

Karl-Heinz P. Kohn

Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen - Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials

in:

Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung*, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, 2017

[leicht um einen Exkurs und weitere Quellen erweiterte Fassung]

Inhalt:

1. Vorab: Was wir verlernen müssen
 - 1.1 „Wir schaffen das nicht!“
 - 1.2 „Wir haben es auch in der Vergangenheit nicht geschafft.“
 - 1.3 „Es kommen die Falschen.“
2. Reifes Handeln: Was wir lernen können
 - 2.1 Herausforderung Wissensnachteile bei Ratsuchenden und Beraterinnen und Beratern
 - 2.2 Herausforderung Sprache und Interkulturelle Kommunikation
 - 2.3 Herausforderung Aufenthaltsrecht, Anerkennung beruflicher Qualifikation, Arbeitsmarktzu-
gang
Exkurs: Komplexität und Geduld
 - 2.4 Herausforderung Diskriminierung und Traumatisierung
 - 2.5 Herausforderung Potenzialanalyse und Empowerment
 - 2.6 Herausforderung migrationspezifische Förderung
 - 2.7 Die Komplexität meistern: In der Interdependenz der Herausforderungen navigieren lernen
3. Die Umsetzung: konzertierte Kultur der Offenheit entwickeln und pflegen

Karl-Heinz P. Kohn

Wissenschaftlicher Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit; Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Beschäftigungsorientierte Beratung, Arbeitsmarktpolitik, Strukturwandel des Arbeitsmarktes, Arbeitsmarktstatistik, arbeitsmarktorientierte Zuwanderung und Integration; langjährige Tätigkeit in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Politikberatung und Autorentätigkeit insbesondere für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration sowie für den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung; Leiter eines von der EU finanzierten internationalen Forschungsprojekts zur Entwicklung von Studieninhalten für beschäftigungsorientierte Beraterinnen und Berater von Geflüchteten.

Adresse: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Seckenheimer Landstraße 16, 68163 Mannheim;
im Internet unter www.Kohnpage.EU und unter www.HdBA.de;
E-Mail-Adresse: K.Kohn@HdBA.de

1. Vorab: Was wir verlernen müssen

Im deutschen Alltags-, Medien- und Politikdiskurs dominiert eine Sicht auf Zuwanderung, die den demografischen Fakten, insbesondere denen der Zuwanderung und des deutschen Erwerbspotenzials, die der wirtschaftlichen Kraft des Landes, die der Funktionsfähigkeit staatlicher Institutionen, die der gesellschaftlichen Integrationskraft und die einer tatsächlich ökonomischen Denkweise nicht entspricht. Aktueller und mit Bezug auf die Fluchtmigration häufig verwendeter Ausdruck dieser Sicht ist der allseits akzeptierte Begriff von der „Flüchtlingskrise“, ein Krisenbegriff, wohlgemerkt, der mehr von der Gefahr evoziert als von der im Begriff ebenfalls angelegten Wende zum Guten. Es ist die Sicht eines ängstlichen (ökonomischen) Riesen.

Eine Skizze dieses Mentalitäts- und Politik-Phänomens zu Beginn eines Beitrags zur spezifischen Berufsberatung für geflüchtete Menschen ist von Bedeutung, weil solche grundsätzlichen Sichtweisen und Einschätzungen bei den Beratungsfachkräften, aber auch bei den Entscheidern über Beratungsressourcen und bei den Gestaltern der Rahmenbedingungen von Beratung die Qualität und das Gelingen der Beratung gefährden können. Sie gefährden insbesondere die erforderliche möglichst umfassende Identifizierung aller Potenziale der Ratsuchenden und das Streben nach höchstmöglicher Nutzung dieser Potenziale für ihre persönlichen Wachstumsinteressen.¹

1.1 „Wir schaffen das nicht!“

Die außergewöhnlich hohe Fluchtmigration nach Deutschland im Jahr 2015 scheint ein einjähriges Ausnahmephänomen zu bleiben. Aus unterschiedlichen Gründen hat sich die Zahl der nach Deutschland Geflüchteten schon im Folgejahr 2016 um mehr als zwei Drittel (von 890.000 auf 280.000 Menschen) vermindert (und in dieser niedrigeren Jahreszahl für 2016 sind noch drei zuwanderungsstärkere Monate im ersten Quartal des Jahres enthalten; danach, also ab April, verläuft der Rückgang noch sehr viel deutlicher).²

¹ vgl. den Beitrag zur Berufsberatung allgemein in diesem Handbuch (Kohn 2014a)

² vgl. BMI 2017

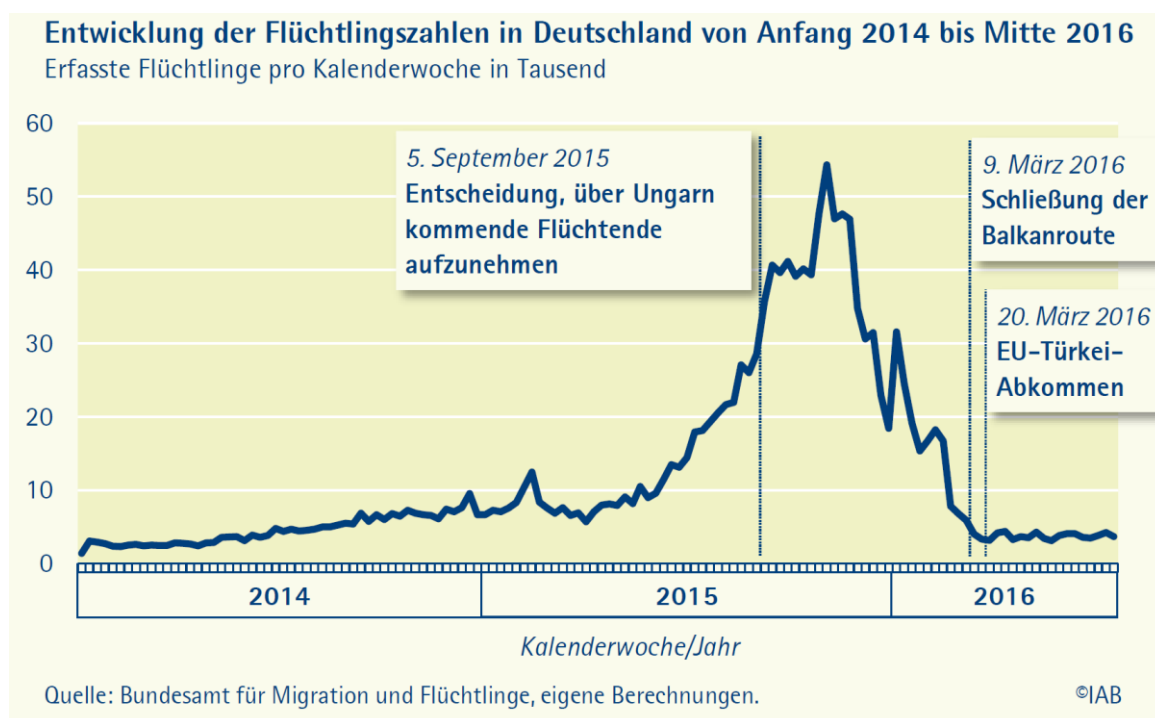


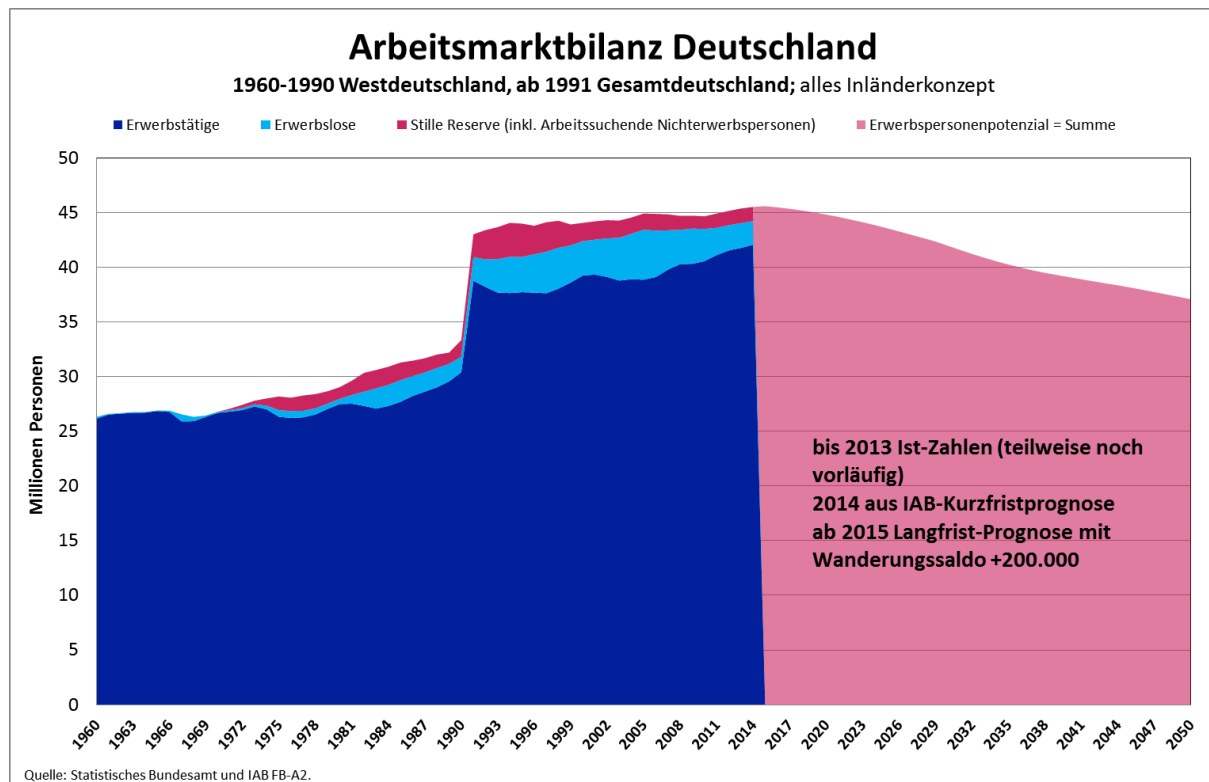
Schaubild aus: Brücker u.a. 2016c: 3

Vergleicht man insgesamt die Situation neu zu integrierender Zuwanderer nach Deutschland, ergibt sich für dieses Ausnahme-Hoch in etwa das gleiche Niveau, das sich zu Beginn der 1990er Jahre über einen deutlich längeren Zeitraum gezeigt hatte: Im Jahr 1992 kamen 1,2 Millionen ausländische Zuwanderer nach Deutschland, mit einem hohen Anteil von Flüchtlingen aus dem damaligen Krieg in Jugoslawien. Zusätzlich waren jährlich deutlich mehr als 200.000 deutschstämmige Spätaussiedler neu in die deutsche Gesellschaft und Volkswirtschaft zu integrieren. Das gelang in einer gesamtwirtschaftlichen Situation unvergleichlicher Verwerfungen, eine Situation, in der die Transformation der gesamten ehemaligen DDR-Volkswirtschaft anstand, enorm hohe staatliche Leistungen zum Aufbau neuer Infrastrukturen erforderlich waren und sich die Unterbeschäftigung am Arbeitsmarkt auf einem im Vergleich zu heute knapp zweifach so hohen Niveau bewegte.³

Der im öffentlichen Diskurs so dominant präsente – teils sarkastische, teils militante – Angriff auf die appellativ formulierte Aussage der Bundeskanzlerin „Wir haben so vieles geschafft – wir schaffen das!“⁴ erscheint vor diesem Hintergrund unverständlich. Hinzu kommt, dass aus Sicht des in Deutschland absehbar künftig benötigten Erwerbspersonenpotenzials die Aussage plausibel wird: Wir haben nicht zu viel, wir haben zu wenig Zuwanderung nach Deutschland. Dies soll folgende langfristig gezeichnete Darstellung der entscheidenden Arbeitsmarktbilanz-Konten verdeutlichen:

³ Der Blick auf die Unterbeschäftigung zeigt das Gesamtmaß der Probleme am Arbeitsmarkt. Sie beinhaltet sowohl registrierte Arbeitslose als auch Personen, die sich in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen befinden und deshalb nicht als Arbeitslose gezählt werden, und zusätzlich Menschen, die einen Arbeitsplatz in Eigeninitiative suchen, aber nicht arbeitslos gemeldet sind. Die Datengrundlage für die quantifizierende Aussage beruht auf Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

⁴ Der Appell lautet ausführlicher zitiert: „Deutschland ist ein starkes Land. Das Motiv, mit dem wir an diese Dinge herangehen, muss sein: Wir haben so vieles geschafft – wir schaffen das! Wir schaffen das, und dort, wo uns etwas im Wege steht, muss es überwunden werden, muss daran gearbeitet werden.“ (Merkel 2015)



Diese Grafik, zuerst veröffentlicht in Becker / Kohn 2015, zeigt zunächst, dass die Entwicklung hoher Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung in der Vergangenheit nicht das Ergebnis im Saldo wegbrechender Arbeitsplätze war. Vielmehr stieg die Zahl der Erwerbstätigen mit deutlichen Steigerungsraten. Bis zum aktuellen Rand stieg aber in noch höherem Maße die Erwerbsbevölkerung, sodass sich ein Defizit an Arbeitsplätzen bezogen auf die wachsende Zahl arbeitssuchender Menschen ergab. In den beiden Jahren 2015 und 2016 (also nach Erstellung dieses Schaubilds) stieg die Zahl der Erwerbstätigen weiter spürbar an (von 2014 bis 2016 um 2,1 Prozent - Fuchs u.a. 2016:10), das Erwerbspersonenpotenzial noch einmal um knapp 1,3 Prozent (ebd.). Wenn die volkswirtschaftliche Nachfrage nach Arbeitskräften sich also weiter in vergleichbarem Trend entwickelt und die Demografie das Erwerbspersonenpotenzial mittelfristig so deutlich schrumpfen wird wie im Schaubild für die kommenden Jahre bis 2050 zu sehen, werden sich Angebot und Nachfrage im Ergebnis nicht nur zu einem Fachkräftemangel hin entwickeln, sondern auch zu einem absoluten Arbeitskräftemangel. Für beide Annahmen gibt es gute Gründe: Die deutsche Volkswirtschaft hat in den Krisenjahren ab 2007 nicht nur nicht gelitten, sie ist – schon von hohem Niveau startend – durch weiter spürbar steigende Exporte mit noch größerer Wettbewerbsstärke auf den internationalen Märkten aus der Krise hervorgegangen. Hinzu kommt eine seit einigen Jahren nach Jahrzehnten der Schwäche deutlich wieder angesprungene Binnennachfrage. Auf der anderen Seite des Marktes hat die Ausnahmezuwanderung von 2015 nur kurzfristig Erleichterung beim Erwerbspersonenpotenzial gebracht. Zum einen sind die aktuellen Zuwanderungszahlen wieder deutlich rückläufig und können am langjährigen durchschnittlichen Wanderungssaldo von knapp + 200.000 Personen jährlich mittel- und langfristige nichts ändern. Dies zumindest dann nicht, wenn die deutsche Einwanderungspolitik sich nicht zu deutlich größerer Öffnung hin verändert – was in der aktuellen politischen Debatte kaum zu erwarten ist. Der ängstliche Riese sieht sich von Zuwanderung bedroht, steuert eher auf Eindämmung und hat in der Realität nicht einmal den Zustrom, die die Befürworter einer „Obergrenze“

von 200.000 Zuwanderern fordern.⁵ Ein solch niedriges Zuwanderungsniveau aber ließe den Arbeitskräftemangel voraussichtlich in mehrfache Millionenhöhe anwachsen. Das wichtigste, unveränderbare Rahmendatum hierfür ist das Ausscheiden der hohen Babyboomer-Kohorten aus dem Arbeitsmarkt durch Erreichen ihres Rentenalters ab Mitte der 2020er Jahre.

In der Folge erscheint – ganz im Gegensatz zur öffentlichen Wahrnehmung⁶ – folgender Zusammenhang plausibel: Die deutsche Volkswirtschaft und auch – wie in der Vergangenheit mehrfach erwiesen – die deutsche Gesellschaft können die 2015 sehr hohen und danach schon wieder abebbenden Zahlen geflüchteter Menschen natürlich erfolgreich aufnehmen. Für die folgenden Jahrzehnte ist die Stabilisierung von beiden: Volkswirtschaft und Gesellschaft aber nur dann realistisch zu schaffen, wenn wir mehr Zuwanderung erreichen als bisher. Die gute Nachfrage nach deutschen Gütern und Dienstleistungen aus anderen Ländern und die gute Nachfrage im Binnenmarkt sind nur dann ertragreich zu nutzen, wenn bei den für eine hoch entwickelte Volkswirtschaft auch weiterhin zu erwartenden moderaten Produktivitätsraten⁷ das Erwerbspersonenpotenzial in etwa konstant bleibt oder zumindest nur sehr moderat sinkt. Dass ein solches Szenario für die politische und gesellschaftliche Zielvorstellung eine gute Basis darstellte, lässt sich in doppelter Hinsicht noch einmal mit den ab Mitte der 2020er Jahre zu verrentenden Babyboomern illustrieren: Zum einen wäre eine Stabilisierung der gut funktionierenden Wirtschaftskreisläufe in Deutschland wichtig, um aus ihnen die Kraft zur Finanzierung der Renten zu schöpfen. Zum anderen wird der – auch aus einem historisch einmalig hohen (Erb-) Vermögen gespeiste – Konsum dieser starken Rentnergeneration dafür sorgen, dass die Binnennachfrage aus demografischen Gründen sehr viel später sinken wird als (ohne höheren Zuzug) die Erwerbsbevölkerung. Wenn aber das Erwerbspersonenpotenzial in etwa konstant gehalten werden sollte, bedürfte es eines positiven Wanderungssaldos von knapp + 500.000 Personen aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland jährlich (vgl. Fuchs u.a. 2015).

1.2 „Wir haben es auch in der Vergangenheit nicht geschafft.“

An dieser Stelle kann sicherlich nicht die breite Debatte über das Gelingen oder Nicht-Gelingen der gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland angemessen und im dafür erforderlichen Umfang referiert werden. Es sei zunächst im Anschluss an Abschnitt 1.1 aber darauf hingewiesen, dass in dieser Debatte ein bedeutsamer Aspekt fast völlig unbeleuchtet bleibt: Schon einmal hat mit der Anwerbung der sogenannten „Gastarbeiter“⁸ in Westdeutschland eine hohe Zuwanderung ermöglicht, dass trotz hoher demografischer Defizite im Erwerbspersonenpotenzial⁹ volkswirtschaftliche Kreisläufe wie auch Transferleistungen aus der Sozialversicherung auf hohem und wachsendem Niveau ermöglicht und stabilisiert werden konnten¹⁰.

Für den hier relevanten Zusammenhang mit den Themen der Arbeitsmarktpolitik und einer potenzial-schöpfenden Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung¹¹ soll ein Argument entkräftet werden, das in der aktuellen Debatte zur Fluchtmigration häufig anzutreffen ist und das die Vorlage für die These

⁵ Nicht, wenn sich diese quantifizierte Forderung auf Basis des Zuwanderungs-Saldos versteht, erst recht dann nicht, wenn damit nur das Zuzugskonto gemeint sein sollte. Die Fortzüge von Ausländern aus Deutschland lagen seit dem Jahr 2000 im Schnitt deutlich über 500.000 Personen jährlich.

⁶ vgl. u. a. Hermann 2016

⁷ Das Wachstum der Arbeitsstundenproduktivität in Deutschland lag in den Jahren von 2010 bis 2015 bei durchschnittlich 1,2 Prozent im Jahr (vgl. Fuchs u.a. 2016: 10):

⁸ In sehr viel geringerem Umfang und zwei Jahrzehnte später auch der „Vertragsarbeiter“ in der DDR.

⁹ unter anderem durch das Fehlen männlicher Arbeitskräfte an Industriearbeitsplätzen auch in Folge der Tötung oder Schwerverletzung im Zweiten Weltkrieg.

¹⁰ Die angeworbenen Industriearbeiter waren jung, gesund und vollbeschäftigt und über lange Zeit vor allem Beitragszahler in die Sozialversicherungssysteme.

¹¹ Der Begriff der „Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung“ hat sich im fachlichen Diskurs als anschaulichere Formel für den rechtlich normierten Begriff der „Berufsberatung“ etabliert. Er macht sowohl die thematische Spannweite dieser Dienstleistung deutlicher als auch die Struktur der anspruchsberechtigten Ratsuchenden, die nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene umfasst. (vgl. Kohn 2014b und Kohn 2014c)

bietet, die im folgenden Abschnitt 1.3 behandelt wird: Es sei, so wird dort argumentiert, schon in der Vergangenheit nicht gelungen, aus der Zuwanderung früherer Jahre die Fachkräfte von heute zu machen; zum Teil wird dabei explizit auf die zweite Generation der „Gastarbeiter-Kinder“ Bezug genommen. Dieses Argument wird – im günstigeren Falle – dazu genutzt, verstärkte Integrationsanstrengungen neu zu entfalten, um Fehler der Vergangenheit nicht zu wiederholen. Im destruktiveren Fall kann es genutzt werden, um das Argument „Wir schaffen das nicht!“ zu unterstützen.

Das Argument - in der stark ins Negative hinein verzerrten deutschen Integrationsdebatte sicher für viele zunächst plausibel klingend - lässt sich durch einen Blick auf die Qualifikationsstruktur der ethnisch größten und meistdiskutierten Teilgruppe aus der ehemaligen „Gastarbeiter“-Migration überprüfen und eindeutig entkräften: In einer spezifischen Studie zur „Integration der zweiten Generation in Deutschland“ (Sürig / Wilmes 2011) wird neben zahlreichen anderen Integrationsthemen auch das Niveau der Erwerbstätigkeit ermittelt: Die Erwerbsquote der „zweiten Generation“ mit türkischen Wurzeln beträgt 72,9 Prozent¹². Von den auf dem Arbeitsmarkt aktiven Befragten arbeiten nur knapp 13 Prozent unterhalb der Fachkräfteebene, auf wissenschaftlichen Stellen oder in leitender Position arbeiten 6,5 Prozent, auf der mittleren Fachkraft- oder Führungsebene 12,5 Prozent und auf der Fachkräfteebene nach beruflichem Abschluss mehr als 68 Prozent¹³.

Diese Ergebnisse skizzieren einen hohen beruflichen Integrationserfolg und unter Berücksichtigung der allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationsstruktur der Elterngeneration auch einen hohen beruflichen Aufstiegserfolg. Dass dies so wenig in unseren integrationspolitischen Debatten gesehen wird, ist ein wirkliches Problem, führt zu den falschen Bildern und zu den falschen Schlussfolgerungen. Dass diese hohe Zahl türkischstämmiger Fachkräfte einen wesentlichen Teil unserer Gesellschaft und unseres Wohlstands ausmachen, ist die – so häufig ignorierte – Realität.

1.3 „Es kommen die Falschen.“

Wahrscheinlich ist das hier skizzierte (An-) Erkennungsdefizit gegenüber der Leistung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der integrationspolitischen Debatte und im Bewusstsein der Gesamtbevölkerung ein Grund für das schnelle Umschlagen der Einstellung gegenüber den Geflüchteten aus den Kriegsgebieten des Nahen Ostens. War zu Beginn noch die Wahrnehmung von Hochschulabsolventen und akademisch gebildeten Fachkräften aus dem syrischen Bildungs- und Erwerbssystem stärker, so dominiert inzwischen der Verweis auf die insgesamt unterdurchschnittliche Qualifikationsstruktur der zu uns Geflüchteten.

Tatsächlich, so die Ergebnisse aus der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung gemeinsam konzipierten Befragung geflüchteter Menschen, sind die Anteile beruflicher Bildung eher gering: „19 Prozent der Geflüchteten haben Universitäten oder andere Hochschulen besucht, 13 Prozent haben einen Hochschulabschluss erworben. Weitere 12 Prozent haben an einer betrieblichen Ausbildung oder an einer anderen beruflichen Ausbildung teilgenommen, 6 Prozent haben einen beruflichen Abschluss erworben“ (Brücker u.a. 2016b: 6). Ein knappes Fünftel der Menschen kommt also bereits mit beruflichen Qualifikationen, die lediglich noch ihren Weg der „Übersetzung“ im Wege des beruflichen Anerkennungsprozesses gehen müssen.

Dass die übrigen vier Fünftel der Geflüchteten über solche Qualifikationen noch nicht verfügen, ist angesichts ihres Lebensalters aber auch kein wesentliches Hemmnis bei der Entwicklung ihres Fachkräftepotenzials: Knapp 73 Prozent der Asylbeantragsteller, also drei Viertel dieser Personengruppe waren

¹² Sürig / Wilmes 2011: 79

¹³ alle Zahlenwerte nach Sürig / Wilmes 2011: 91

jünger als 30 Jahre alt, mehr als 58 Prozent waren jünger als 25 Jahre¹⁴. Sie stehen also am Beginn ihrer Bildungs- und Erwerbskarriere. Dass sie bisher noch keinen beruflichen Abschluss erworben haben, ist unter anderem in Zusammenhang zu sehen mit dem weitgehenden Fehlen eines formalisierten Berufsausbildungssystems in ihren Herkunftsländern und mit dem Umstand, dass in den verheerenden Lebenssituationen, wegen derer sie geflüchtet sind, ein reibungsloser Übergang an der ersten Schwelle zwischen schulischem und beruflichem Bildungssystem auch gar nicht zu erwarten war. Die Bildungsaspiration der Geflüchteten aber ist hoch (Brücker u.a. 2016b: 7) und so lohnt sich mittel- und langfristig natürlich jede Investition in Bildung, Beratung und arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen – für die geflüchteten Menschen selbst, aber auch für die deutsche Volkswirtschaft und Gesellschaft (vgl. Bach u.a. 2017).

Dass bisweilen eingewendet wird, es könne zehn und mehr Jahre dauern, bis junge Geflüchtete die unterschiedlichen nötigen Bildungs-Phasen durchlaufen haben werden - des deutschen Spracherwerbs, des möglicherweise dann zunächst erforderlichen Erwerbs des (nachholenden) deutschen allgemeinbildenden Schulabschlusses und anschließend einer (dualen, schulischen oder akademischen) beruflichen Ausbildung - schmälert diese Aussage nicht: Die auf dem aktuellsten Stand ausgebildeten neuen Fachkräfte stünden so dem deutschen Arbeitsmarkt genau dann zur Verfügung, wenn er durch das genannte Ausscheiden boomender Jahrgänge in das Rentenalter ansonsten in starke Schieflage geraten würde. Ausreichend wäre diese Kompensation nicht (vgl. Abschnitt 1.1). Aber es wäre eine deutliche Linderung, die ihren Ausgang konkret heute in wirklich potenzialorientierter Beratung und Integration nehmen müsste.

2. Reifes Handeln: Was wir lernen können

Für die Hebung und Nutzung wirklich aller (Bildungs-) Potenziale dieser zahlreichen jungen Menschen, die neu nach Deutschland gekommen sind, spielt eine wirklich potenzialorientierte Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung eine zentrale Rolle.¹⁵ Nur wenn sie in empathischer, anwaltschaftlicher, zutrauender und ermutigender Haltung erfolgt und ohne vorschnelle Lenkungs- oder sonstige beratungsfremde Steuerungsinteressen (vgl. dvb 2016), können die persönlichen Wachstumsinteressen der Ratsuchenden in geeignete Bildungskarrieren überführt und kann in der Folge – ökonomisch gesprochen – Humankapital entfaltet werden, das auch die Umsetzung der betrieblichen und volkswirtschaftlichen Wachstumsinteressen in Deutschland unterstützen kann (vgl. Kohn 2014a: 13ff.).

Wenn diese neue Gruppe Ratsuchender aber aus Ländern mit anderen Bildungssystemen und anderen (Arbeits-) Märkten zu uns kommt, wenn sie die deutsche Beratungssprache nicht oder nur rudimentär beherrschen, wenn ihre Beraterinnen und Berater umgekehrt ihre Muttersprache nicht sprechen und wenn schließlich traumatisierende Lebensereignisse, Kriegs- und Fluchterfahrungen die Gedankenwelt der Ratsuchenden kolonisieren, dann steht auch eine professionell hoch entwickelte Berufsberatung vor neuen und großen Herausforderungen. Und wie alle Infrastrukturen und soziale Dienstleistungen, wie alle öffentlichen, gewinnorientierten und ehrenamtlichen Akteure können auch Beraterinnen und Berater zu Bildung, Beruf und Beschäftigung diese Herausforderungen nur dann zur Sicherung ihrer Professionalität und ihrer Zukunftsfähigkeit nutzen, wenn sie bereit sind, neue Kompetenzen zu erwerben und die dafür erforderliche Flexibilität zu zeigen.

In diesem zweiten Teil des Beitrags soll skizziert werden, auf welchen professionellen Teilgebieten der Berufsberatung entsprechende Lernfortschritte nötig und zu erreichen sind. Die erworbenen neuen und

¹⁴ Anteile: eigene Berechnungen bezogen auf die Summe der Asylbeantragsteller aus den Jahren 2015 (insgesamt 441.899 Personen; Datenquelle BAMF 2016: 22) und 2016 (insgesamt 722370 Personen; Datenquelle BAMF 2017: 7), auf die sich wegen des Zeitverzugs bei der Antragserfassung die hohe Zuwanderungswelle verteilt hat.

¹⁵ vgl. Brücker u.a. 2016a: 12

erweiterten Kompetenzen der Beraterinnen und Berater können ihren Ertrag dann nicht nur für geflüchtete Ratsuchende entfalten, sondern auch für andere Gruppen von Ratsuchenden – insbesondere solchen, die als langjährige Bewohnerinnen und Bewohner des Landes ebenfalls bisher Exklusionserfahrungen machen und so unter ihren Möglichkeiten bleiben, wie etwa Menschen mit Migrationshintergrund oder Kinder und Erwachsene in sozial prekären Lebenssituationen und aus bildungsarmen¹⁶ Familien.

Bisher liegt zur Identifikation der spezifischen Herausforderungen und Professionalisierungsbereiche in der Beratung für Geflüchtete noch keine eigene empirische Forschung vor¹⁷. Im Jahr 2011 wurde aber eine Delphi-Studie vorgelegt, die spezifische Themen und Bedarfe von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund erhoben und dargestellt hat (Kohn 2011). War diese Studie zwar überwiegend vor dem Hintergrund schon länger in Deutschland lebender Ratsuchender mit Migrationshintergrund entworfen und durchgeführt worden, so erscheint es doch plausibel, deren Ergebnisse als Grundstock auch zur Identifikation der nun zu identifizierenden und darzustellenden Herausforderungen zu nutzen. Die Schnittfläche vergleichbarer Spezifika dürfte groß sein. Anpassungen und Ergänzungen zu den Ergebnissen der Delphi-Studie sollen im Folgenden heuristisch erschlossen und dargestellt werden.

2.1 Herausforderung Wissensnachteile bei Ratsuchenden und Beraterinnen und Beratern

Die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung ist eine Form der Sozialberatung. Für ihr Gelingen ist von entscheidender Bedeutung, dass Beraterinnen und Berater ein profundes Wissen zur Psychologie und zur Soziologie der Lebenslagen haben, aus denen ihre Ratsuchenden zu ihnen kommen (dazu auch mehr in Abschnitt 2.4), dass sie in Folge dieses Wissens umfassende Empathie entwickeln können und dass sie die Techniken beraterischer Kommunikation beherrschen. Was diese lösungsorientierte Beratung aber von therapeutischen und von Sozialberatungen zu anderen Lebensthemen unterscheidet, ist der hochkomplexe Gegenstandsbereich, ist das profunde Wissen über die umfangreichen Systeme von Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt, über das Beratende verfügen müssen. Es gilt ja, das Anliegen der Ratsuchenden in diesem Themenbereich herauszuarbeiten, die Neigung und die Eignung der Ratsuchenden für unterschiedliche Bildungs- und Beschäftigungswege einzuschätzen, daraus ein differenziertes Profil der Ratsuchenden zu identifizieren und in geeigneter Form zu manifestieren und auf dieser Basis gemeinsam mit den Ratsuchenden geeignete Optionen zu diskutieren.¹⁸

Die Produktion von Wissen als Grundlage für berufliche Entscheidungen ist schon in einem Beratungsetting eine höchst anspruchsvolle Aufgabe, in dem beide Seiten demselben Kulturkreis entstammen, dasselbe Bildungssystem durchlaufen haben und ihre Optionen zu möglichen Ausbildungs- und Ausübungsberufen auf dasselbe Wirtschaftssystem und auf denselben Arbeitsmarkt beziehen, dessen Teil sie beide sind. Als Wissen ist hier das Ergebnis einer Auswahl und einer Verknüpfung von Einzelinformationen zu Bildung, Beruf und Beschäftigung zu verstehen, die auf der Grundlage des individuellen Anliegens sowie der Neigung und Eignung der Ratsuchenden basiert und dazu geeignet ist, das Ziel der Beratung zu erreichen: die Erhöhung der eigenen Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Ratsu-

¹⁶ zum Begriff der Bildungsarmut siehe Allmendinger / Leibfried 2003

¹⁷ Diese Forschungs-Lücke zu schließen ist Ziel eines europäisch geförderten internationalen Forschungsprojektes, das unter Beteiligung sechs europäischer Länder eine vergleichbare Delphi-Studie durchführen und auf dieser Basis Lehrinhalte entwickeln soll, mit Hilfe derer Berufsberaterinnen und Berufsberater auf die Bewältigung der neuen Herausforderungen vorbereitet werden können. Das Projekt trägt den Namen *Counselling for Refugee and Migrant Integration into the Labour Market – Development of Courses for Higher Education and Public Employment Services (CMinaR)*. Es startete im Herbst 2016 und ist auf einen Zeitraum von drei Jahren konzipiert. Publikationen liegen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags noch nicht vor. Informationen können über den Autor erfragt werden.

¹⁸ vgl. hierzu Kohn 2014d und Abschnitt 2.5 dieses Beitrags

chenden. Beraterinnen und Berater müssen hierzu neben den schon genannten Kommunikationstechniken über einen ausgeprägten fachlichen Wissensschatz verfügen. Bei ihrer Darstellung der jeweiligen Inhalte können sie auf ein mehr oder weniger ausgeprägtes Vorwissen der Ratsuchenden aufbauen.¹⁹

Die Herausforderung dieser Aufgabe wird noch deutlich höher, wenn nicht nur eine, sondern beide Seiten der Beratung gravierende Defizite in ihrem Wissen über das jeweilig andere Bildungs- und Berufssystem haben. So können geflüchtete Ratsuchende natürlich kaum über entsprechendes Vorwissen zum deutschen System verfügen, noch können Beraterinnen und Berater ohne spezielle Fortbildungsschulungen einschätzen, wie das System in den Herkunftsländern ihrer Ratsuchenden aufgebaut ist²⁰ und welche Vorannahmen sie möglicherweise in das Beratungsgespräch mitbringen.

Zur Illustration der zusätzlich zu erwerbenden Kompetenzen, die beschäftigungsorientierte Beraterinnen und Berater²¹ erwerben sollten, um die geschilderte Aufgabe zu bewältigen wird in diesem und in den fünf folgenden Unterabschnitten 2.2 bis 2.6 dieses Beitrags jeweils der entsprechende Auszug aus einem an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit entworfenen und noch unveröffentlichten Studien-Konzept zur akademischen Aus- und Fortbildung von Beratern für geflüchtete Ratsuchende (Kohn 2016b) wiedergegeben. Die dort stichpunktartig verzeichneten Inhalte können einen guten ersten Eindruck über die differenzierten Kompetenzanforderungen und ihre inhaltlichen Zusammenhänge geben. Eine ausführliche Formulierung dieser Inhalte sowie der ihnen zugrundeliegenden Überlegungen können im quantitativen Rahmen dieses Beitrags noch nicht präsentiert werden.

Das Teilmodul als Antwort auf die skizzierten Wissensnachteile besteht aus folgenden Inhalten:

Teilmodul W

Herausforderung Wissensnachteil

- **W1**
Inhalte zum Abbau des Wissensnachteils der Beraterinnen und Berater über die Lebenssituation geflüchteter Menschen und über das Bildungs- und Beschäftigungssystem derer Hauptherkunftsregionen
 - **W1.1**
Aktuelle Strukturen der Fluchtmigration nach Deutschland, Hauptherkunftsregionen Hauptfluchtgründe, Sozialstruktur der Neuankömmlinge, aktuelle Lebenslage der Fluchtmigranten in Deutschland

¹⁹ vgl. hierzu Kohn 2008

²⁰ ein Umstand der bei der Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Zertifikaten zur zentralen Herausforderung wird (vgl. Abschnitt 2.3 dieses Beitrags)

²¹ Der Begriff der „beschäftigungsorientierten Beraterinnen und Berater“ wird im fachlichen Diskurs zuweilen genutzt, um die große Spannweite der Beratungsanlässe und Themen aus den Systemen der allgemeinbildenden und beruflichen Bildung, der Ausbildungs- und Ausübungsberufe sowie der beruflichen Teilarbeitsmärkte in einen kurzen sprachlichen Ausdruck zu prägen (vgl. Kohn 2011). Alternativ wird auch der Begriff der „Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung“ verwendet (auch verkürzt als „3B-Beratung“). Das ist erforderlich geworden, weil sich der Begriff der „Berufsberatung“, den §§ 29 und 30 SGB III in dieser vollen thematischen Breite definieren im Alltagssprachgebrauch und in der Organisation der Bundesagentur für Arbeit häufig als Synonym für die beschäftigungsorientierte Beratung nur Jugendlicher genutzt und dabei häufig allein auf die erste Schwelle zwischen allgemeiner und dualer Ausbildung fokussiert wird (vgl. Kohn 2014a, 2014b und 2014c).

- **W1.2**
Bildungssystem in Syrien, Bildungssystem in Afghanistan, Irak und Eritrea²²
- **W2**
Inhalte zum Abbau des Wissensnachteils Ratsuchender über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem
 - **W2.1**
Zuständige Stellen für relevante Anliegen und Lebensbereiche der Fluchtmigranten
 - **W2.2**
Spezifika des deutschen Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssystems im Kontrast zu anderen Ländern, insbesondere denen der Hauptherkunftsregionen mit besonderem Augenmerk auf die Bedeutung des dualen Ausbildungssystems, auf duales Studium und das zweigliedrige Hochschulsystem
- **W3**
Methoden zum entsprechenden Wissenstransfer an Ratsuchende
 - **W3.1**
Rezeptoren in der Beratungskommunikation zur Erkennung von Missverständnissen und Vorurteilen
 - **W3.2**
Methoden und Medien zur Vermittlung entsprechender Inhalte im Beratungsgespräch und in der Arbeit mit Gruppen (Berufsorientierungsmaßnahmen)

2.2 Herausforderung Sprache und Interkulturelle Kommunikation

Das Thema Sprache wird aus naheliegenden Gründen sehr häufig im Zusammenhang mit der Betreuung und Integration geflüchteter Menschen adressiert. Allerdings werden häufig nur vereinzelte Aspekte beleuchtet. Für die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung ergibt sich aber eine Reihe von Fragen und aus ihnen abzuleitender Herausforderungen. Die Fragen lauten: Welchen Sprachstand haben Ratsuchende in ihrer Muttersprache, in Englisch und in Deutsch? Welche Möglichkeiten ergeben sich aus diesem Sprachstand für die Beratung selbst, die ja eine hoch differenzierte Kommunikationsdienstleistung darstellt? Erst danach kann dann nach Antworten auf die Frage gesucht werden, welche Möglichkeiten sich daraus für die allgemeine oder berufliche Bildung in Deutschland ergeben, für die Aufnahme einer Beschäftigung oder für die Förderung in ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen²³.

Das Teilmodul des genannten Studien-Konzepts enthält entsprechend folgende Lehrinhalte:

²² Es werden die vier zugangsstärksten Herkunftsländer (hier: des Jahres 2015) thematisiert, deren Angehörige wegen der politischen Situation ihres Landes eine hohe Asyl- und Verbleibswahrscheinlichkeit in Deutschland haben.

²³ Für einen Überblick über die breite Palette ausbildungspolitischer Fördermaßnahmen siehe Kohn 2015 in diesem Handbuch. Für einen Überblick über die arbeitsmarktpolitischen Fördermöglichkeiten insgesamt siehe Kohn / Göckler 2014

Teilmodul S

Herausforderung Sprache und Interkulturelle Kommunikation

- **S1**
Einsatz von Sprachmittlern in Beratungsgesprächen (Möglichkeit der Bereitstellung und Finanzierung, Herausforderung für die Beratungskommunikation)
- **S2**
Beratungskommunikation in einfachem Deutsch oder in Englisch
- **S3**
Möglichkeiten zur Visualisierung von Gesprächsinhalten
- **S4**
Interkulturelle Sensibilisierung

Neben der allgemeinen Herausforderung, hoch differenzierte Inhalte in einer anderen als der Muttersprache der Ratsuchenden besprechen zu müssen, ergibt sich zusätzlich das Problem mehrfach möglichen Missverstehens. Dies kann sich ergeben auf allen kommunikativen Ebenen, die (auch) in der Beratung eine wesentliche Rolle spielen: auf der Ebene der verbalen, der paraverbalen und der nonverbalen Kommunikation. Und es kann sich ergeben sowohl auf der Übertragungsbrücke sprachlicher Inhalte als auch auf der Brücke zwischen unterschiedlichen kulturell erworbenen Handlungs- und Kommunikationsmustern. Vielfache Wechselbeziehungen zwischen all diesen Ebenen und in all den genannten Sachfragen erfordern ein ausgesprochen hoch entwickeltes Sensorium der Beraterinnen und Berater und eine sensible und (selbst-) kritische Kommunikation beider Seiten.

2.3 Herausforderung Aufenthaltsrecht, Anerkennung beruflicher Qualifikation, Arbeitsmarktzugang

Exkurs: Komplexität und Geduld

An dieser Stelle sei schon einmal eingeschoben, was im letzten Abschnitt dieses Beitrags noch einmal resümierend betrachtet werden soll: Wenn mit Bezug auf die spezifische Beratung Geflüchteter eine ganze Reihe komplexer und ineinandergreifender Herausforderungen beschrieben werden, kann sich leicht der Eindruck einer unabwendbaren Herausforderung aller beteiligter Akteure einstellen. Diesem Effekt ist vorzubeugen, und natürlich wird dieser Beitrag in konstruktiver Absicht verfasst: er soll dazu beitragen, die vor uns liegenden Aufgaben zu benennen, auf dass sie angegangen werden. Dabei wird es nötig sein, Schritt für Schritt vorzugehen, die erforderliche Zeit zum Erreichen der Ziele zu sehen und entsprechende Geduld für alle Beteiligten aufzubringen und nicht vorschnell die Diagnose eines Scheiterns zu verkünden – Geduld mit den beteiligten Institutionen, Geduld mit den Beratungsfachkräften und natürlich auch Geduld mit den geflüchteten Menschen. Das Lernprogramm ist beachtlich, aber es beschreibt nichts Unmögliches. Wie bei jeder Aufgabe in der sozialen Beratung darf erwartet werden, dass sich mit zunehmender Erfahrung in dieser Thematik Multiplikations- und Skaleneffekte einstellen. Und so wie die Herausforderungen ineinandergreifen und die gewohnte Arbeit zunächst erschweren, so kann auch der Fortschritt auf einem der Felder spezifischer Herausforderungen zusätzliche Lerneffekte auf anderen Teilfeldern auslösen.

Dieser Exkurs steht hier zu Beginn des Unterabschnitts 2.3, weil gerade die hier versammelte Thematik, das Gesamtgeflecht direkt auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bezogener rechtlicher Rahmenbedingungen, nicht selten zu Überforderungsgefühlen bis hin zur Verzweiflung bei den beteiligten Akteuren führt. Das Geflecht der rechtlichen Vorschriften in diesem Feld ist ausgesprochen komplex, interdependent strukturiert und im Zeitablauf von ausgesprochen hoher Veränderungsdynamik gekennzeichnet. Nicht selten werden mögliche Optionen deshalb nicht gesehen oder nicht angegangen. Beratungsbedarf haben hier die Ratsuchenden, die Beraterinnen und Berater selbst, aber auch einstellungs- und integrationsbereite Unternehmungen, die sich eine gesicherte Basis für ihre Bildungsinvestitionen wünschen. Insofern ist ein Programm zum Kompetenzerwerb für die spezifische Bildungs- und Berufsberatung für geflüchtete Menschen zugleich auch ein Programm für eine entsprechende Arbeitgeberberatung²⁴, die sich an Akteure in Unternehmen richtet, die noch vor oder auch schon in der Ausbildung oder Einstellung geflüchteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen.

Der Umfang des Lernprogramms in diesem rechtlichen Teilfeld ergibt sich aus folgenden Stichpunkten:

Teilmodul A

Herausforderung Aufenthaltsrecht, Anerkennung beruflicher Qualifikation, Arbeitsmarktzugang

- **A1**
Aufenthaltsrecht und Zugang zur beruflichen Ausbildung und zum Arbeitsmarkt (Zusammenhänge, Abläufe, Rechtslage für Teilgruppen der Zuwanderer)
- **A2**
Beratung zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen, die in anderen Ländern erworben wurden (Netzwerkpartner aus der konzentrierten Anerkennungsberatung, häufige Referenzberufe, Methoden der Findung seltenerer Referenzberufe, Beratung zu multioptionalem Denken und Handeln, zuständige Stellen. Erfahrungen aus der Anerkennungspraxis)

Allein in dem hier A1 genannten Themenbereich verstecken sich vielfältige im Zeitablauf fast fluid zu nennende Detailregelungen, die sich aus der wenig stringenten Geschichte der deutschen Einwanderungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland ergeben haben. Unterschiedlichste Aufenthaltsstatus, verbunden wiederum mit unterschiedlichen Berechtigungen zur Aufnahme von Ausbildung oder Arbeit wurden in den vergangenen Jahrzehnten und werden auch ganz aktuell ständig verändert, um mit ihnen diejenigen Steuerungseffekte zu erzielen, die ein leider noch fehlendes kohärentes Einwanderungskonzept und –gesetz zu erfüllen hätte. In der Summe lässt sich allerdings sagen, dass in den Jahren vor der hohen Fluchtzwanderung des Jahres 2015 deutliche Öffnungen vorgenommen wurden. So wurde insbesondere die Idee aufgegeben, mit der (temporären) Schließung der Ausbildungs- und Arbeitsmärkte für Asylantragsteller und Asylberechtigte die zeitliche Begrenztheit des Aufenthalts in Deutschland zu unterstreichen und mögliche Anreize für weitere Zuwanderung zu vermeiden. So wurde selbst für abgelehnte und in dieser Folge nur noch geduldete Asylbewerber der Weg in die Ausbildung geöffnet (vgl. Schreyer u.a. 2015). Dass in der jüngsten Zeit auch wieder erste Schließungssignale gesetzt wurden²⁵, sollte nicht davon abhalten, den insgesamt spürbaren Paradigmenwechsel zur Öffnung von Ausbildung und Arbeitsmarkt auch für Neuzuwanderer aus humanitären Gründen zu nutzen sowohl für die Geflüchteten selbst als auch für die Befriedigung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen. Ein jeweils aktueller Überblick über die Möglichkeiten ist hierfür durch die spezifische Bildungs- und Berufsberatung für Geflüchtete und Unternehmen zu leisten.

²⁴ zum Rechtsanspruch auf eine solche Arbeitgeberberatung und zu ihren Inhalten siehe Kohn 2016a in diesem Handbuch

²⁵ durch die Einführung herkunftslandspezifischer Zugangsrechte in Ausbildung

Wie stark die hier skizzierten Kompetenzanforderungen ineinandergreifen, lässt sich am Themenbereich A2 verdeutlichen. Hier müssen eignungsdiagnostische, rechtliche und berufskundliche Kenntnisse zusammenwirken, um potenzialausschöpfende Optionen identifizieren zu können. Der Schlüssel in der Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen und Zertifikaten ist die Identifikation des sogenannten Referenzberufs oder auch möglicherweise unterschiedlicher Referenzberufe – durch Vergleich der ausgeübten Tätigkeiten in den beiden unterschiedlichen Berufssystemen (Beratungs-Kompetenzen aus dem unter 2.1 beschriebenen Kompetenzbereich) und durch Abgleich mit den unter 2.5 noch zu skizzierenden Methoden zur Potenzialanalyse. Der Referenzberuf erst entscheidet dann darüber, welche Stelle für den formalen Akt der Anerkennung die zuständige ist. Das kann eine Kammer, das können aber auch ein staatliches Prüfungsamt oder eine Hochschule sein. Für die Aufgabe der sogenannten Anerkennungsberatung haben sich in mehreren Bundesländern inzwischen eigene Anerkennungsberatungsstellen etabliert. Hier – wie in zahlreichen anderen Fällen – ist aber die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Beratungsfachkräften – etwa der Anerkennungsberatung und der Berufsberatung – eine Voraussetzung für optimale Ergebnisse.

2.4 Herausforderung Diskriminierung und Traumatisierung

Schon die Delphi-Studie zur migrationsspezifischen Beratung von Ratsuchenden ohne Fluchterfahrung (Kohn 2011) hatte sich ausführlich mit dem Thema der Diskriminierung beschäftigt. Aus zahlreichen Befunden der bildungs- und beschäftigungsorientierten Diskriminierungsforschung wissen wir, dass es wohl kaum einen, auch nicht einen in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund geben dürfte, der nicht selbst schon (mehrfache) Diskriminierungserfahrungen machen musste – auch und gerade in öffentlichen Einrichtungen zur Bildung und Beratung und auf dem Arbeitsmarkt.

Eine in empathischer Haltung agierende und eine das eigene Agieren selbstkritisch reflektierende Beratungsfachkraft wird das bei der Gestaltung ihrer Kommunikation berücksichtigen müssen. Mit der in ihrem großen Umfang neuen Migrationsgruppe geflüchteter Ratsuchender kommt eine Verschärfung in den entsprechenden Herausforderungen hinzu: der Umgang mit traumatisierenden Erfahrungen. Diskriminierungs- und Traumatisierungserfahrungen verändern die Erwartungen und Haltungen, mit denen Ratsuchende die Beratung in Anspruch nehmen. Fragen der Vertrauensbildung stellen sich, aber auch Fragen der störungsfreien Denk- und Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden. Wie erkenne ich Diskriminierungs- oder Traumatisierungsursachen, die das Gespräch blockieren können? Wie kann ich auf sie reagieren, um Lösungen einzuleiten? Welche psychischen Lagen und Krankheitsbilder gibt es und welche ersten Hinweise auf solche? Wen kann ich wie in das unterstützende Netzwerk einbinden, um therapeutische Hilfen einzuleiten? All diese durchaus auch die Beratungsfachkräfte psychisch belastende und stark herausfordernde Momente sind zu bewältigen.

Das Studien-Konzept verzeichnet hierzu folgende Inhalte:

Teilmodul D

Herausforderung Diskriminierung und Traumatisierung

- **D1**
Diskriminierungserfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland
- **D2**
Traumatisierungserfahrungen von Fluchtmigranten

- **D3**
Auswirkungen von Diskriminierungs- und Traumatisierungserfahrungen auf das Selbstkonzept und das Aktivitätsniveau von Ratsuchenden
- **D4**
Umgang mit Diskriminierungs- und Traumatisierungserfahrungen in der Beratungskommunikation
- **D5**
Netzwerkpartner zur Bewältigung von Problemen aus Diskriminierungs- und Traumatisierungserfahrungen

2.5 Herausforderung Potenzialanalyse und Empowerment

Der Themenbereich der Potenzialanalyse wurde schon angesprochen. Nur eine wirklich alle Potenziale identifizierende Analyse und eine umfassende und differenzierte Darstellung aller Potenziale der Ratsuchende bietet eine ausreichende Grundlage für die Suche und Diskussion potenzialausschöpfender beruflicher Bildungs- und Beschäftigungsoptionen. Untererfassungen sind möglich insbesondere bei sprachlichen und kulturellen Unterschieden zwischen den testenden und beratenden Fachkräften - selbst in der Regel mit hohen Bildungserfolgen und –zertifikaten ausgestattet und nicht selten einer gut gebildeten Mittelschicht entstammend – und ihren Ratsuchenden. Das gilt auch schon für die Beratung bereits lange in Deutschland lebender oder geborener Ratsuchender aus bildungsarmen Familien oder ohne eigene Erfolgserlebnisse im deutschen Bildungssystem.

Für das empathische Aufspüren von Potenzialen bei Ratsuchenden spielen zwei Faktoren eine entscheidende Rolle: ein gut ausdifferenziertes deutsches Sprachvermögen, auf dem die Beratungskommunikation und überwiegend auch die Testverfahren beruhen, und die Zuschreibung von und das Zutrauen in Kompetenzen des Ratsuchenden. Für dieses psychologische Moment spielen eigene Vorerfahrungen der Beratungsfachkräfte ebenso eine Rolle wie kulturell vermittelte gruppenbezogener Bilder – oder sagen wir es holzschnittartiger: Erwartungen und Vorurteile. Gerade ein sprachlich und institutionell verunsicherter Ratsuchender wird es besonders schwer haben, diese Vorerwartungen zu Fall zu bringen. Selbstkritische Reflexion des eigenen Handelns, professionelle Supervision der Beratungsfachkräfte und Kenntnisse der Methoden ermutigender Intervention (des Empowerment) spielen für eine gelingende Beratung geflüchteter Ratsuchender also eine besondere Rolle und bedürfen der sprach-, kultur- und biografiespezifischen Anwendung.

Das Studien-Konzept sieht für diesen Themenbereich folgende Inhalte vor:

Teilmodul P

Herausforderung Potenzialanalyse und Empowerment

- **P1**
Methoden der sprach- und kulturneutralen Testung und Kompetenzfeststellung
- **P2**
Netzwerkpartner zur Testung und Kompetenzfeststellung

- **P3**
Methoden zur Befähigung und Ermutigung von Ratsuchenden mit frischer Migrationserfahrung und möglichen Traumatisierungserfahrungen (Wissensnachteil, persönliche Regression, Empowerment)

2.6 Herausforderung migrationsspezifische Förderung

Die Arbeitsförderung nach dem SGB III und die Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II halten ein mächtiges und tief ausdifferenziertes Instrumentarium zur (finanziellen und inhaltlichen) Förderung der Integration in Ausbildung und Arbeit bereit.²⁶ Die Entscheidung über die Förderung – in aller Regel eine Ermessensentscheidung – treffen die beschäftigungsorientierten Beratungsfachkräfte in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcenters. Das ist eine sinnvolle Konstruktion, denn zum einen ergibt sich spezifischer Förderbedarf ja aus den individuellen Profillagen der Ratsuchenden, die in individueller und ausführlicher Beratungskommunikation ermittelt werden, zum anderen können unter Einbezug der jeweiligen Fördermöglichkeiten weitere berufliche Optionen für die Ratsuchenden erschlossen werden.

Im Handlungsfeld der ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Förderung zur Integration geflüchteter Ausbildungs- und Arbeitsuchender wurden wahrscheinlich die rasantesten Innovationsfortschritte in der Gestaltung entsprechender Maßnahmen gemacht.²⁷ Hier wurden zahlreiche Flexibilisierungen und inhaltliche Aufwertungen erzielt, die zum Teil in der entsprechenden Fachwelt und von sozial engagierten politischen Akteuren bereits seit längerer Zeit auch für andere Zielgruppen der Förderung entwickelt und gefordert werden. Frühzeitige aktivierende Angebote noch vor einer endgültigen Bleibeentscheidung, sprachungebundene Testungen zur Profilanalyse am Beginn von Fördermaßnahmen, didaktische Schlussfolgerungen aus der Fremdsprachigkeit und aus den biografischen Umbrüchen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Integration des Spracherwerbs und anderer „allgemeinbildender“ Inhalte in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, modulare auf die individuellen Potenzialprofile der Geförderten anpassbare Qualifikationsvermittlung – das markiert die Trendlinien, an denen entlang die Innovationen verlaufen. Dies alles ist in einem bereits bestehenden, komplex verrechtlichten Förderrahmen zu gestalten und zu leisten – in enger Absprache zwischen den (teilweise unterschiedlichen) Betreuungs- und Beratungsanbietern, den Förderentscheidern und den Maßnahmeträgern.

Entsprechend werden im Studien-Konzept behandelt:

Teilmodul F

Herausforderung migrationsspezifische Förderung

- **F1**
Inhalte und Methoden zur spezifischen Gestaltung von Fördermaßnahmen für Ratsuchende mit Migrationsgeschichte
 - **F1.1**
Spracherwerb als Inhalt
 - **F1.2**
Didaktische Methodik im fremdsprachlichen, weil deutsch oder englisch geführten Unterricht

²⁶ vgl. Kohn / Göckler 2014; Kohn 2015

²⁷ vgl. hierzu BA 2016a; BA 2016b; Aumüller u.a. 2015: 80ff.

- **F1.3**
typische Inhalte zur Anpassungsqualifizierung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrationshintergrund
- **F2**
Rechtliche Aspekte zur Förderung migrationsspezifischer ausbildungs- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen
 - **F2.1**
Einsatz und Kombination von Normen zur aktiven Arbeitsförderung nach den Gesetzbüchern SGB III und SGB II und weiterer Fördernormen
 - **F2.2**
Inhaltliche und finanzielle Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern zur Organisation und Gestaltung migrationsspezifischer Fördermaßnahmen

2.7 Die Komplexität meistern: In der Interdependenz der Herausforderungen navigieren lernen

Steht schon die reine Aufzählung der genannten Herausforderungen für ein umfassendes Lern- und Innovationsprogramm, so wird der neue Anspruch an die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung erst richtig deutlich, wenn man berücksichtigt, dass alle einzelnen Dimensionen vielfach miteinander verwoben sind und der Erfolg in der Bewältigung einer Herausforderung die unverzichtbare Basis für das Angehen anderer sein kann. Ein Beispiel: Alle Aspekte des Potenzials geflüchteter Ratsuchender werde ich nur dann verlustfrei erheben und erkennen können, wenn zuvor alle Äußerungs- und Erkenntnisblockaden aufgelöst wurden, die sich aus (1) sprachlichen oder (2) kulturellen Missverständnissen, aus (3) fehlendem Wissen über die Vergleichbarkeit im Herkunftsland erbrachter Leistungen, (4) einer Scheu oder Skepsis der Ratsuchenden gegenüber staatlichen Institutionen oder (5) retardierenden Effekten aus Diskriminierungs- oder Traumatisierungserfahrung ergeben haben können. Das Erkennen des einen kann dabei wiederum von Hindernissen auf einer anderen Dimensionsebene blockiert werden. So wird eine Beraterin oder ein Berater mögliche Traumatisierung im beidseits muttersprachlichen Dialog mit behutsamen sprachlichen Mitteln aufzuspüren suchen. Wie kann das gelingen, wenn die Differenziertheit des Ausdrucks durch unterschiedliche Muttersprache oder die Präsenz eines Sprachmittlers (Dolmetscherin oder Dolmetscher – akademisch ausgebildet oder „angelernt“) stark eingeschränkt wird?

Das hier skizzierte Lernprogramm für die Bildungs- und Berufsberatung stellt also eine insgesamt hohe Herausforderung dar. Es kann sich nur in einem längeren Zeitraum entwickeln, an dessen Anfang wir zurzeit in Deutschland noch stehen. Sein spezifischer Stoff reicht allemal, um ein komplettes Studienprogramm, etwa durch einen eigenen Studienschwerpunkt in der akademischen Beratungsausbildung zu füllen. Im Ergebnis aber ist es ein Programm, das gleichzeitig alle beraterischen Kompetenzbereiche anspricht und voranbringen kann.

3. Die Umsetzung: konzertierte Kultur der Offenheit entwickeln und pflegen

Das Vorgehen in konzertierter Aktion, um gemeinsam Fortschritte zu erzielen und Wohlstandsprozesse anzustoßen und zu fördern, hat in der Geschichte der Bundesrepublik eine gute Tradition. Das abgestimmte Vorgehen unterschiedlicher Akteure (mit je eigenen Interessen) erst kann beide gewaltigen Triebkräfte entfalten, die die nachhaltigen Effekte der Sozialen Marktwirtschaft bewirken: das Streben nach sozialem Ausgleich und gesellschaftlichem Frieden auf der einen, und das Streben nach wirtschaftlichem Erfolg und Ertrag auf der anderen Seite. Bei der Integration geflüchteter Menschen²⁸ in Gesellschaft und Arbeitsmarkt sollten verstärkt auch Medien und Bildungsinstitutionen in das Netzwerk der konzertiert agierenden Akteure eingebunden werden. Der im zweiten Abschnitt skizzierte Lern- und Reifungsprozess wird nur gelingen, wenn auch die Haltungs- und Mentalitätsdefizite in der umgebenden Gesellschaft angegangen werden, die im ersten Abschnitt anklangen.

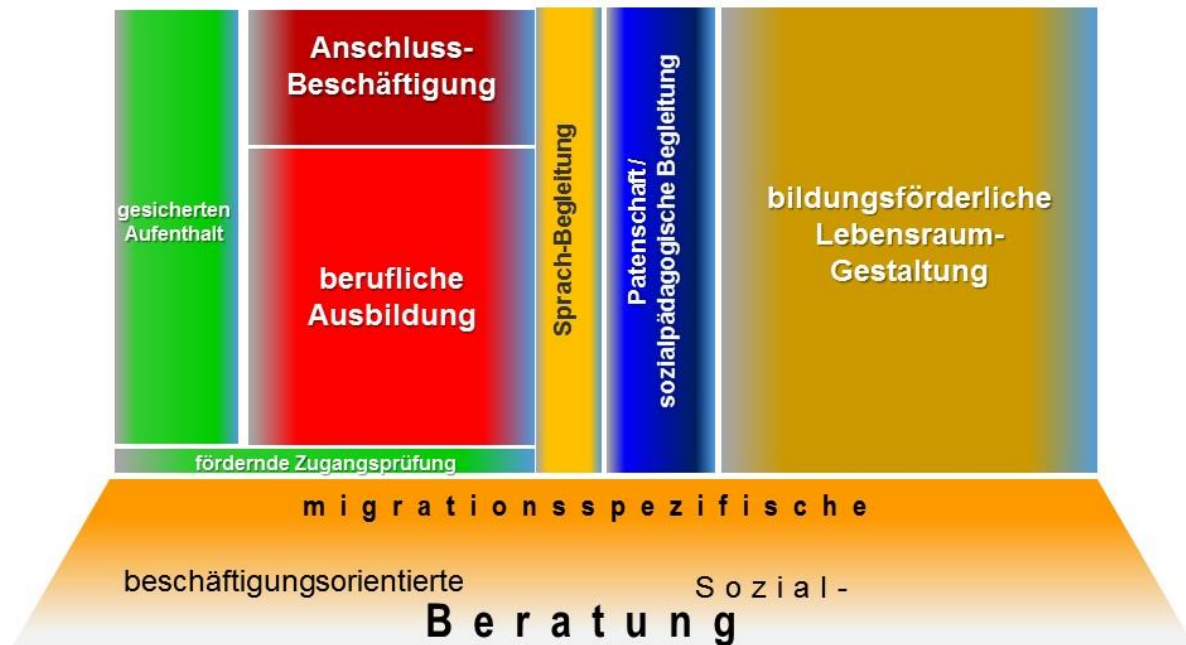
Für die Beratungs- und Integrationsaufgabe im engeren fachlichen Sinne aber ist ebenfalls eine Vielzahl von Akteuren und Unterstützungsleistungen zu aktivieren, die nur in abgestimmtem Vorgehen nachhaltige Erfolge erzielen können. Dabei ist von zentraler Bedeutung, dass die Ganzheitlichkeit des Umsiedlungsprozesses beachtet wird, in dem sich die Geflüchteten befinden. Eine Integration in Ausbildung und Arbeit kann nicht gelingen, wenn nicht auch gleichzeitig die lebensweltliche Integration gelingt, wenn Menschen also nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch an ihrem neuen Wohnort „ankommen“, Akzeptanz, Unterstützung und Wertschätzung erfahren und sich Kontakte nicht nur zu Institutionen, sondern auch zu Menschen in ihrer neuen privaten Umgebung ergeben. Diese Einsicht ließ sich auch im Verlaufe des Förderprogramms MobiPro-EU gewinnen, in dessen Rahmen in der ersten Phase zahlreiche Jugendliche, etwa aus Spanien, versuchten, ihren Berufs- und Lebensweg in Deutschland zu durchlaufen, wegen fehlender Integration in ihr soziales Umfeld aber häufig bald dieses Vorhaben aufgaben und in ihr Heimatland zurückkehrten.²⁹

Schon vor der hohen Zuwanderung des Jahres 2015 wurde eine Studie zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen im Aufenthaltsstatus der Duldung durchgeführt, die ebenfalls auf die Bedeutung der Gestaltung des Lebensraums auch außerhalb der Ausbildung für das Gelingen der beruflichen Integration hinwies (Schreyer u.a. 2015). Im Anschluss an diese Studie wurde das folgende Schaubild eines ganzheitlichen Integrations-Konzepts rund um die berufliche Ausbildung entworfen:

²⁸ und künftig, so ist zu hoffen, auch über andere rational und legal definierte Wege ins Land kommender Einwanderer

²⁹ Diese Einsicht war einer der Anlässe zur Änderung der Förderrichtlinien im Jahre 2015, die mit der Umstellung von der Individual- auf die Projektförderung auch die erforderlichen sozialpädagogischen „Kümmerer“-Strukturen finanzierbar machte.

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



Grafik: © Kohn 2015

Hier werden die neben einer Ausbildung gleichzeitig erforderlichen Rahmenbedingungen dargestellt:

- Die Auszubildenden und ihre Ausbildungsunternehmen brauchen verlässliche Zusagen darüber, dass die Ausbildung und ihr Abschluss nicht durch vorzeitige Beendigung des Aufenthalts in Deutschland gefährdet werden. Das hat eine ganz materielle Plausibilität, aber auch einen vielleicht noch bedeutenderen psychologischen Grund: Verunsicherung, auch nur das Gefühl der Verunsicherung, erschweren es zum einen, überhaupt ausbildungsbereite Unternehmen zu finden, die ihre Investitionen in den Nachwuchs natürlich nicht gefährden wollen³⁰. Zum anderen macht ein unsicherer Aufenthalt es Auszubildenden (und ihren Ausbilderinnen und Ausbildern) natürlich schwer, sich mit voller Motivation und Konzentration dem ja durchaus anspruchsvollen beruflichen Lernprozess zu widmen.

Eine Zusage, dass sich mit einem erfolgreichen Abschluss der beruflichen Ausbildung auch eine realistische Chance auf eine Verstetigung des Aufenthalts zur Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf eröffnen wird, verstärkt die erwünschte positive Motivierung.

- Die (in der Regel sinnvollerweise mit den Mitteln der ausbildungsmarktpolitischen Förderung³¹ nach den Regeln des Sozialgesetzbuches gestützte) Ausbildung sollte durch kontinuierlichen Spracherwerb sowohl des berufsbezogenen als auch des Alltagsdeutsch begleitet werden. Ein gewisses Sprachniveau ist nicht nur Voraussetzung vor der Aufnahme einer beruflichen Ausbil-

³⁰ Auch auf der Seite der Unternehmen herrscht häufig Unkenntnis oder Unsicherheit über das komplexe aufenthalts- und arbeitsmarktrechtliche Geflecht (vgl. Abschnitt 2.2).

³¹ vgl. Kohn 2015

derung, und die dort geforderten Niveaus sind auf Dauer natürlich nicht hinreichend für einen erfolgreichen Lebens- und Berufsverlauf in Deutschland. Bei der sozialstaatlichen Finanzierung von Spracherwerbsunterricht haben sich in jüngster Zeit erfreuliche Öffnungen ergeben. Dennoch können unterschiedliche Institutionen für diese finanzielle und inhaltliche Aufgabe zuständig sein oder im Zeitablauf werden. Ehrenamtliche Aktivitäten von Einzelpersonen und Vereinen können an dieser Aufgabe sehr effektiv mitwirken. Es kommt aber darauf an, dass die Lernenden hier keine Brüche oder ein aufwändiges Management zwischen den unterschiedlichen Akteuren zu bewältigen haben. Die Sprachbegleitung muss kontinuierlich und aufeinander sinnvoll aufbauend organisiert sein und zur Verfügung stehen.

- Ebenso ehrenamtlich oder von wohlfahrtsstaatlichen Trägern getragen hat sich eine patenschaftliche im Sinne einer sozialpädagogischen Begleitung ergeben. Für all die neuen Verpflichtungen und Ansprüche gegenüber staatlichen Institutionen, für alle aber auch sonstige biografisch zu bewältigende Probleme und Aufgaben benötigen Neuzuwanderer intensive persönliche Unterstützung von Menschen, die über das nötige Wissen und über die nötige Empathie verfügen. Wie beim Spracherwerb existieren hier unterschiedliche Akteure, und wie beim Spracherwerb müssen hier in konzertierter Aktion Kontinuität und Nahtlosigkeit gewährleistet werden.
- Schließlich zeigt sich als wichtige Rahmenbedingung gelingender beruflicher Integration eine Lebensraum-Situation, die die beruflichen Prozesse unterstützt oder überhaupt erst möglich macht. So ist ein Wohnumfeld erforderlich, das konzentriertes Lernen auch außerhalb des Betriebs oder einer anderen Bildungsinstitution ermöglicht. Bedeutsam sind aber auch soziale Kontakte, die Lernprozesse stützen und aus denen bei möglichem Scheitern menschlicher Beistand erwachsen kann.

Weg und Schlüssel zu diesem System unterstützter Integration in Ausbildung oder Arbeit muss die im skizzierten Sinne anwaltschaftliche Beratung bieten. Optionale berufliche Vorschläge sind individuell auf die einzelnen Ratsuchenden abzustimmen und mit entsprechenden Förderzusagen abzusichern. Gefordert sind dabei sowohl (wie gezeigt: hoch komplexe) beschäftigungsorientierte Beratungsleistungen wie auch solche, die auf die soziale Lebenswelt der Ratsuchenden zielen (etwa durch die Klärung der Wohnsituation, bei Minderjährigen die vormundschaftliche Betreuung und für alle Ratsuchenden die Organisation einer patenschaftlichen Begleitung und Unterstützung). Ob diese beiden entscheidenden Beratungsdienste voneinander getrennt geleistet werden (etwa die beschäftigungsorientierte in einer Agentur für Arbeit oder in einem Jobcenter und die sozialweltlich orientierte in einer Kommune oder bei einem sozialen Träger) oder ob beide Leistungen in einem Fallmanagement vereint werden, ist optional. Wesentlich aber ist, dass eine für jede geflüchtete Person individuell zuständige und engagierte Stelle den Gesamtprozess dauerhaft begleitet und dafür sorgt, dass all die synchron und aufeinanderfolgend zu leistenden Aufgaben geleistet werden und ein bruchloses Gesamtkonzept ergeben.

Dieser Beitrag sollte gezeigt haben: die Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit stellt hohe Anforderungen an die professionelle Beratungs- und Integrationsarbeit. Diese Herausforderung – auch wenn ihre Bewältigung zeit- und ressourcenaufwändig ist – anzunehmen, wird aber hohe Innovationen in alle wesentlichen Teilsysteme der Sozialen Marktwirtschaft tragen. Diese Innovationen wiederum sind unverzichtbar, wenn eine wirklich nachhaltige Kultur der Offenheit erreicht werden soll, ohne die nicht nur kulturell, sondern auch ökonomisch der Wohlstand in Deutschland aus demografischen Gründen nicht zu sichern wäre.

Quellen und weiterführende Literatur:

Allmendinger / Leibfried 2003

Jutta Allmendinger / Stephan Leibfried: „Bildungsarmut“, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 21–22/2003, S. 12–18
im Internet abrufbar unter: www.bpb.de/system/files/pdf/J5B0W9.pdf
abgerufen am 31. Januar 2017

Aumüller u.a. 2015

Jutta Aumüller, Priska Daphi, Celine Biesenkamp: Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement. Expertise gefördert und herausgegeben von der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart: Robert Bosch-Stiftung, 2015
im Internet abrufbar unter:
www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Aufnahme_Fluechtlinge_2015.pdf
abgerufen am 2. Februar 2017

BA 2016a

Hauptstadtvertretung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): *Asylbewerber und Flüchtlinge. Überblick über wesentliche Aktivitäten der BA zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt*, Berlin 2016

BA 2016b

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016): *BA 2020. Themenheft 12. Migration. Einwanderung und Arbeitsmarkt*, Nürnberg 2016

Bach u.a. 2017

Stefan Bach, Herbert Brücker, Kristina van Deuverden, Peter Haan, Agnese Romiti und Enzo Weber: *Fiskalische und gesamtwirtschaftliche Effekte: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich*, IAB-Kurzbericht 2/2017, Nürnberg
im Internet abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf>
abgerufen am 27. Januar 2017

BAMF 2016

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): *Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration*, Nürnberg 2016
im Internet abrufbar unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile
abgerufen am 27. Januar 2017

BAMF 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): *Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2016. Asyl, Tabellen. Diagramme. Erläuterungen*, Nürnberg 2017
im Internet abrufbar unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile
abgerufen am 30. Januar 2017

Becker / Kohn 2015

Raimund Becker / Karl-Heinz P. Kohn: „Dreifacher Paradigmenwechsel in der Arbeitsförderung“. in: Laurenz Mülheims, Karin Hummel, Susanne Peters-Lange, Edwin Toepler, Iris Schuhmann (Hrsg.): *Handbuch der Sozialversicherungswissenschaft*, Heidelberg: Springer VS, 2015. S. 419-432

BMI 2017

Bundesminister des Innern: „280.000 Asyl-suchen-de im Jahr 2016. Deutlicher Rückgang des Zugangs von Asylsuchenden, 745.545 Asylanträge“. Pressemitteilung vom 11. Januar 2017, im Internet abrufbar unter: www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/01/asylantraege-2016.html ,
abgerufen am 26. Januar 2017

Brücker u.a. 2016a

Herbert Brücker, Tanja Fendel, Astrid Kunert, Ulrike Mangold, Manuel Siegert und Jürgen Schupp: *Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen*, IAB-Kurzbericht 15/2016, Nürnberg
im Internet abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf>
abgerufen am 1. Februar 2017

Brücker u.a. 2016b

Herbert Brücker, Nina Rother, Jürgen Schupp, Christian Babka von Gostomski, Axel Böhm, Tanja Fendel, Martin Friedrich, Marco Giesselmann, Elke Holst, Yuliya Kosyakova, Martin Kroh, Elisabeth Liebau, David Richter, Agnese Romiti, Diana Schacht, Jana A. Scheible, Paul Schmelzer, Manuel Siegert, Steffen Sirries, Parvati Trübswetter und Ehsan Vallizadeh:
IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, IAB-Kurzbericht 24/2016, Nürnberg
im Internet abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf>
abgerufen am 27. Januar 2017

Brücker u.a. 2016c

Herbert Brücker, Paul Schewe und Steffen Sirries: Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland, IAB: Aktuelle Berichte 19/2016
im Internet abrufbar unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1619.pdf
abgerufen am 2. Februar 2017

dvb 2016

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. Bundesvorstand (Hrsg.): *Professionelle Bildungs- und Berufsberatung. Positionen des dvb*
Im Internet abrufbar unter
www.dvbfachverband.de/fileadmin/medien/grundsatzpapiere_dvb/2016_04_23_Grundlagenpapier.pdf
abgerufen am 30. Januar 2017

Fuchs u.a. 2015

Johann Fuchs, Alexander Kubis und Lutz Schneider: *Szenarien für ein konstantes Erwerbspotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung 2015
im Internet abrufbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Zuwanderungsbedarf_aus_Drittstaaten_in_Deutschland_bis_2050_2015.pdf
abgerufen am 27. Januar 2017

Fuchs u.a. 2016

Johann Fuchs, Markus Hummel, Christian Hutter, Britta Gehrke, Susanne Wanger, Enzo Weber, Roland Weigand und Gerd Zika: *IAB-Prognose 2016/2017. Arbeitslosigkeit sinkt weiter, IAB-Kurzbericht 20/2016*, Nürnberg
im Internet abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2016.pdf>
abgerufen am 26. Januar 2017

Herrmann 2016

Friederike Herrmann: „Das Märchen vom überkochenden Brei. Narrative in der medialen Berichterstattung zum Flüchtlingsthema im Herbst 2015“ in: *Communicatio Socialis*, 1/2016, S. 6-20
im Internet abrufbar unter: <http://vg06.met.vgwort.de/na/3f0da5f2f14f4b2ab58b98a5958cc9ba?l=http://e-journal.communicatio-socialis.de/index.php/cc/article/download/1161/1159>
abgerufen am 20. März 2017

Kohn 2008

Karl-Heinz P. Kohn: *Kernkompetenzen in der Bildungs- und Berufsberatung 1: Wissen über Bildungs- und Berufswege sowie berufliche Arbeitsmärkte*, Schwerte: Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. 2008
im Internet abrufbar unter: www.kohnpage.de/Text2008a.pdf
abgerufen am 31. Januar 2017

Kohn 2011

Karl-Heinz P. Kohn: *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung*, Berlin: Netzwerk Integration durch Qualifizierung 2011
im Internet abrufbar unter: <http://doku.iab.de/externe/2011/k110701302.pdf>
abgerufen am 30. Januar 2017

Kohn 2014a

Karl-Heinz P. Kohn: „Berufsberatung als öffentliche beschäftigungsorientierte Beratung –Gesetzlicher Auftrag, notwendige Expertise, ökonomische Bedeutung“ in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung*, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 247, Januar 2014

Kohn 2014b

Karl-Heinz P. Kohn: Kommentierung zu § 29 SGB III: Beratungsangebot, in: Friedrich Ambs u.a: *Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht (GK - SGB III)*, Neuwied: Wolters Kluwer Verlag, Loseblattwerk Luchterhand, 194. Lieferung Mai 2014

Kohn 2014c

Karl-Heinz P. Kohn: Kommentierung zu § 30 SGB III: Berufsberatung,, in: Friedrich Ambs u.a: *Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht (GK - SGB III)*, Neuwied: Wolters Kluwer Verlag, Loseblattwerk Luchterhand, 194. Lieferung Mai 2014

Kohn 2014d

Karl-Heinz P. Kohn: Kommentierung zu § 31 SGB III: Grundsätze der Berufsberatung, in: Friedrich Ambs u.a: *Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht (GK - SGB III)*, Neuwied: Wolters Kluwer Verlag, Loseblattwerk Luchterhand, 197. Lieferung August 2014

Kohn 2015

Karl-Heinz P. Kohn: „Staatliche Förderung der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung. Eine Übersicht für die betriebliche Personalpolitik, in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung*, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 267, September 2015

Kohn 2016a

Karl-Heinz P. Kohn: „Öffentliche Unternehmensberatung nach § 34 SGB III – eine bisher vernachlässigte Leistung mit hohem Zukunftspotenzial.“, in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): *Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung*, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 276, Juni 2016

Kohn 2016b

Karl-Heinz P. Kohn: *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung für geflüchtete Ratsuchende. Ein Entwurf für ein Studienprogramm zur akademischen Aus- und Fortbildung von Beraterinnen und Beratern*, unveröffentlichtes Manuskript, Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, 2016

Kohn / Göckler 2014

Karl-Heinz P. Kohn / Rainer Göckler: „Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik“, in: Rainer Göckler / Matthias Rübner / Karl-Heinz P. Kohn / Ursula Jäger / Michael Franck: *Beschäftigungsorientiert beraten und vermitteln. Standards für die Arbeitsförderung (SGB III) und Grundsicherung (SGB II)*, Regensburg: Walhalla Fachverlag, 2014, Seite 187-246

Merkel 2015

Sommerpressekonferenz von Bundeskanzlerin Merkel zu aktuellen Themen der Innen- und Außenpolitik am 31. August 2015

Mitschrift im Wortlaut: www.bundesregierung.de/Content/DE/Mitschrift/Pressekonferenzen/2015/08/2015-08-31-pk-merkel.html
abgerufen am 26. Januar 2017

Videoaufzeichnung:
www.youtube.com/watch?v=5eXc5Sc_rnY
abgerufen am 26. Januar 2017

Schreyer u.a. 2015

Franziska Schreyer / Angela Bauer / Karl-Heinz P. Kohn: Betriebliche Ausbildung junger Fluchtmigranten in Deutschland. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance, Nürnberg: IAB-Kurzbericht 1/2015
im Internet abrufbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0115.pdf>
abgerufen am 25. Januar 2017

Sürig / Wilmes 2011

Inken Sürig / Maren Wilmes: *Die Integration der zweiten Generation in Deutschland. Ergebnisse der TIES-Studie zur türkischen und jugoslawischen Einwanderung*, Themenheft der IMIS-Beiträge, Heft 39/2011, Osnabrück
im Internet abrufbar unter:
www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis39.pdf
abgerufen am 27. Januar 2017