Augenhöhe sind möglich. „Walk and Talk“ ist dadurch auch unabhängig vom Pandemiegeschehen zukünftig interessant, um mit Teilnehmenden nicht nur im Büro-Setting in Kontakt zu kommen. Workshopteilnehmende berichteten auch aus anderen Regionen von guten Erfahrungen mit diesem Ansatz.

Dr. Olena Neumann berichtete über das Angebot der digitalen Sprechstunde, welches der Projektverbund Baden in Freiburg seit Februar 2021 umsetzt. Dabei werden Beratungsgespräche über ein Online-Tool kontaktlos durchgeführt. Dieses Angebot einer Chat-/Video-Sprechstunde soll auch zukünftig als Ergänzung zur persönlichen Sprechstunde weiter angeboten werden. Besonders für geflüchtete Menschen mit etwas technischer Affinität und der notwendigen technischen Ausstattung bzw. einem abgelegeneren Wohnort ist diese Möglichkeit sehr interessant.

Außerdem informierte Dr. Olena Neumann über das Online-Bewerbungstraining, welches sie gemeinsam mit Kolleginnen durchgeführt hat. Den Teilnehmenden wurde dabei an drei Tagen via Zoom gezeigt, wie sie online nach Stellenanzeigen suchen und sich bewerben können und wie sie sich in einem Online-Vorstellungsgespräch richtig präsentieren. Technische Schwierigkeiten gab es bei den Teilnehmenden mit BI-Deutschkenntnissen kaum, allerdings war für manche das Online-Format zu Beginn ungewohnt. Durch die gute Erfahrung wurden die Mitarbeitenden bestärkt dieses Angebot in Zukunft nochmals anzubieten.

Vor allem die Kontaktbeschränkungen durch die Pandemie erschwerten die Kommunikation mit den Teilnehmenden sowie die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung. Hierbei sind besonders die Hotel- und Gaststättenbranche und Teile des Einzelhandels zu nennen. Viele Deutschkurse fielen während den Lockdown-Phasen aus oder verzögerten sich.

Für die meisten Klient*innen ist die Teilnahme an Online-Deutschkursen aufgrund der fehlenden technischen Ausrüstung, des nicht ausreichenden technischen Wissens und der fehlenden stabilen Internetverbindung erschwert. Manche erreichen daher erst viel später die erforderlichen Sprachkenntnisse. Der Kontakt zu ehrenamtlich Engagierten wurde erschwert oder unterbrochen.

Good-Practice-Ansätze sind zum einen die Bildung von Kompetenzzentren mit vielen Akteur*innen der Arbeitsmarktintegration unter einem Dach sowie die ganzheitliche Betrachtung der Teilnehmenden. Außerdem werden zukünftig Formen der digitalen und kontaktarmen Kommunikation und Bildung wichtiger werden.

Wir stellten fest, dass es daher besonders wichtig ist, Flüchtlinge und Asylbewerber*innen für digitale Angebote fit zu machen. Konkret genannt wurde z.B. ein Kurs zum Umgang mit Tablets. Mit guten IT-Kenntnissen hat die Zielgruppe leichteren Zugang zu Behörden (Online-Terminvereinbarung) und zu spezialisierten Beratungsstellen. Außerdem wird es immer wichtiger sich per E-Mail oder online bewerben zu können und ggf. auch online bei Arbeitgebern vorzustellen. Die Digitalisierung nimmt zudem insgesamt im Arbeitsleben zu, sodass es hier immer wichtiger wird, digitale Kompetenzen mit- und einzubringen. Schnellere, unbürokratischere Zugänge zu regelmäßig startenden Deutschkursen sind für die Zielgruppe ebenso essenziell.

Für Akteur*innen ist es zielführend sich weiter zu vernetzen und die Zusammenarbeit untereinander zu fördern. Im Workshop wurde bspw. erwähnt, dass trotz guter Kenntnis untereinander die Vernetzung während der Pandemie gelitten hat.

Eine gute Vernetzung auf der Ebene der operativen und koordinierenden sowie planenden Akteur*innen sollte die Basis der Arbeit darstellen und daher weiter ausgebaut werden, um arbeitsmarktliche Beratung und Begleitung effektiv und nachhaltig zu gestalten.

VORSTELLUNGSGESPRÄCHE ONLINE FÜHREN (BEWERBUNGSTRAINING FÜR GEFLÜCHTETE)

Der Projektverbund Baden besteht aus acht eng miteinander vernetzten Trägern und ist mit operativen Standorten in Karlsruhe, Rastatt, Offenburg, Freiburg und Lörrach in Baden präsent.

Der Projektverbund Baden bietet individuelle Beratung, Unterstützung und Begleitung für Geflüchtete mit mindestens nachrangigem Arbeitsmarktzugang an, mit dem Ziel der Integration in Arbeit und Ausbildung.

Ziel und Inhalt des Angebots:

Im Rahmen des Bewerbungstrainings können sich geflüchtete Menschen Grundkenntnisse über das Bewerbungsverfahren für eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz in Deutschland aneignen. Der Schwerpunkt dieses Angebots liegt beim Führen des Vorstellungsgesprächs online.

Folgende Inhalte werden vermittelt:

- Wie finde ich online passende Stellenangebote?
- Wie melde ich mich auf eine Stellenanzeige im Internet bzw. in der Zeitung?
- Wie stelle ich mich vor?
- Welche Unterlagen brauche ich für eine Bewerbung? Was ist ein Arbeitszeugnis?
- Wie werde ich zum online-Vorstellungsgespräch eingeladen?
- Wie läuft ein Vorstellungsgespräch online ab?
- Was muss ich dabei beachten?
- Welche Fragen darf ich beim Vorstellungsgespräch stellen?

Während des Bewerbungstrainings werden Vorstellungsgespräche simuliert und trainiert. Zum Abschluss des Trainings wird eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt.

Anmeldung und Information:

vhs Freiburg e.V.
Olana Neumann
Tel.: 0761 368 95 86
neumann@vhs-freiburg.de

vhs Freiburg e.V.
Svitlana Georgi
georgi@vhs-freiburg.de

www.projektverbund-baden.de

3.6 Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten im Status der Duldung | Stella Hofmann, Philipp Schweinfurth

Moderation:

Philipp Schweinfurth, NIFA-Mitarbeiter, Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e. V.

Dokumentation:

Stella Hofmann, NIFA-Mitarbeiterin, Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e. V.

Als eine Gruppe von Menschen im aufenthaltsrechtlichen Abseits stehen Geduldete vor besonderen Herausforderungen im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt. Gleichzeitig hängt die Möglichkeit, doch noch eine aufenthaltsrechtliche Perspektive zu erlangen, maßgeblich vom Besitz einer Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle ab. Der Workshop 4 des gemeinsamen Fachtags der IVAF-Netzwerke und der HdBA widmete sich deshalb dem Thema „Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geduldeten“.

Verständnis des Bleiberechtsprozederes für

Akteur*innen und Betroffene von höchster Relevanz

Ziel des Workshops war es, zum einen durch Beiträge verschiedener Impulsgeber*innen die vorhandenen Bleiberechtsmöglichkeiten zu beleuchten sowie Beispiele für proaktive Unterstützungsansätze aus der Praxis der hauptamtlich in der Flüchtlingsarbeit Tätigen zu zeigen. Zum anderen sollte auch Raum dafür gegeben werden, Problemlagen in der Arbeitsgruppe zu diskutieren. Unter der Moderation von Philipp Schweinfurth startete der Workshop mit einem ersten Impuls von Stella Hofmann.

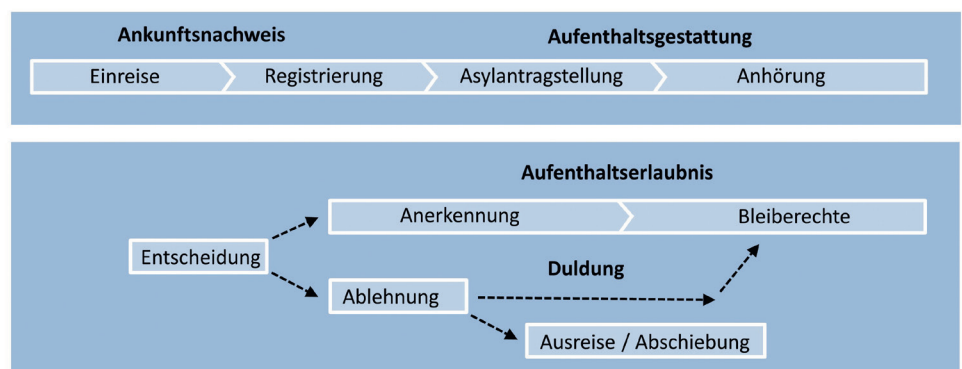
In einem kurzen Überblick ging sie auf die pandemiebedingten, arbeitsmarktlichen Herausforderungen ein und stellte dann die unterschiedlichen Bleibeperspektiven für Geduldete vor. Im Verlauf des Vortrags wurde deutlich, dass der Weg zum Aufenthalt gepflastert ist mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Voraussetzungen, sodass nur Personen mit umfassenden Integrationsleistungen Chancen auf ein Bleiberecht haben. Dabei wird abhängig von der jeweiligen Bleiberechtsoption gefordert, dass Anwärter*innen in Arbeit oder Ausbildung oder schulischer Bildung sind.

Eine weitere Voraussetzung ist zudem die geklärte Identität, von der oftmals schon im Vorfeld abhängig ist, ob ein Zugang zum Arbeitsmarkt besteht. Somit ist der Weg zum Bleiberecht fast immer langwierig und rechtlich komplex.

Zum Ende ihres Inputs betont Stella Hofmann deshalb die Wichtigkeit, das Thema Bleiberecht und Arbeitsmarktzugang und damit eng verbunden das Thema Identitätsklärung von Beginn des Beratungsprozesses an mit in den Blick zu nehmen. Zielsetzung ist es, sich rechtzeitig damit auseinanderzusetzen, welche Bleiberechtsoption für Klient*innen perspektivisch infrage kommen könnte und welche Voraussetzungen hierfür noch erfüllt werden müssen.



Ablauf eines Asylverfahrens



Schema zum Ablauf eines Asylverfahrens
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Freiburger CHECKLISTE - allgemein

zur arbeits- und ausländerrechtlichen Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss bei Auszubildenduldung

	Thema	Was ist zu tun?	Wer?	An wen?	Bemerkung
6 Monate vor Ausbildungsende		Prüfen Sie ob der/die Auszubildende einen Pass ¹ hat und wie lange dieser gültig ist!	Unternehmen Auszubildende		Prüfung der Wohnsituation ¹¹ und des Lebensunterhaltes ¹¹ !
3 Monate vor Ausbildungsende		Prüfung Schätzen Sie die Chance auf eine erfolgreiche Abschlussprüfung ein!	Unternehmen		Soll der/die Auszubildende zur Prüfung angemeldet werden oder nicht? Schafft er/sie die Prüfung?
		Vernetzung Kontaktieren Sie entsprechende Beratungsstellen!	Unternehmen Auszubildende	Kammern Sozialberatung	Handwerkskammern Industrie- und Handelskammern Projektverbund Baden
		Arbeitsvertrag Schließen Sie einen Arbeitsvertrag mit Vorbehaltsklausel mit ihrer zukünftigen Fachkraft ab.	Auszubildende Unternehmen		„Dieser Arbeitsvertrag tritt ab dem Tag nach der Mitteilung über die bestandene Abschlussprüfung und vorbehaltlich einer gültigen Beschäftigungserlaubnis in Kraft.“ Hinweis: Es empfiehlt sich eine <u>mind. 2-jährige Laufzeit des Arbeitsvertrages</u> , weil Sie nur dann eine Aufenthaltserlaubnis für 2 Jahre erhalten.
1 Monat vor Ausbildungsende		Antrag § Stellen Sie einen Antrag auf Ermessensduldung mit der Bitte um Vorabentscheidung und auf allgemeine Beschäftigungserlaubnis (§32 BeschV) . Die Ausländerbehörde kann dann direkt bei Vorlage der Mitteilung über die bestandene Prüfung die Duldung mit allgemeiner Arbeitserlaubnis „ <i>Beschäftigung erlaubt</i> “ und ohne „ <i>auflösende Bedingung</i> “ in Hinblick auf Abschiebung erteilen.	Auszubildende Unternehmen	Ausländerbehörde ⇒ Kopie Antrag an Regierungspräsidium Karlsruhe	Kontakt: zuständige Ausländerbehörde am Wohnort des/der Auszubildenden Kontakt: Regierungspräsidium Karlsruhe Email: Abteilung8@rpk.bwl.de Notwendige Unterlagen: 1. ggf. Nachweise über weitergeführte Bemühungen zur Passpflicht (z.B. Passantrag) 2. Nachweis über Termin Abschlussprüfung (Kammer-Schreiben) 3. Arbeitsvertrag
1 Monat vor Ausbildungsende		Antrag § Stellen Sie parallel einen Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung nach § 19d AufenthG mit der Bitte um vorzeitige Einleitung der erforderlichen Prüfschritte .	Unternehmen Auszubildende	Ausländerbehörde ⇒ Kopie Antrag an Regierungspräsidium Karlsruhe	Kontakt: zuständige Ausländerbehörde am Wohnort des/der Auszubildenden Hierfür notwendige Unterlagen: ✓ Reisepass ✓ ausgefülltes Formular „ Antrag auf Aufenthaltserlaubnis “ ✓ und „ Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis “ ✓ biometrisches Passbild ✓ Nachweis über Termin Abschlussprüfung (Kammer) ✓ Arbeitsvertrag ✓ Berechnung des zukünftigen Brutto-/Nettolohns (falls aus dem Arbeitsvertrag nicht ersichtlich) ✓ Wohnraumnachweis / Mietvertrag ✓ Krankenversicherung
1 Tag nach Ausbildungsende		Prüfungsergebnis Kopie der Mitteilung der Kammer über erfolgreichen Ausbildungsabschluss an zuständige Ausländerbehörde schicken und Termin zur Abholung der Duldung vereinbaren.	Fachkraft	Ausländerbehörde	Kontakt: zuständige Ausländerbehörde Die Ausländerbehörde um Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19d bitten und nachfragen, ob noch Nachweise fehlen. Abschlusszeugnis nachreichen! Geänderte Nebenbestimmungen in Duldung: * allg. Beschäftigungserlaubnis; „Beschäftigung erlaubt“ * keine auflösende Bedingung in Hinblick auf Abschiebung

Ergänzende Hinweise:

- ¹ Pass sollte noch mindestens 1 Jahr nach Ende der Ausbildung gültig sein, da die Aufenthaltserlaubnis nicht über die Gültigkeit des Passes hinaus erteilt werden kann. Der Pass ist i.d.R. bei der Ausländerbehörde hinterlegt. Ggf. dort nachfragen und zur Verlängerung aushändigen lassen. Falls ein Pass vorhanden ist und dieser aber nicht bei der Ausländerbehörde abgegeben wurde, bitte umgehend die Ausländerbehörde darüber benachrichtigen. Falls noch kein Pass vorhanden ist: Unbedingt neue Versuche zur Passbeschaffung unternehmen und alles gut dokumentieren. Ohne Pass ist die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis in aller Regel nicht möglich.
- ¹¹ Als ausreichender Wohnraum gilt eine Wohnfläche von mind. 12m² pro Person, Kinder unter 6 Jahre mind. 10m², keine vorläufige Unterbringung nach §§ 7-10 FUGAG BW.
- ¹¹¹ **Achtung bei Familien:** Bei Erstantragstellung ist die Lebensunterhaltssicherung nur für die antragstellende Person notwendig. Bei der Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis muss dann aber der Lebensunterhalt für die gesamte Familie gesichert sein. Es genügt nicht, wenn keine Sozialleistungen in Anspruch genommen werden. Das Einkommen muss so hoch sein, dass kein Anspruch auf (ergänzende) Leistungen mehr besteht. Ggf. frühzeitig Unterstützung der Beratungsstellen in Anspruch nehmen.

Hinweis: Die Checkliste (15.03.21) wurde vom Amt für Migration und Integration Freiburg in Kooperation mit der Handwerkskammer Freiburg, dem IvAF-Projektverbund Baden, der Arbeitsagentur Freiburg, dem Katholinenstift Freiburg und der Industrie- und Handelskammer Sülicher Oberrhein erstellt.

Freiburger CHECKLISTE: Der Weg von der Auszubildenduldung in die Aufenthaltserlaubnis übersichtlich erklärt
Quelle: Caritasverband Freiburg-Stadt e.V.

Dass für den erfolgreichen Weg zum Bleiberecht zudem die Zusammenarbeit vieler unterschiedlicher Akteur*innen notwendig ist, wurde im Impulsvortrag von Ulrich Schneider, PVB-Mitarbeiter, Caritas Breisgau Hochschwarzwald und Ann Kareen Ilse von der Handwerkskammer Freiburg deutlich. Die Referent*innen stellten die Freiburger Checkliste vor, ein Dokument, welches detailliert die einzelnen Schritte dokumentiert, die für einen reibungslosen Übergang von der Auszubildenduldung in die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG und damit in einen rechtmäßigen Aufenthalt notwendig sind. Hierfür haben sich in Freiburg die Handwerkskammer Freiburg, die Industrie- und Handelskammer Freiburg, das Amt für Migration und Integration, die Stadt Freiburg und das IvAF-Netzwerk PVB zusammengetan mit dem Ziel, den komplexen Ablauf dieses Über-

gangs so transparent wie möglich darzustellen. Die Freiburger Checkliste ist ein gelungenes Beispiel dafür, wie die Zusammenarbeit von verschiedenen ausländerrechtlichen und arbeitsmarktlichen Akteur*innen die Situation aller Beteiligten, Berater*innen, Behörden und Betroffenen verbessert.

Neben der Notwendigkeit, den Berater*innen die umfangreichen Bedingungen der Bleiberechtsregelungen nahezubringen, ist es auch wichtig, den Menschen, für die ein Bleiberecht möglicherweise infrage kommt, die Voraussetzungen zu erklären. Cläre Esche, NIFA-Mitarbeiterin, Iris e.V. hat in ihrem Input ein solches Beispiel vorgestellt. In Zusammenarbeit mit einem Klienten ist ein Video entstanden, das in einfachem Englisch und unterstützt durch geschaukelte Szenen, die Voraussetzungen für

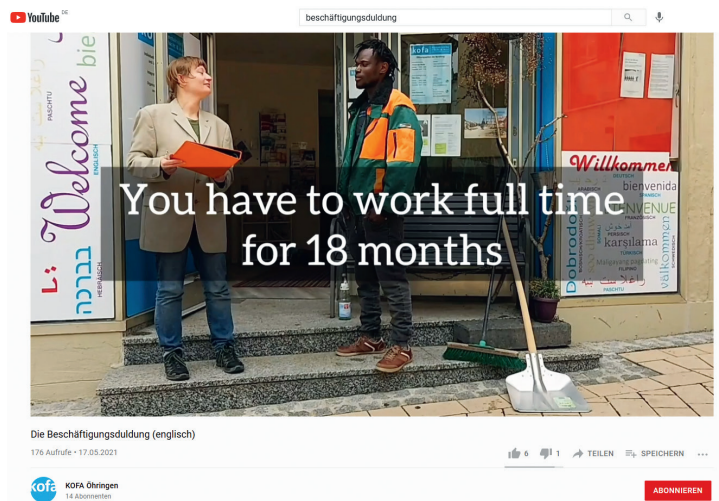
die Beschäftigungsduldung sowie den Ablauf bei Beantragung für die Zielgruppe der geflüchteten Menschen erklärt. Denn wichtig ist im Beratungsprozess immer, Entscheidungen gemeinsam mit den Betroffenen zu treffen. Und dies kann nur geschehen, wenn diese ihre Situation und die für sie bestehenden Optionen auch verstanden haben. Hierzu leistet das Video einen wichtigen Beitrag.

Aus der Praxis: Herausforderungen, Hürden und Handlungsbedarfe

Bleiberechts Optionen sehen auf den ersten Blick oftmals nach einer guten Möglichkeit aus, sich eine längerfristige Perspektive zu ermöglichen, wenn der Asylantrag abgelehnt wurde. In der Praxis stoßen Geflüchtete und deren haupt- und ehrenamtliche Unterstützer*innen jedoch häufig auf große Hürden und Herausforderungen.

Harish ist ein junger und hochmotivierter junger Mann aus Indien,

der im Sommer 2016 zu NIFA in die Beratung kam und zwar wurde er uns von unseren nifo-Kolleg*innen in Ostwürttemberg „geschickt“, die ihn dort in der LEA in Ellwangen bereits betreut hatten. Da er nach Stuttgart verlegt werden sollte, aber weiterhin zielgerichtete Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration brauchte, stellten sie den Kontakt zur NIFA-Projektkoordination bei der Werkstatt PARITÄT her und gaben deren Kontakt an eine Ehrenamtliche weiter, die ihn enger betreute. Nach einem ersten „Clearing“ vermittelte die Projektkoordination Harish als erstes an die NIFA-Kollegin beim Teilprojektspartner eva, um einen passenden Sprachkurs zu finden. Aufgrund der Sommerurlaubszeit stellte sie parallel dazu auch gleich den Kontakt zu uns bei der AGDW her, um die weitere arbeitsmarktliche Beratung und Unterstützung zu übernehmen. Schnell war hierbei klar, dass die Chance auf eine langfristige Bleibeperspektive nur über die Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung und die entsprechende Beantragung einer Ausbildungsduldung bestand. Über die gemeinsame Herausarbeitung von Kompetenzen und Neigungen in der Beratung entschied sich Harish für eine Ausbildung zum Hotelfachmann. Wir unterstützten Harish bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsbetrieb, der aufgrund seiner Eigeninitiative schnell gefunden war und standen auch Harishs zukünftigem Arbeitgeber bei Fragen rund um die Einstellung und Beschäftigung



Niederschwelliges NIFA-Erklärvideo:
Die Beschäftigungsduldung
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NIFA-Teilprojekt
AGDW Stuttgart e. V.

zur Seite. So begleiteten wir auch die rechtlichen Fragen rund um die Aufnahme der Ausbildung und die Beantragung der Ausbildungsduldung. Über eine vorgeschaltete Einstiegsqualifizierung konnte sich Harish in den darauf folgenden Monaten gut auf die im Herbst 2017 beginnende Ausbildung zum Hotelfachmann vorbereiten. Auch die deutsche Sprache lernte er in beeindruckendem Tempo. Eine wichtige Stütze waren und sind für Harish auch ehrenamtlich Engagierte, die ihn sowohl beim „Ankommen“, beim Deutschlernen wie auch dann während der Ausbildung unterstützten. Nach der ersten Zeit in der kommunalen Anschlussunterbringung konnte er so auch in eine private Wohngemeinschaft umziehen, die näher an seinem Hotel lag. Während der Ausbildung standen wir ihm weiterhin zu Seite und halfen u.a. auch bei der Beantragung von Ausbildungsbeihilfe. Trotz der letzten Ausbildungsmonate während des Lockdowns, schloss Harish im Sommer 2020 seine Ausbildung erfolgreich ab und wurde von seinem Ausbildungsbetrieb unbefristet übernommen. Hier unterstützten wir ihn nochmals beim Übergang von der Ausbildungsduldung in die Aufenthaltserlaubnis nach §19d AufenthG. Seither arbeitet er erfolgreich als Hotelfachmann in einem Vier-Sterne-Hotel, sein nächstes Ziel: die Niederlassungserlaubnis.

Die Teilnehmenden des Workshops berichteten unter anderem von großen Problemen und Ängsten bei der Erfüllung der Mitwirkungspflichten im Hinblick auf die Identitätsklärung bzw. Passpflicht. Viele Geflüchtete befinden sich in einer prekären Situation: Wenn sie ihren Mitwirkungspflichten nicht nachkommen, scheiden die Bleiberechtsoptionen für sie aus. Kommen sie ihren Mitwirkungspflichten nach, sofern dies ihnen überhaupt möglich ist, kann es sein, dass das Risiko einer Abschiebung steigt – obwohl sich die Betroffenen häufig schon viele Jahre in Deutschland befinden und hier arbeiten.

Ein weiteres Problem für Geduldete stellt der eingeschränkte Zugang zu Sprachkursen dar. Obwohl in vielen Fällen absehbar ist, dass die Personen sich für lange Zeit in Deutschland befinden werden, dürfen sie nur eingeschränkt Sprachkurse besuchen. Sprache spielt als Schlüssel zur Integration sowie je nach Bleiberechtsoption auch als zu erfüllende Voraussetzung eine wichtige und tragende Rolle. Vor allem durch die Covid-19-Pandemie sind viele Sprachangebote ausgefallen. Schlechte oder nicht vorhandene technische Ausstattung sowie teilweise mangelnde Medienkompetenz verschärfen die Situation. Digitale Angebote können deshalb häufig nicht wahrgenommen werden. Hier müssen dringend Strukturen und Kurse geschaffen werden, die den Zugang und die Teilnahme auch niederschwellig ermöglichen.

Eine weitere Hürde bei der Integration in den Arbeitsmarkt stellt bei Auszubildenden die Berufsschule dar. Während die betrieblichen Ausbildungsinhalte für viele Geflüchtete weniger das Problem sind, tun sie sich mit den theoretischen Inhalten schwer. In einigen Fällen scheitert die Absolvierung einer Ausbildung an der Berufsschule, wodurch die Menschen nicht vom Schutz der Ausbildungsduldung profitieren können. Bei der Beschäftigungsduldung stellt vor allem die zwölfmonatige Vorduldungszeit eine große Hürde dar, da die Betroffenen in dieser Zeit weiterhin von Abschiebung bedroht sind und es auch für die Betriebe keine Sicherheiten gibt.

Lösungsansätze und Perspektiven

Die Hürden, eine Bleibeperspektive entwickeln zu können, sind für viele Geduldete hoch: Neben zu erfüllenden Voraufenthaltszeiten, Sprachkenntnissen,

ggf. dem Ausschluss vom Arbeitsmarkt und dem Druck zur Passbeschaffung kommen die allgegenwärtige Angst vor Abschiebung und damit die ungewisse Zukunft hinzu.

Für die praktische Arbeit bedeutet das, Möglichkeiten, aber auch potenzielle Fallstricke frühzeitig zu erkennen und auf die Bleibeperspektive hinzuarbeiten. Vor allem im Kontext von Sprachkursen gibt es großes Verbesserungspotenzial: Mehr begleitende Sprachkurse für Berufstätige sowie Sprachkurse auf A2-Niveau könnten hier unterstützen. So gibt es im Ostalbkreis beispielsweise ein Modellprojekt, das mit zusätzlichen Deutschkursen bei der Pflegehelfer*innen-ausbildung unterstützt.

Des Weiteren müssen niederschwellige Strukturen geschaffen werden, die an digitale Angebote in kleinen Gruppen heranführen. Diese verbessern den Umgang mit Medien und ermöglichen die Teilnahme an Online-Sprachkursen. Erste Ansätze aus der Praxis waren hier erfolgreich, auch wenn die technischen Hürden nicht zu unterschätzen sind. Niederschwellige Erklärvideos bieten eine gute Möglichkeit, über die rechtlichen Möglichkeiten sowie die Voraussetzungen zu informieren. Besonders in Zusammenarbeit mit Geflüchteten kann die Reichweite und Authentizität verbessert werden. Individuelle Beratung kann dadurch jedoch nicht ersetzt werden.

Des Weiteren gilt es immer zu prüfen, wie der Weg hin zu einem möglichen Bleiberecht aussehen kann. Welche Mittel können genutzt werden, um das Ziel zu erreichen? Konkret kann bei der Beschäftigungsduldung unter Umständen ein Härtefallantrag gestellt werden, um die geforderten Vorduldungszeiten bis zur Erteilung zu überbrücken und dadurch vor Abschiebung geschützt zu sein.

Der Workshop und der Austausch haben aufgezeigt: Geduldete befinden sich häufig in einer prekären Situation. Um eine Bleibeperspektive zu haben, ist der Zugang zum Arbeitsmarkt enorm wichtig. Die Voraussetzungen und Hürden sind teilweise sehr hoch und schwer zu erfüllen.

Deshalb gilt es in der Praxis zum einen frühzeitig und zielgerichtet auf diese hinzuarbeiten und zum anderen die grundsätzlichen Rahmenbedingungen so weit wie möglich anzupassen.

IvAF-Good-Practice:

Online-Fortbildungsreihe für haupt- und ehrenamtliche Multiplikator*innen

ANGEBOT VON	NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit
ZIELGRUPPE	Haupt- und Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe in Baden-Württemberg
ZIELE UND LERNINHALTE	<p>Ziel ist es, relevante Akteur*innen über die verschiedenen Bleiberechtsregelungen für Geduldete zu informieren</p> <p>Modulhafte Schulung zu den folgenden Bleiberechtsoptionen für Geduldete:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Die Ausbildungsduldung nach §60c AufenthG,✓ Die Beschäftigungsduldung nach §60d AufenthG,✓ Die Aufenthaltserlaubnisse nach §25a und § 25b AufenthG,✓ Die Aufenthaltserlaubnis nach §19d AufenthG
FORMAT	<ul style="list-style-type: none">✓ Vier Termine, à 1,5 h–2 h✓ Eine Teilnahme ist auch an einzelnen Terminen möglich✓ Digitales Format über zoom, je nach Komplexität des Themas✓ 1–1,5 h inhaltlicher Input und 30 Minuten Beantwortung von Fragen, Möglichkeit auf individuelle Fälle mit allgemeiner Relevanz einzugehen
ERFOLGE	<ul style="list-style-type: none">✓ Seit 2020 zweimal durchgeführt (mit jeweils 4 Terminen)✓ Insgesamt 143 Teilnehmende
WEITERE INFOS	www.nifa-bw.de

3.7 Teilhabe von geflüchteten Frauen – gemeinsam mit Mut und Zuversicht Empowerment gestalten | Tarla B. Naffin

Moderation/Dokumentation:

**Tarla B. Naffin, nifo-Mitarbeiterin,
Aktion Jugendberufshilfe Ostalbkreis e. V.**

Im Workshop wurden zunächst die frauenspezifischen Herausforderungen beleuchtet, um im Anschluss daran auf erfolgreiche Lösungsansätze aus der Praxis einzugehen. Abschließend wurden die von der Gruppe erarbeiteten aktuellen und künftigen Handlungsbedarfe dargestellt.

Betrachtet man das Profil von geflüchteten Frauen, wird deutlich, dass diese einen besonderen Unterstützungsbedarf haben. Wie Prof. Dr. Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in seinem Impulsvortrag deutlich machte, besteht eine dramatische Diskrepanz zwischen männlicher und weiblicher Arbeitsmarktintegration. Ca. 75% aller geflüchteten Frauen haben im Durchschnitt drei Kinder.

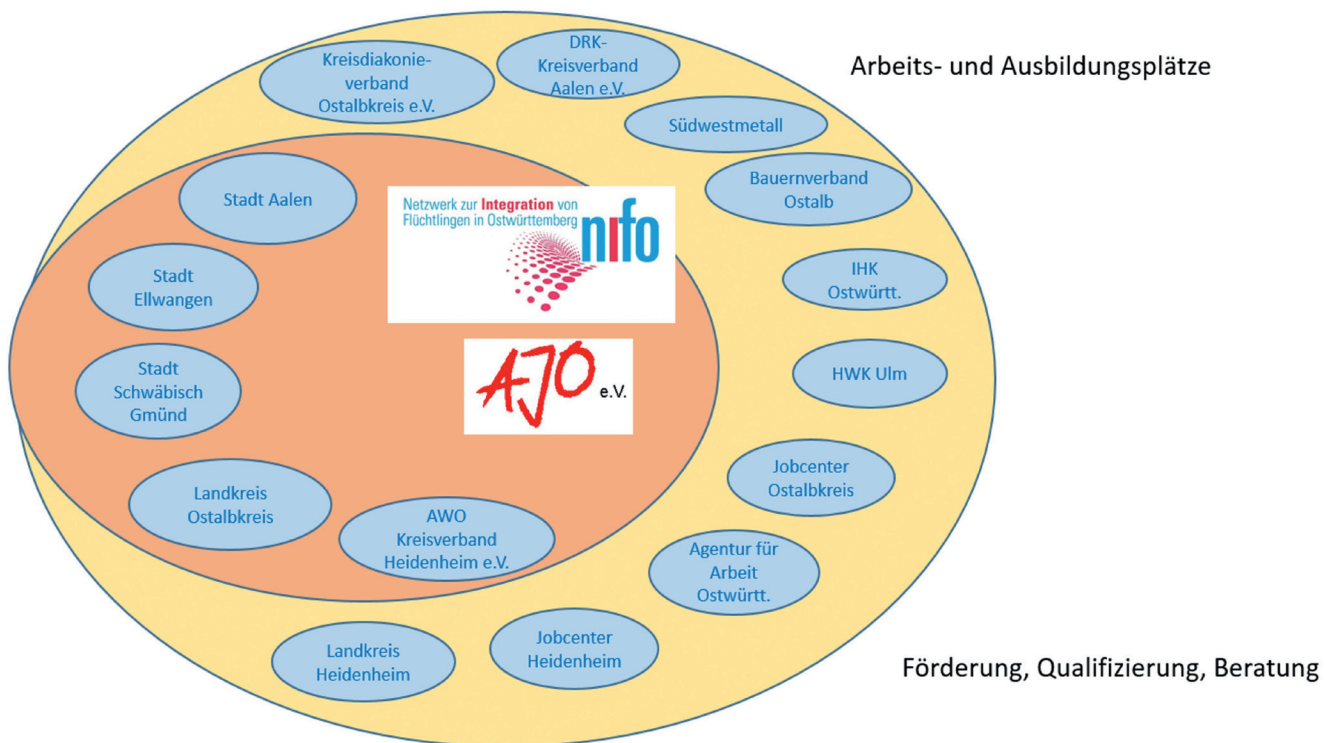
Somit kommt es bei weiblichen Geflüchteten zu einer verzögerten Integration, da die Frauen sich zunächst um die Sicherstellung der Kinderbetreuung und -beschulung kümmern.

Diese und weitere Beobachtungen schilderte auch Dr. Franziska Schreyer vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sie bestätigt die verzögerte Teilnahme an Deutsch- und Integrationskursen und ergänzte weitere Herausforderungen für die arbeitsmarktliche Teilhabe geflüchteter Frauen. Die beruflichen Qualifikationen von Frauen sind schwerer auf den reglementierten deutschen Arbeitsmarkt übertragbar, da es sich häufig um Qualifikationen im Bildungs- oder Gesundheitssektor handelt. Auch ist berufliche Bildung zum Teil noch zu erwerben bzw. eine Anerkennung bereits vorhandener Qualifikationen notwendig.

Weiblichen Geflüchteten fehlen häufiger als männlichen Netzwerke zu länger Ansässigen und deutschen Familien. Berücksichtigt man die Aussage von Prof. Dr. Herbert Brücker, dass Geflüchtete Arbeit vorrangig über Netzwerke finden, führt dies zu einer weiteren benachteiligten Situation für weibliche Geflüchtete. Trotz hoher Erwerbsmotivation liegen häufig gesundheitliche Einschränkungen vor.

The screenshot shows a Zoom meeting interface. At the top, it says 'Zoom Meeting' and 'Sie sehen den Bildschirm von AJO / Dorothee Löffler'. The main content is a presentation slide with the title 'Workshopgruppe 5: Teilhabe von geflüchteten Frauen – gemeinsam mit Mut und Zuversicht Empowerment gestalten'. The slide is divided into several columns of text and bullet points. On the right side of the slide, there is a small video window showing a woman, identified as 'Tarla Naffin AJO e.V.', speaking. The Zoom interface at the bottom shows 'Teilnehmer 133', 'Chat', and 'Bildschirm freigeben' buttons.

Präsentation der Ergebnisse aus Workshop 5 im Plenum
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH



Struktur des Netzwerks nifo
Quelle: Aktion Jugendberufshilfe im Ostalbkreis (AJO) e.V.

Zudem verhindern traditionelle Einstellungen mit innerfamiliärer Arbeitsteilung die berufliche Teilhabe von geflüchteten Frauen. 74 % der weiblichen Geflüchteten versus 32 % der männlichen Geflüchteten leben mit Familie und Kindern.

Am Beispiel der Synergiebildung der Projekte „nifo-Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg“, dem IvAF-Projekt, und „Al Bidaya“ schilderte Tarla Naffin Best-Practice-Beispiele gelungener sozialer und beruflicher Integration. Als Erfolgsfaktoren wurden identifiziert: ein breit aufgestelltes Netzwerk relevanter Akteur*innen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes sowie ein ganzheitlicher und partizipativer Ansatz:

„Es ist uns wichtig, die Frauen in die Inhalte, die wir anbieten, mit einzubeziehen. Dieser partizipative Ansatz erhöht die Motivation zur Teilnahme und aktiven Mitwirkung an der Maßnahme. Unsere Arbeit beruht auf einem ganzheitlichen und integrativen Empowerment-Ansatz, der schrittweise die Vermittlungshindernisse in den Blick nimmt, die einer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen.“

Die Projektleiterin hat selbst einen Fluchthintergrund, womit der peer-to-peer-Ansatz umgesetzt wird. Die Kompetenzen werden mithilfe von Culture-Fair-Verfahren ermittelt, es werden Kurse zu digitalem Empowerment angeboten und Gruppentermine rund um das Thema „Wie funktioniert Deutschland?“ durchgeführt. Es wird eine Kinderbetreuung angeboten, um den Frauen die Teilnahme zu ermöglichen.

Die Erläuterungen von Adina Fink, NBA-Mitarbeiterin der bfz gemeinnützige GmbH lassen ebenso erkennen, dass ein niedrigschwelliger Ansatz bei weiblichen Geflüchteten unabdingbar ist, um die Frauen zu erreichen. Im Kommunikationstreff der bfz gemeinnützige GmbH in Friedrichshafen werden verschiedene Themenfelder rund um den Alltag in Deutschland behandelt. Dabei ist es wichtig, die Betreuung der Kinder sicherzustellen sowie die sprachliche Verständigung zu klären und ggf. mit Dolmetscher*innen zu arbeiten.

Handlungsmöglichkeiten bestehen darin, mehr qualitativ hochwertige Kinderbetreuung bereitzustellen, die innerfamiliäre Arbeitsteilung zu verändern, weibliche Geflüchtete verstärkt zu beraten und die Teilnahme an Deutsch- und Integrationsmaßnahmen sowie den Erwerb von Bildungsabschlüssen zu fördern. Ebenso von Bedeutung ist die Hilfestellung bei der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, dem Ausbau von Netzwerken und Integrationsangeboten auch über die Erwerbsarbeit hinaus.

Durch die aktuellen pandemiebedingten Veränderungen in unserer Arbeitswelt hat die digitale Befähigung der Frauen an Bedeutung gewonnen.

Digitales Empowerment ist wichtiger denn je und ermöglicht selbst Frauen im ländlichen Raum mehr Teilhabemöglichkeiten. Es sollte zudem darauf geachtet werden, dass weibliche Geflüchtete in einer längerfristigen Projektbetreuung untergebracht sind und ein fließender Übergang in andere Projekte stattfindet.

Um für weibliche Geflüchtete nachhaltige Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten, ist es notwendig, frauenspezifische Beratungs- und Integrationsmaßnahmen nach aktuellem Forschungsstand umzusetzen. Um zu erfolgreicher Integration beitragen zu können, müssen Sprach- und Betreuungsbarrieren ebenso berücksichtigt werden wie die Notwendigkeit, digitale Fähigkeiten zu vermitteln.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte des NIFA-Teilprojekts
Jobcenter Stadt Pforzheim

Sanaa aus Syrien kam 2015 mit ihrem Mann und ihren drei Kindern nach Deutschland

und suchte als anerkannte Geflüchtete 2016 unsere NIFA-Beratungsstelle beim Jobcenter Pforzheim mit dem Wunsch auf, eine Ausbildung im Bereich Pflege zu absolvieren. Da gute Deutschkenntnisse eine wichtige Voraussetzung vor allem im Hinblick auf das erfolgreiche Bestehen des anspruchsvollen theoretischen Teils der Ausbildung sind und um einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden, vermittelten wir Sanaa zunächst in B1- und B2-Sprachkurse. Im Anschluss fanden wir gemeinsam mit Sanaa einen Ausbildungsplatz zur Altenpflegehelferin. Die Sorge um ihre in Syrien zurückgebliebenen Eltern belastet sie sehr. Eine zusätzliche Herausforderung im Alltag für die junge Mutter stellt zudem die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf dar. In die Beratung wurde daher auch ihr Ehemann durch unsere NIFA-Mitarbeiterin einbezogen. Gemeinsam konnten Betreuungsplätze



Sanaa unterstützt beruflich hilfebedürftige Menschen im Pflegeheim
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

in einem Hort für die 6-, 11-, und 14-jährigen Kinder für die Zeit nach dem Schulunterricht gefunden werden. Während Sanaas Spätschichten, übernimmt ihr Ehemann nun die Betreuung. Sanaa ist es ein großes Anliegen, hilfebedürftige Menschen im Pflegeheim zu unterstützen und sie kann sich daher gut vorstellen, nach erfolgreichem Abschluss der 2-jährigen Helferinnenausbildung die Folgeausbildung zur Altenpflegerin aufzunehmen.

3.8 Empowerment von Geflüchteten – Beteiligung auf Augenhöhe? | Julia Aplas, Kirsi-Marie Welt

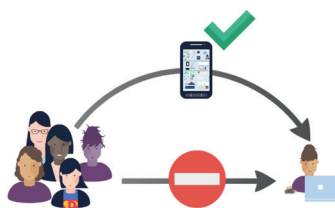
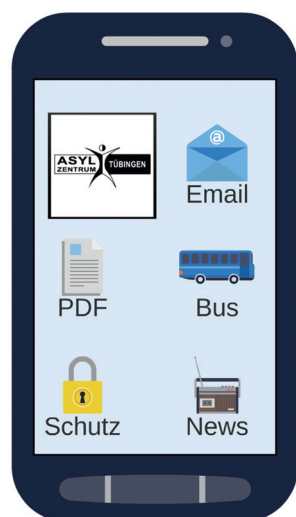
Moderation:

**Kirsi-Marie Welt, Projektleitung NIFA,
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH**

Dokumentation:

**Julia Aplas, Projektkoordination NIFA,
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH**

Geflüchtete sind im Hinblick auf ihre gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabechancen häufig besonders diskriminiert und benachteiligt. Aufgrund sprachlicher Barrieren bleibt der Zugang zu Informationen und dem nötigen „Systemwissen“ rund um das Leben, Alltag, Bildung und Arbeit in Deutschland vielfach verwehrt. Hinzu kommen kulturelle Hürden. Dabei bringen Geflüchtete vielfältige Kompetenzen mit. In Workshop 6 der Online-Fachtagung wurde daher die Frage thematisiert, wie Empowerment von Geflüchteten gelingen kann und was für eine gleichberechtigte Beteiligung auf Augenhöhe im gesellschaftlichen wie beruflichen Leben verbessert werden muss.



Grafik aus der NIFA-Handyschulung
des Asylzentrums Tübingen
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Impulsbeiträge: Empowerment-Ansätze für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe

Der Workshop startete mit einem Impuls von Galina Lerner und Sofie Jamous vom Bildungszentrum in Migrant*innenhand e.V. (kurz BiM) in Reutlingen. Als Dachverband verschiedener bildungsorientierter Migrant*innenorganisationen unterstützt BiM nicht nur migrantische Selbstorganisationen, sondern verfügt über einen guten Kontakt und Zugang zu Menschen mit Migrationsgeschichte und Geflüchteten in Reutlingen. Als „Peers“ teilen sie viele Erfahrungen mit geflüchteten Menschen, können sich ganzheitlicher und nachhaltiger und vor allem niedrigschwellig einbringen. Die migrantische Expertise bringen die Mitarbeiterinnen von BiM etwa in die Ausgestaltung von Angeboten in der Integrations- und Bildungsarbeit oder im Bereich Frauen und Familie ein.

Ein Ansatz im Rahmen von Projektaktivitäten von BiM Reutlingen ist es, dass Frauen mit eigener Fluchterfahrung aktiv ehrenamtliche Aufgaben übernehmen, wie beispielsweise die Kinderbetreuung, um Müttern die Teilnahme an Veranstaltungen zu ermöglichen (vgl. Projekt „samo.fa – Stärkung der Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit“ 2016-2021). Sofie Jamous, die 2007 aus Syrien nach Deutschland gekommen ist, startete als Ehrenamtliche und ist mittlerweile bei BiM als Hauptamtliche beschäftigt. Unter anderem stärkt sie im Projekt „EmMi – Empowerment-Netzwerk für Migrantinnen“ (ab Juli 2021, Projektträger Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH) nun selbst Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabechancen.

Wie für BiM ist es auch für das Asylzentrum in Tübingen, NIFA-Teilprojektspartner, zentral, bei der Entwicklung von Empowerment-Gruppenangeboten immer die Bedarfe, Wünsche und Ideen der Geflüchteten selbst zu berücksichtigen und sie bei der entsprechenden Gestaltung aktiv miteinzubeziehen. Angela Zashka, NIFA-Mitarbeiterin beim Asylzentrum Tübingen e. V. stellte in diesem Zusammenhang in einem weiteren Impuls die Handyschulung für und mit interkulturellen Vermittler*innen (Geflüchtete, die durch das Asylzentrum qualifiziert werden und dann andere

Geflüchtete bspw. zu Behörden usw. begleiten bzw. als Multiplikator*innen wirken) vor. Hierbei wird nicht nur bedarfsorientiert Wissen rund um das Thema Handy gemeinsam erarbeitet (z.B. wie installiere und nutze ich bestimmte Apps, wo finde ich Informationen im Internet), sondern die Teilnehmer*innen darin bestärkt, ihre Community selbst im digitalen Bereich als Multiplikator*innen zu unterstützen.

Im letzten Impuls „Kenn deine Rechte“ drehte sich alles um die Bedeutung der Wissensvermittlung und Empowerment hinsichtlich arbeitsrechtlicher wie aufenthaltsrechtlicher Themen. Tülay Güner, Rechtsanwältin und Mitarbeiterin in der u.a. zum IQ-Netzwerk gehörenden Beratungsstelle „mira – Mit Recht bei der Arbeit“, unterstützt mit ihren Kolleg*innen nicht nur Haupt- und Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe bei arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen, sondern bietet u.a. in Zusammenarbeit mit den IvAF-Netzwerken in Baden-Württemberg Informationsveranstaltungen rund um die „faire Arbeitsmarktintegration“ für Geflüchtete an. Gemeinsam mit Veronika Schäfer, NBA-Mitarbeiterin AWO Kreisverband Konstanz e.V. und Julia Aplas, NIFA-Projekt Koordinatorin, Werkstatt PARITÄT berichtete Güner von ihren Erfahrungen im Projekt.

In den Veranstaltungen zum Thema „Arbeitnehmer*innenrechte“ geht es u.a. um die Erklärung, was sich hinter grundlegenden Begriffen wie „Arbeitszeit“, „Krankmeldung“ oder etwa „Überstunden“ verbirgt. Während der Covid-19-Pandemie kamen hier wie in der IvAF-Beratung zunehmend die Themen „Kurzarbeit“, „(unentgeltliche) Überstunden“ und auch immer häufiger „unrechtmäßige Kündigungen“ als brennende Themen zur Sprache. Leider gibt es immer wieder Arbeitgeber*innen, die die vulnerable Situation, schlechtere Sprachkenntnisse und das mangelnde Wissen über Arbeitnehmer*innenrechte der geflüchteten Menschen ausnutzen, weiß Tülay Güner. Umso wichtiger ist es, dass Geflüchtete ihre Rechte kennen und in solchen Situationen wissen, wie sie sich verhalten müssen und wo sie Hilfe finden.

Denn hinzukommt, dass der Aufenthaltstitel vieler Geflüchteter sehr eng an ein Beschäftigungsverhältnis gebunden ist. Elementar für die Arbeit in den IvAF-Netzwerken in Baden-Württemberg ist es daher, Geflüchteten das nötige Wissen zu ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation zu vermitteln und sie zu empowern, um (über-)lebenswichtige Entscheidungen selbstbestimmt treffen zu können.



Kurzarbeit rund um die Themen Arbeitszeit, Lohn, Überstunden und Minusstunden

1) Die Anordnung von Überstunden während der Kurzarbeit ist grundsätzlich unzulässig. Sie wäre in der Regel ein Indiz dafür, dass der Arbeitsausfall nicht unvermeidbar ist. Überstunden können daher nur ausnahmsweise angeordnet werden, z. B. zur Ausführung dringender Reparaturarbeiten oder zur Abwicklung eines einzelnen Eilauftrags.

2) Während der Kurzarbeit fallen keine Minusstunden an, es müssen daher später keine Stunden „nachgearbeitet“ werden.





Digitale Infoveranstaltung für Geflüchtete

„Ich habe einen Aufenthalt und möchte in Deutschland bleiben.“

Dienstag, 09.03.2021

18 Uhr über Zoom

NIFA-Referentin: Melanie Skiba
(Flüchtlingsrat Baden-Württemberg)

Teilnahme über die Zoom-App:
Meeting-ID: 968 9624 1934
Kenncode: 692104

Flyer NIFA-Zielgruppenveranstaltung zur Aufenthaltsverfestigung
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

Herausforderungen – Lösungsansätze – Perspektiven

„Hilfe zur Selbsthilfe“, Vernetzung und Selbstorganisation: Geflüchtete Menschen müssen sich, wenn sie nach oftmals monate- oder gar jahrelanger Flucht in Deutschland ankommen, in einem neuen Land zurechtfinden. Und das in den meisten Fällen, ohne die Sprache zu sprechen und ohne die Möglichkeit gehabt zu haben, sich im Vorfeld mit dem Aufnahmeland auseinanderzusetzen und sich auf dieses vorbereiten zu können. Hinzu kommen häufig traumatisierende Erlebnisse während der Flucht oder im Herkunftsland, die Trennung von Angehörigen und Freunden und weitere multiple Stressfaktoren. Aber auch nach Jahren verhindern immer wieder Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und fehlende Kontaktmöglichkeiten im Alltag ein „Ankommen“ in der Mehrheitsgesellschaft. Um die „neue Heimat“ auf unterschiedlichsten Ebenen kennenzulernen, ist die Einbindung in das gesellschaftliche Leben wichtig. Zunächst fehlt es an dem nötigen „Systemwissen“ und „Alltagskompetenzen“ rund um das Leben in Deutschland. Häufig fehlt das Wissen darüber wie man an Informationen kommt

und an wen man sich, für welches Thema, wenden kann. Ein wichtiger Schritt ist daher die niedrigschwellige Wissens- und Informationsvermittlung und „Hilfe zur Selbsthilfe“, um sich selbstständig im Alltag zurechtfinden zu können. Die Kontaktherstellung und Begleitung zu Akteur*innen und Angeboten der (Regel-)Förderung durch Unterstützer*innen von Geflüchteten kann dabei ein hilfreicher Schritt sein, um Zugangsbarrieren abzubauen.

Auch Begegnungen außerhalb des öffentlichen „Regelangebots“ sind wichtig, vor allem auch das aktive Mitwirken und das Einbringen von eigenen Stärken, Erfahrungen, Wissen, bspw. über ein Ehrenamt. Da der Vertrauensaufbau jedoch ein bedeutender Faktor ist, um einen Zugang zu den geflüchteten Menschen zu finden, können insbesondere auch Peers oder Menschen, die zwar seit längerem in Deutschland leben, die aber selbst ähnliche Fluchterfahrungen gemacht oder sich in der gleichen Situation des „Zurechtfindenmüssens“ befunden haben, häufig besser und gezielter unterstützen. Sie bauen Barrieren ab und zeigen auch auf, dass es andere gibt, die mit ähnlichen Herausforderungen zurechtkommen müssen und erfolgreich sind. Diese Rolle können u.a. interkulturelle Vermittler*innen erfüllen, wie sie in Impuls 2 des Workshops vorgestellt wurden. Insgesamt ist es aber wichtig, dass die migrantische Expertise beim Empowerment geflüchteter Menschen nicht nur im ehrenamtlichen, sondern zunehmend auch im hauptamtlichen Bereich verankert wird.

Wie geht es weiter nach meiner **Anerkennung** im Asylverfahren?
Welche **Möglichkeiten** habe ich, in Deutschland zu bleiben?
Wie bekomme ich eine **Niederlassungserlaubnis**?
Was ist **Einbürgerung**?
Was passiert, wenn sich die Situation in meinem **Heimatland** verbessert?

Information unter:
Katharina.Eichhorn@eva-stuttgart.de
0711-252 487 69

In Zusammenarbeit mit dem



Das Projekt „NIFA- Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bedarfsgerechtes und individuelles Empowerment und Sensibilisierung von Multiplikator*innen:

Gutes Empowerment muss da ansetzen, wo die Menschen stehen. Viele (arbeitsmarktliche) Integrations- und Förderangebote setzen aber nicht früh genug an und/oder lassen die Bedarfe und die aktuelle Lebenssituation der Menschen außer Acht. Nicht selten werden dabei sogar stereotype Bilder reproduziert. Dies sind u.a. Gründe, weshalb Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte nur unzureichend von entsprechenden Angeboten erreicht werden. Empowerment kann nicht gelingen, wenn den Menschen Maßnahmen „von oben“ aufgezwungen werden, die sie nicht brauchen oder bei denen sie nicht mitentscheiden und mitgestalten können.

Wie in den durch die Impulsgeberinnen des Workshops vorgestellten Ansätzen, ist es daher unabdingbar, jedes Angebot an den Bedarfen der Menschen auszurichten, sie aktiv bei der Ausgestaltung miteinzubeziehen und sie mit ihren Wünschen und Ideen zu beteiligen. Zum Ansatz der IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg gehört es daher auch, Multiplikator*innen für die Situation und die möglichen Unterstützungsmöglichkeiten zu sensibilisieren und Qualitätsstandards auch hinsichtlich des Empowerments von Geflüchteten zu setzen.

Aufgrund der rechtlichen Komplexität, die sich durch das sogenannte „Migrationspaket“ seit 2019 noch einmal verschärft hat, ist es im Sinne der Nachhaltigkeit der Integration noch einmal wichtiger geworden, Bleibeoptionen von Anfang an in der Beratung mitzudenken. Damit Geflüchtete Entscheidungen selbstbestimmt treffen können, müssen auch Multiplikator*innen empowert werden, um Geflüchteten in der Beratung Möglichkeiten hinsichtlich Bleibeoptionen, Voraussetzungen, Chancen aber auch mögliche Konsequenzen aufzeigen zu können, die die Basis der Entscheidung bilden.

Die IvAF-Netzwerke bieten daher für verschiedenen Zielgruppen, z.B. Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung, Integrationsmanager*innen und weitere Haupt- wie Ehrenamtliche, Fortbildungen zum Thema Arbeitsmarktintegration und verschiedenen aufenthaltsrechtlichen Themen an.

Covid-19 als Katalysator ungleicher Rahmenbedingungen:

Die Covid-19-Pandemie wirkt als Katalysator bereits bestehender Handlungsbedarfe und ungleicher Rahmenbedingungen im Hinblick auf die gleichberechtigten Teilhabechancen von Geflüchteten. Der Zugang und die Beziehungsarbeit sind während des Lockdowns deutlich erschwert gewesen. (Gruppen-)Angebote konnten kaum noch niedrigschwellig stattfinden. Online fortgeführte (Regel-)Förderangebote konnten vielfach nicht wahrgenommen werden, da sprachliche und digitale Kompetenzen und/oder die nötige Infrastruktur (z.B. WLAN in den Unterkünften, Laptops/PCs) fehlten bzw. durch andere Familienmitglieder genutzt wurden. Durch ausgesetzte Integrations- und Freizeitangebote fehlten Zugangsmöglichkeiten zum gesellschaftlichen Leben. Dies alles hat zu Verzögerungen und Rückschritten hinsichtlich der gesellschaftlichen wie beruflichen Teilhabechancen geführt.

Um Menschen auch weiterhin in den Unterkünften und Familien auch während des Lockdowns empowern zu können, hat sich insbesondere der Multiplikator*innenansatz bzw. Peer-to-Peer-Ansatz bewährt. Die Covid-19-Pandemie hat jedoch auch aufgezeigt, dass es insbesondere beim Thema digitales Empowerment (nicht nur auf Seiten der Geflüchteten, sondern auch bei hauptamtlichen Mitarbeitenden) noch einiges zu tun gibt, um Teilhabechancen auch in Krisenzeiten zu ermöglichen.

Zudem waren insbesondere Geflüchtete, die ohnehin häufiger in prekären und/oder in nicht ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, besonders hart von den Auswirkungen des Lockdowns und dem angespannten Arbeitsmarkt betroffen. Da viele Aufenthaltstitel eng an Beschäftigungsverhältnisse gebunden sind, sind durch die unsichere Arbeitsmarktsituation insbesondere Personen mit Duldung von Abschiebung bedroht. Die Themen nachhaltige (arbeitsmarktliche) Integration und Aufenthaltsverfestigung sowie das entsprechende Empowerment werden daher in Zukunft noch wichtiger sein.

Wie kann gleichberechtigte Beteiligung und entsprechendes Empowerment besser gelingen?

Zum Schluss des Workshops wurde die Frage gestellt, wie Beteiligung „auf Augenhöhe“ und entsprechendes Empowerment besser gelingen kann. Wichtig ist es, Multiplikator*innen zu sensibilisieren, über geltende arbeits- wie aufenthaltsrechtliche Fragen aufzuklären, Verständnis für die Situation der Geflüchteten aufzubringen, ihnen Glauben zu schenken und wirklich einmal richtig zuzuhören, und bei der Unterstützung dort anzusetzen, wo die Geflüchteten stehen. Ebenso wichtig ist es aber auch, Geflüchteten Entscheidungen nicht abzunehmen, sondern dahingehend zu empowern, dass sie diese selbstbestimmt treffen können. Dies gilt vor allem bei der Frage nach der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses (prekäre Beschäftigung vs. gesicherter Aufenthalt). In öffentlichen Ämtern, in der Politik, aber auch im Berufsleben sind Geflüchtete immer noch deutlich unterrepräsentiert. Die Stimme von Geflüchteten ist nur sehr selten im öffentlichen Leben zu hören. Empowerment heißt daher auch, die hierfür notwendige Plattform zur Verfügung zu stellen und Begegnungsmöglichkeiten auch im All-

tag für unterschiedlichste Menschen mit wie ohne Flucht- und Migrationsgeschichte zu schaffen. Über das persönliche und berufliche Empowerment hinaus ist auch das Wecken von Interesse an politischen Prozessen und Kommunalpolitik ein wichtiger Schritt, um Chancen der Beteiligung für Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte insgesamt zu verbessern. Denn zu häufig wird Integration von den Geflüchteten verlangt, aber es ist Anpassung, was gemeint ist, ohne dass sich Menschen aufeinander zubewegen. Zum Empowerment gehört aber auch, das Anderssein anderer auszuhalten und ihnen das auch zuzugestehen.

Zum Schluss des Workshops ist daher eines ganz besonders hängen geblieben: Der Veranstaltungstitel des Workshops „Beteiligung auf Augenhöhe“ war nicht optimal gewählt! Denn in einem guten gesellschaftlichen Miteinander sollte es nicht darum gehen, die „Höhe“ von Menschen gegeneinander abzumessen. Je bunter eine Gesellschaft, desto besser und bereichernder für alle. Empowerment sollte daher vielmehr in die „Breite“ und nicht in die „Höhe“ gedacht werden.

Soraya, die in Algerien eine Ausbildung zur Informatikerin absolviert hatte, kam 2017 in unsere NIFA-Beratungsstelle im Asylzentrum in Tübingen. Ihr Abschluss wurde in Deutschland nicht anerkannt. Soraya war aber dennoch hoch motiviert und interessiert an einer Aus- oder Weiterbildung. Wir vermittelten Soraya zunächst in Sprachkurse, die sie erfolgreich mit C1-Niveau abschloss. Parallel nahm sie an pädagogischen Frauengruppen-Angeboten des Asylzentrums teil. Der Zusammenhalt in der Gruppe und der Austausch mit gleichgesinnten Frauen gaben Soraya den nötigen Rückhalt und bestärkten sie darin, ein selbstständiges Leben in Deutschland führen zu wollen. Auch bei der Wohnungssuche konnten wir weiterhelfen, so dass Soraya die dringend benötigte Rückzugsmöglichkeit erhielt und sich auf das Erlernen der deutschen Sprache konzentrieren konnte. In einem anschließenden Praktikum im Bereich der Altenpflege, fand Soraya Gefallen an diesem Beruf. Durch die Kooperation des Asylzentrums mit der Kolping Altenpflegeschule in Rottenburg ergab sich schnell die Möglichkeit für Soraya sich vorzustellen. Im April 2020 konnte Soraya ihre Ausbildung zur Altenpflegerin beginnen.

BLICK IN DIE PRAXIS

Eine Erfolgsgeschichte aus dem NIFA-Teilprojekt
Asylzentrum Tübingen e.V.



Soraya bei ihrer Arbeit als Altenpflegerin
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

3.9 Zukunftsthema: Arbeitsmarktliche Teilhabe von Geflüchteten mit einer Behinderung? | Silvia Keller, Matthias Zick-Varul

Moderation:

Prof. Dr. Silvia Keller, Professorin Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim

Dokumentation:

Prof. Dr. Silvia Keller und Dr. Matthias Zick-Varul, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit Mannheim

Die Teilnehmenden und Impulsgebenden befassten sich in diesem Workshop vor allem mit folgenden drei Impulsen:

Impuls 1

Wolfram Buttschardt, Handicap International e. V. (HI), stellte als erster Impulsgeber das neue barrierefreie Online-Themenportal zum Thema Schnittstelle Flucht und Behinderung vor (siehe Grafik).

Für Deutschland gibt es keine repräsentativen Daten zu Flüchtlingen mit Behinderung. Das Merkmal „Behinderung“ wird weder bei der Erstregistrierung von Asylsuchenden noch zu einem späteren Zeitpunkt systematisch erfasst. Offizielle Stellungnahmen beziehen sich in der Regel auf Schätzungen der Vereinten Nationen sowie auf Forschungsberichte, u.a. von Help Age und HI. Sie schätzen den Anteil von Menschen mit Behinderung unter den Geflüchteten auf ca. 10-15 %. Schätzungen, die Organisationen

der Flüchtlingshilfe sowie Unterstützungsprojekte für Geflüchtete mit Behinderungen vornehmen, liegen ebenfalls in diesem Bereich. Für Deutschland kann somit von etwa 180.000–270.000 geflüchteten Menschen ausgegangen werden, die mit einer Behinderung leben.

Aus den Erfahrungen von Handicap International e. V. lassen sich vor allem folgende Barrieren bei der Integration von Geflüchteten mit Behinderungen identifizieren:

- ✓ Sozialrechtliche Barrieren,
- ✓ Barrieren durch mangelnde Sensibilisierung (Politik, Verwaltung, Einrichtungen, Ehrenamt),
- ✓ Barrieren aufgrund unklar verteilter Verantwortlichkeiten (Schnittstelle der Flüchtlings- und Behindertenhilfe),
- ✓ Barrieren durch mangelnde Informationen und mangelnde (Schnittstellen-)Kompetenzen der Fachkräfte der Flüchtlingshilfe und Teilhabeberatung, (z.B. Behindertenrechtskonvention, Mindeststandards etc.),
- ✓ Mangelnde interkulturelle Öffnung des Gesundheitssystems und der Behindertenhilfe,
- ✓ Weitere kommunikative (und kulturelle) Barrieren,
- ✓ Barrieren durch Informationsdefizite bei Geflüchteten (z.B. Hilfesystem für Menschen mit Behinderung in Deutschland).

The screenshot shows the 'Crossroads Roadbox' website. The header includes the HI logo and navigation links: 'Startseite', 'HI Deutschland Projekte', 'Barrierefreiheit', 'Kontrast & A A Schriftgröße', 'Leichte Sprache', 'Kontakt', and 'Gebärdensprache'. The main navigation bar has 'Crossroads' and 'Roadbox' tabs. A search bar is located at the top left. The main content area is titled 'Herzlich willkommen in der Roadbox!' and includes a welcome message and a list of resources. The HI logo is also present.

Barrierefreies Online-Themenportal Crossroads Roadbox
Quelle: www.bit.ly/Roadbox

Bei der Aufgabe „Geflüchtete mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, stehen wir noch am Anfang“, so Buttschardt. Als zentrale Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt beschreiben Geflüchtete mit Behinderung und Fachkräfte folgende Faktoren: Geflüchtete mit Behinderung haben es sehr viel schwerer als Menschen ohne Behinderung die erforderlichen sprachlichen Qualifikationen für Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt zu erwerben. Insbesondere für Geflüchtete mit Sinnesbeeinträchtigungen ist das Angebot an Sprachkursen unzureichend und muss dringend ausgebaut werden.

Darüber hinaus haben Geflüchtete mit Behinderung in der Regel nur unzureichende Kenntnisse zu Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration. Daher müssen Geflüchtete gestärkt werden, damit sie ihre Rechte kennen und in Planungs- und Entscheidungsprozessen ihre berufliche Zukunft betreffend qualifiziert mitentscheiden können. Auch sollte der Zugang zu Arbeits- und Bildungsangeboten für Quereinsteiger*innen ermöglicht werden. Um diese Ziele zu erreichen, sind eine Vernetzung der Akteur*innen, die allgemeine Barrierefreiheit und die Sensibilisierung der Allgemeinheit unabdingbar.

Impuls 2

Der zweite Impuls befasste sich damit, inwieweit Geflüchtete mit Behinderungen in den IvAF-Netzwerken beraten werden und welche Aktivitäten hier bereits umgesetzt wurden bzw. geplant werden. Silvia Keller stellte zunächst ihre oben beschriebenen Forschungsergebnisse basierend auf der IvAF-Umfrage in Baden-Württemberg aus dem Jahr 2020 vor:

- ✓ Der Personenkreis der Geflüchteten mit Behinderung nimmt mittlerweile die Beratungsleistungen der IvAF-Projekte wahr. Allerdings handelt es sich noch nicht um eine große Anzahl an Menschen, die die Beratungsstellen aufsuchen.
- ✓ Die Beratungskräfte weisen ein hohes Fachwissen im Bereich der Migration und der Flüchtlingsarbeit auf, jedoch nicht im Bereich der Behindertenhilfe.
- ✓ Die Beratungskräfte der IvAF-Netzwerke benötigen eine behinderungsspezifische Fortbildung sowie entsprechendes Informationsmaterial für sich selbst und für die Geflüchteten mit Behinderungen, die mit ihnen Kontakt aufnehmen.
- ✓ Die Befragten schilderten Einzelfälle aus ihrer Beratungspraxis. Einzelfallbeispiele sowie eine ausführlichere Darstellung der Umfrage können dem Fachbeitrag von Prof. Dr. Silvia Keller in der vorliegenden Publikation entnommen werden (vgl. Kapitel 2.8).

Melanie Skiba, NIFA-Mitarbeiterin, Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e. V. berichtete, dass das Thema Beratung und Begleitung von Geflüchteten mit Behinderungen eine zunehmend wichtige Stellung beim bundesweiten IvAF-Fachaustausch einnimmt.

Sie skizzierte u. a. das Train-the-Trainer-Treffen „Teilhabe von Geflüchteten mit Behinderung“:

✓ Februar 2020

Durchführung einer Einstiegsfortbildung „Teilhabe an Arbeit und Bildung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht“ für IvAF-Mitarbeitende in Hannover mit Maren Gag und Barbara Weiser.

✓ Herbst 2020 bis Frühjahr 2021

Umsetzung von digitalen Vernetzungs- und Austauschtreffen.

Ebenso wurde ein IvAF-Forum zur „Teilhabe von Geflüchteten mit einer Behinderung“ für alle IvAF-Projekt koordinationen und IvAF-Mitarbeitende in ähnlichen Rollen neu ins Leben gerufen, mit dem das Ziel verfolgt wird, Expertise zu bündeln, den fachlichen Austausch zu verstärken, sowie strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabechancen zu identifizieren und entsprechende Empfehlungen/Aktivitäten abzuleiten.

Hartmut Kleinikel, NIFA-Mitarbeiter, IRIS e.V., stellte den im Jahr 2020 gegründeten „Arbeitskreis Geflüchtete mit Behinderungen“ als einen ersten Ansatz auf Landesebene in Baden-Württemberg vor. Vorrangiges Ziel des Arbeitskreises ist es, Beratungshilfen für die IvAF-Mitarbeitenden anzubieten. Im ersten Schritt werden Recherchearbeiten durchgeführt, um den Stand der Entwicklung und der Materialien festzustellen. Kleinikel betont bei der Vorstellung, dass die Herausforderungen vor allem in der Verknüpfung der Fachbereiche Bleiberecht und Behindertenrecht in Hinsicht auf Arbeitsmarktintegration liegen.

Impuls 3

Im dritten Teil stellten die Impulsgeber*innen Einzelfallbeispiele aus ihrer eigenen Beratungspraxis vor. Elke Wolber-Rothe, Reha-Beraterin bei der Arbeitsagentur Göppingen veranschaulichte am Beispiel eines 15-jährigen Geflüchteten mit Sinnesbehinderung, welche Beratungselemente und Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur greifen können (s.h. Abbildung).

Impuls 3 Elke Wolbe-Rothe, Arbeitsagentur Göppingen

Fallbeispiel 1 – 18 jähriger Geflüchteter aus Kamerun

Einreise:	nach Deutschland im Jahr 2016
Berufliche Erfahrung:	in Deutschland keine, Schulbesuch im Heimatland unklar
Behinderungsart:	ab 01.06.2018 Maßregelvollzug in einer forensischen Psychiatrie Eine Entlassung wird vorbereitet.
Aufenthaltsstatus:	Befr. Aufenthaltserlaubnis n. § 25(3) Aufenth.G bis 22.05.2022
Ziel/Förderung:	Für das ambulante Wohnen in seinem Heimatlandkreis wird bei der Eingliederungshilfe Antrag gestellt Zur Unterstützung der Integration in eine geeignete berufliche Tätigkeit wird ein Antrag auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) bei der Agentur für Arbeit gestellt. Zur Rehabedarfsprüfung: Einschaltung des Ärztlichen Fachdienstes

- Eine Aufnahme in die Werkstatt für Menschen mit Behinderung wird ab Mai 21 gefördert.



HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Inklusion und Teilhabe, Digitaler Fachtag 10.06.2021, WS7, © HdBA, Prof. Dr. Silvia Keller

Seite 23

Darstellung eines Fallbeispiels im Workshop
Quelle: Arbeitsagentur Göppingen

Dr. Matthias Zick-Varul ist ehemaliger Reha-Arbeitsvermittler und berichtete von einer gelungenen Arbeitsmarktintegration eines jungen Geflüchteten mit geistiger Behinderung.

Er betonte, dass auch hier nur im Netzwerkverbund und bei guter Kommunikation zwischen Betroffenen, Familie, Integrationsfachdienst und Arbeitgeber die Eingliederung nachhaltig gelingen konnte. Als Förderinstrumente kamen in diesem Prozess eine Probebeschäftigung (§ 46 SGB III und § 50 SGB IX), ein Eingliederungszuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung (§ 90 SGB III, § 50 SGB IX) und schließlich eine dauerhafte Begleitung und Förderung durch das Integrationsamt und den Integrationsfachdienst (§ 185 (2) und (3) SGB IX) zum Einsatz.

Katharina Kleiner, NBA-Mitarbeiterin, Caritas Ulm-Alb-Donau schilderte aus der Sicht eines IVAF-Netzwerks ihre Erfahrungen in der Begleitung eines 35-jährigen Geflüchteten mit einer seelischen Behinderung aus dem Irak. Anhand ihrer Fallschilderung zeigt sich die komplexe Situation im Einzelfall und welche Rolle bei der Integration, die Partizipation und das Empowerment spielen (siehe Abbildung).

Diskussion

In der anschließenden Diskussion konnten folgende Heraus- bzw. Anforderungen festgehalten werden:

- ✓ **Sprachkurse für Menschen mit Behinderungen:**
Derzeit gibt es zu wenige Angebote, insbesondere für Menschen mit kognitiven Behinderungen. Für Menschen mit Sinnesbehinderungen ist die Kurs-teilnahme zudem oft mit einem Ortswechsel verbunden.
- ✓ **Behinderungsspezifische Grundausbildung:**
Insbesondere Blindengrundausbildung ist Voraussetzung für alle weiteren Maßnahmen und muss daher verstärkt angeboten werden.
- ✓ **Frühzeitige Anerkennung von Behinderungen bei Ankunft in Deutschland:**
Hierzu bedarf es unter anderem auch mehr Wissen um Behinderung bei Beratenden im Erstkontakt. Notwendig ist auch die Vernetzung von Fachbereichen und Materialien.
- ✓ **Komplexität des Unterstützungssystems:**
Da die Komplexität des Angebots zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung hier noch zur Komplexität des Aufenthaltsrechts hinzukommt, ergibt sich die Notwendigkeit besonderer Informations- und Begleitungsangebote.

Impuls 3

Katharina Kleiner, Netzwerk Bleiben mit Arbeit, Caritas Ulm-Alb-Donau

Fallbeispiel 2 35 jähriger Geflüchteter aus dem Irak

- Einreise: 1. Einreise nach Deutschland im Jahr 2001
Rückkehr in Irak im Jahr 2017
2. Einreise nach Deutschland im Jahr 2018
- Behinderungsart: seelische Behinderung (vermutet, keine ärztliche Diagnose)
- Aufenthaltsstatus: Aufenthaltsgestattung
- VITA: 8-jähriger Schulbesuch im Irak, verschied. Helfertätigkeiten (Bau, Metall, Küche, Lager) in Deutschland bis 2015, danach Arbeitsverbot
- Aktuelle Situation: lebt in GU, Sprachkenntnisse gering, Probleme aufgrund auffälligem psych. Verhaltens mit Mitbewohnern und Betreuungspersonen, keine Selbst- oder Fremdgefährdung
- Netzwerkarbeit: Kontakt zum Integrationsmanagement und Flüchtlingssozialarbeit
- Ziel/Förderung: Heranführung an psychologische und fachärztliche Hilfsangebote, Heranführung an den Arbeitsmarkt
- Herausforderungen/Probleme: Klient lehnt derzeit alle ärztlichen und psychologischen Hilfsangebote ab



Darstellung eines Fallbeispiels im Workshop
Quelle: Caritas Ulm-Alb-Donau

Folgende Lösungsansätze wurden benannt:

- ✓ Unbürokratische Nutzung vorhandener Möglichkeiten aus verschiedenen Rechtskreisen
- ✓ Bündelung und Zugänglichkeitsmachung von Informationen zu verschiedenen Angeboten wie im Praxisbeispiel Roadbox (www.bit.ly/Roadbox) und im Beratungsleitfaden Menschen mit Behinderung im Kontext von Migration und Flucht (www.asyl.net/view/leitfaden-zur-beratung-von-menschen-mit-einer-behinderung-im-kontext-von-migration-und-flucht/)
- ✓ Empowerment – Der Leitsatz „Nicht über uns ohne uns“ bleibt ein Anspruch, der angesichts der sehr komplexen Situation und der anfänglichen sprachlichen Verständigungsprobleme auch in Zukunft eine Herausforderung darstellen wird, aber fürs Gelingen von Teilhabe unabdingbar sein wird.
- ✓ Netzwerken, Netzwerken, Netzwerken: Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen staatlichen Institutionen, gemeinnützigen Organisationen und privaten Initiativen muss verstärkt werden (z.B. Geflüchtetenintegration, Eingliederungshilfe, Arbeitsverwaltungen, medizinische Einrichtungen etc.). Die Impulse haben gezeigt, dass Zusammenarbeit der relevanten Akteur*innen einschließlich der aktiven Einbeziehung der Menschen mit Behinderung zentral ist.



Ergebnissammlung über padlet
Quelle: Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH

- ✓ Langfristige Sicherung der Finanzierung von Unterstützungsangeboten, um kontinuierliche, lebensbegleitende Inklusion zu gewährleisten

Zusammenfassend lässt sich sagen:

Die Teilhabe am Arbeitsleben von Geflüchteten mit Behinderung nimmt an Relevanz zu und alle Akteur*innen im spezifischen Kontext sind hier gefordert. Am Anfang steht die frühe Erkennung und Erfassung von Bedarfen, gefolgt vom Ausbau von Informations- und Unterstützungsangeboten über die Schnittstelle von Zuständigkeiten für Migration und Flucht sowie Behinderung.

Hier ist es wichtig, dass entsprechende Schulungen stattfinden – von Beratungskräften in den Arbeitsagenturen und Jobcentern zu flucht- und migrationsspezifischen Themen einerseits und von IvAF-Beratungskräften zu Themen der Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben andererseits. Daraus folgend und darüber hinaus muss die Zusammenarbeit zwischen den beiden Bereichen verstärkt werden und unter dem Vorzeichen des Empowerments erfolgen.



Publikationscover
Quelle: Maren Gag, Barbara Weiser

Die IvAF-Netzwerke haben in den vergangenen Jahren gezeigt, wie wertvoll, aber auch unverzichtbar ihre Arbeit für die nachhaltige Verbesserung der gesellschaftlichen wie beruflichen Teilhabechancen geflüchteter Menschen ist. Tausende Geflüchtete konnten seit 2015 bis heute durch die IvAF-Netzwerke in Baden-Württemberg beraten und auf ihrem Weg zur Aufenthaltsverfestigung bzw. -sicherung sowie in Bildung, Ausbildung und Arbeit begleitet und nachhaltig unterstützt werden. Aber auch im Hinblick auf die Vernetzung mit strategischen Partner*innen, der Qualifizierung relevanter Akteur*innen im Bereich der Arbeitsmarktintegration sowie der haupt- und ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe sind die IvAF-Netzwerke zu einem wichtigen und etablierten Partner geworden.

Trotz der erzielten Erfolge und der guten Arbeit besteht jedoch nach wie vor dringender Handlungsbedarf. Rechtliche Änderungen, wie sie durch das sogenannte „Migrationspaket“ erfolgten, und eine gestiegene Komplexität machen auch weiterhin die Qualifizierung und fachliche Beratung entsprechender Akteur*innen wie das Empowerment der Betroffenen selbst erforderlich. Der Bedarf an Bleiberechtsberatungen ist entsprechend hoch und wird auch künftig viele Ressourcen erfordern. Die Covid-19-Pandemie wirkt sich zudem auf zahlreiche Bereiche der arbeitsmarktlichen Integration aus, wie u.a. der Beitrag von Prof. Dr. Brücker oder die Forschungsstudie von Prof. Dr. Silvia Keller aus wissenschaftlicher Sicht aber auch die praktischen Erfahrungen der IvAF-Netzwerke und nicht zuletzt auch die Ergebnisse der Diskussionen in den unterschiedlichen Fachtagsworkshops belegen konnten. Durch ausgesetzte Sprachkurs- und Qualifizierungsangebote konnten sprachliche wie berufliche Kompetenzen nicht weiter trainiert und gefestigt werden.

Die Homeschooling-Situation hat darüber hinaus Ungleichheiten im Hinblick auf die Bildungschancen, insbesondere auch in der Gruppe der jungen Geflüchteten, weiter vergrößert. Die Folgen sind eine Verzögerung der Vermittlungsreife sowie Ausbildungsabbrüche. Von pandemiebedingten Kündigungen waren zudem mehrheitlich Personen im Helferbereich und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

„Krisenzeiten“ haben daher noch einmal besonders deutlich gemacht, wie wichtig die Qualifizierung und die Förderung von Kompetenzen sowie ein ganzheitlicher und langfristiger Beratungs- und Begleitungsansatz für ein nachhaltiges Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnis von Geflüchteten auch in Zukunft sein werden.

Vielfach konnten alternative Online-Formate durch fehlende technische Ausstattung und WLAN-Zugang, aber auch fehlende digitale Kompetenzen nicht genutzt werden. Viele Online-Angebote sind häufig nicht niedrighschwellig genug. Die Digitalisierung von Angeboten, der Ausbau der Infrastruktur sowie das digitale Empowerment sowohl von Mitarbeitenden als auch von Geflüchteten werden daher auch in Zukunft eine wichtige Aufgabe sein. Erste Prozesse wurden von den IvAF-Netzwerken bereits angestoßen.

Darüber hinaus gilt es in Zukunft insbesondere Frauen mit Fluchtbiografie mit niedrighschwelligem und bedarfsgerechten (Empowerment-)Angeboten noch gezielter zu unterstützen. Denn häufig sind es vor allem die Mütter, die die Verbesserung der eigenen Teilhabechancen hinter die Bedürfnisse ihrer Familie/Kinder zurückstellen, gleichzeitig jedoch eine zentrale Rolle in deren Integrations- und Teilhabeprozess darstellen. Gesellschaftliche wie berufliche Potenziale bleiben so vielfach noch ungenutzt.

Ein weiterer neuer Aspekt sind die gestiegenen psychosozialen Beratungsbedarfe. Viele bereits zuvor bestehende Traumata sind während der Covid-19-Pandemie sichtbarer und verstärkt worden. Die gezielte Unterstützung von Menschen mit einer seelischen, aber auch einer geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung sowie die Erwirkung von strukturellen Verbesserungen wird eine, in weiten Teilen neue, aber auch wichtige künftige Aufgabe der IvAF-Netzwerke sein. Dies zeigte u. a. auch die Forschungsstudie von Prof. Dr. Silvia Keller auf.

Gerade deshalb sollten im Sinne einer nachhaltigen Verstetigung die Good-Practice-Ansätze der IvAF-Netzwerke und die aufgebauten IvAF-Beratungs- und Unterstützungsstrukturen auch über die aktuelle Förderperiode hinaus aufrechterhalten und deren Förderung in eine Regelfinanzierung übertragen werden.

Alte wie neue Herausforderungen bei der arbeitsmarktlichen Integration, aber auch Lösungsansätze wurden in dieser Publikation dargelegt. Der Blick in die Zukunft zeigt jedoch, dass nach wie vor große Handlungsbedarfe bestehen, wie sie hier als Fazit der Beiträge der Publikation zusammengefasst wurden.

Mit dem Ziel „Erkenntnisse aus der Praxis müssen in die Lehre und Wissenschaft einfließen und Erkenntnisse aus Forschung und Lehre in die Praxis einfließen“ haben sich beide Netzwerkakteur*innen, die HdBA und das IvAF-Landesnetzwerk, 2019/20 zu einer Kooperation verständigt. IvAF-Beratungs- und Vermittlungskräfte haben sich für die von der Hochschule durchgeführten Studien als Interviewpartner*innen zur Verfügung gestellt und über

ihre Praxiserfahrungen berichtet. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen lassen sich für Wissenschaft und Praxis ableiten.

Eine enge Verzahnung des Theorie- und Praxis-Bezugs ist der Anspruch der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit als „Wissenschafts-Forschungs-Akteurin“ und die des IvAF-Landesnetzwerks als „Praxisakteurin“ auf struktureller und teilnehmerbezogener Ebene.

Der gemeinsame Fachtag und die gemeinsame Publikation stehen für eine funktionierende und gelungene Netzwerkarbeit. Beide Akteur*innen bringen ihre Expertise im gemeinsamen Kooperationsverbund ein und darüber hinaus ihren Beitrag zur arbeitsmarktlichen Beratung, Begleitung und Vermittlung von geflüchteten Menschen in Baden-Württemberg bzw. Deutschland. Die gelungene Kooperation zwischen Wissenschaft, Forschung und Praxis kann auch wegweisend für künftige Projekte und andere Fachbereiche dienen.

Dank

Die Publikation und die IvAF-HdBA-Fachtagung waren nur möglich durch die Unterstützung vieler. Einen herzlichen Dank an die Referent*innen und alle weiteren aktiv an der Tagung beteiligten Personen. Sie haben mit großem Engagement und Begeisterung die Tagung mitgestaltet und dazu beigetragen, dass diese gehaltvoll und ertragreich

wurde. Wir freuen uns über die Bereitschaft zur Verschriftlichung der Tagungsbeiträge und die Mithilfe bei der Dokumentation der Workshops. Danke auch allen Autor*innen, die trotz ihrer vielen anderweitigen Verpflichtungen Fachbeiträge für die Publikation beigesteuert haben.

Impressum

Herausgeberinnen

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28
70563 Stuttgart
info@werkstatt-paritaet-bw.de
www.werkstatt-paritaet-bw.de

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)
Seckenheimer Landstraße 16
68163 Mannheim
www.hdba.de

Vertreten durch:

Lydia Kissel, Geschäftsführerin Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Prof. Dr. Andreas Frey, Rektor der Hochschule der HdBA

Redaktionsgruppe

Julia Aplas, Katharina Weber, Kirsi-Marie Welt, alle Projekt NIFA, Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Prof. Dr. Silvia Keller, Asli Isci, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

Die inhaltliche Verantwortung für die Beiträge liegt bei den jeweiligen Autor*innen.

Gestaltung und Satz

GRAFIKDESIGN SOMMER
Ob den Reben 10
78343 Gaienhofen

Druck

wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4
33619 Bielefeld

Bildnachweise

Adis e. V.: S.88.
Aktion Jugendberufshilfe in Ostwürttemberg (AJO) e. V.: S.85.
Amt für Migration und Integration Freiburg: S.77.
Arbeitsagentur Göppingen: S.94.
AWO Konstanz e. V.: S.19.
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH: Coverbild 3, 7, 9, S.38 (beide), 72.
Caritas Ulm-Alb-Donau: S.95.
Caritasverband Freiburg-Stadt e. V.: S.15, 78, S. 80 (beide)
Handicap International e.V. (www.bit.ly/Roadbox): S.92.
Herbert Brücker: S.67, 68 (beide), S. 69
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: S.54, S.55, S.56.
Karl-Heinz P. Kohn: S.29, S.30, S.31, S.76.
Maren Gag, Barbara Weiser: S.96.
Shutterstock: Coverbilder 1, 2, 5, 8.
Silvia Keller: S.57, S.58 (beide), S.59, S.60.
Statistikservice Bundesagentur für Arbeit: S.40, S.42, S.43.
Senior Experten Service (SES): S.73.
Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH: Coverbild 4, 6, S.17, 35, 36, 70, 71, 74, 75, 79, 81, 84, 86, 87, 89, 91, 95.

Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter:
www.wbv-open-access.de

Diese Publikation mit Ausnahme des Coverfotos ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
www.creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.



Diese Publikation ist abrufbar unter:

www.ivaf-netzwerk-bw.de
DOI: 10.3278/6004925w
www.hdba.de/forschung/ausgewaehlte-publikationen
www.werkstatt-paritaet-bw.de/publikationen

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts „NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen“ gemeinsam mit den anderen IvAF-Netzwerken in Baden-Württemberg sowie der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit erstellt und ist durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt IvAF) und durch Mittel der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

© Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
und Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Stuttgart, März 2022
1. Auflage
Alle Rechte vorbehalten.

Das Projekt wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

