

Nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt nur mit ganzheitlicher Beratung *Beratungskompetenz in der Beratungsarbeit mit Geflüchteten*

Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen in Deutschland – das ist die oberste Zielstellung des Integrationsnetzwerks Hohenlohe-Main-Tauber (INW), 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.

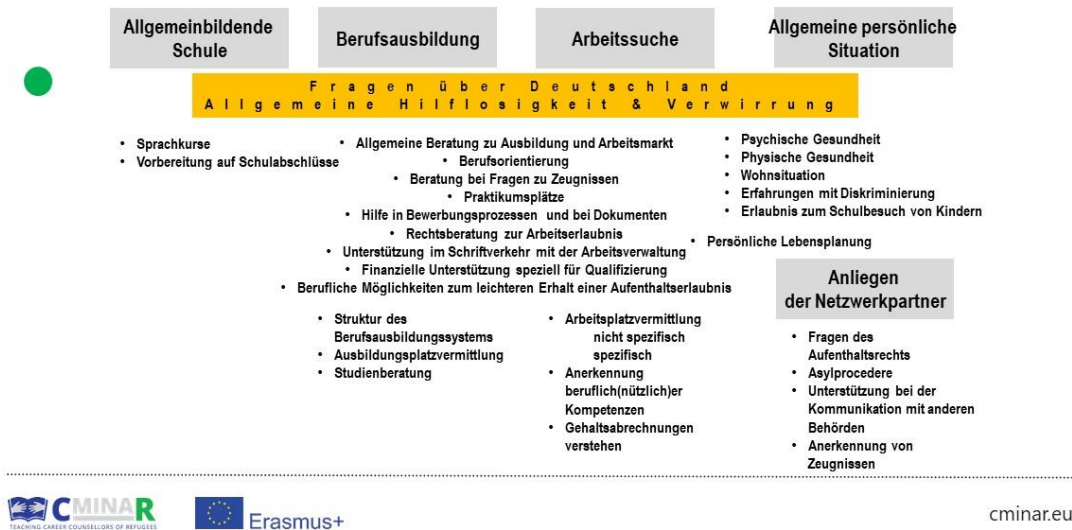
Trotz dieses verständlichen Zeitdrucks muss aber im eigenen Interesse aller Beteiligten auch der nachhaltige Erfolg der Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt im Zentrum aller Planungen und Aktivitäten stehen. Niemandem wäre geholfen, wenn einem schnellen Integrationserfolg ein ebenso schnelles Scheitern 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.



Quelle: Kohn 2017b

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.

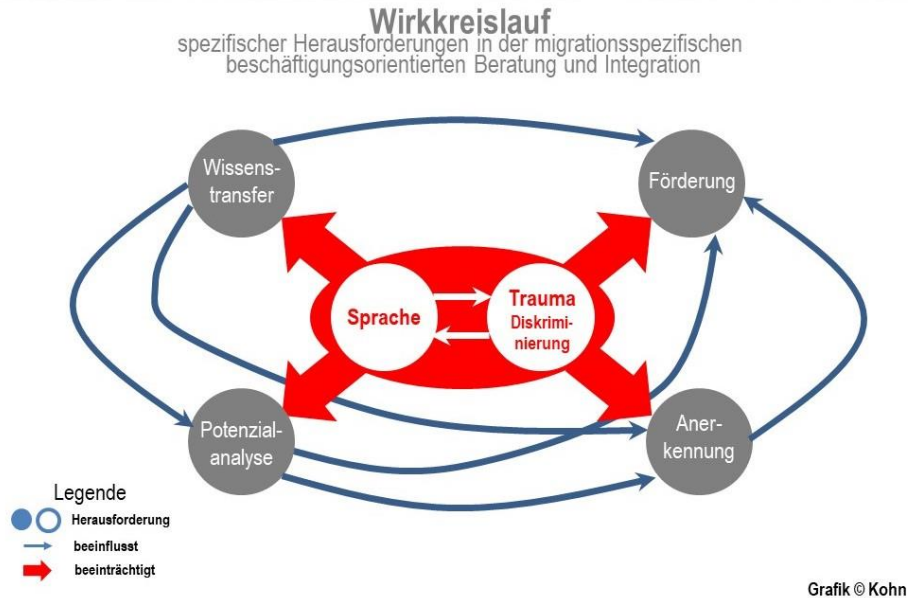
Bildungs- und Berufswahl, Integration in Ausbildung und Arbeit wird nachhaltig kaum gelingen können, wenn nicht die Gesamtsituation geflüchteter Ratsuchender mit berücksichtigt wird. Selbst dann nicht, wenn die Ratsuchenden selbst gerne ihre Situation durch einen „Tunnelblick nach vorne“ verbessern möchten. 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. Und schließlich ist

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

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).



Quelle: Kohn 2019

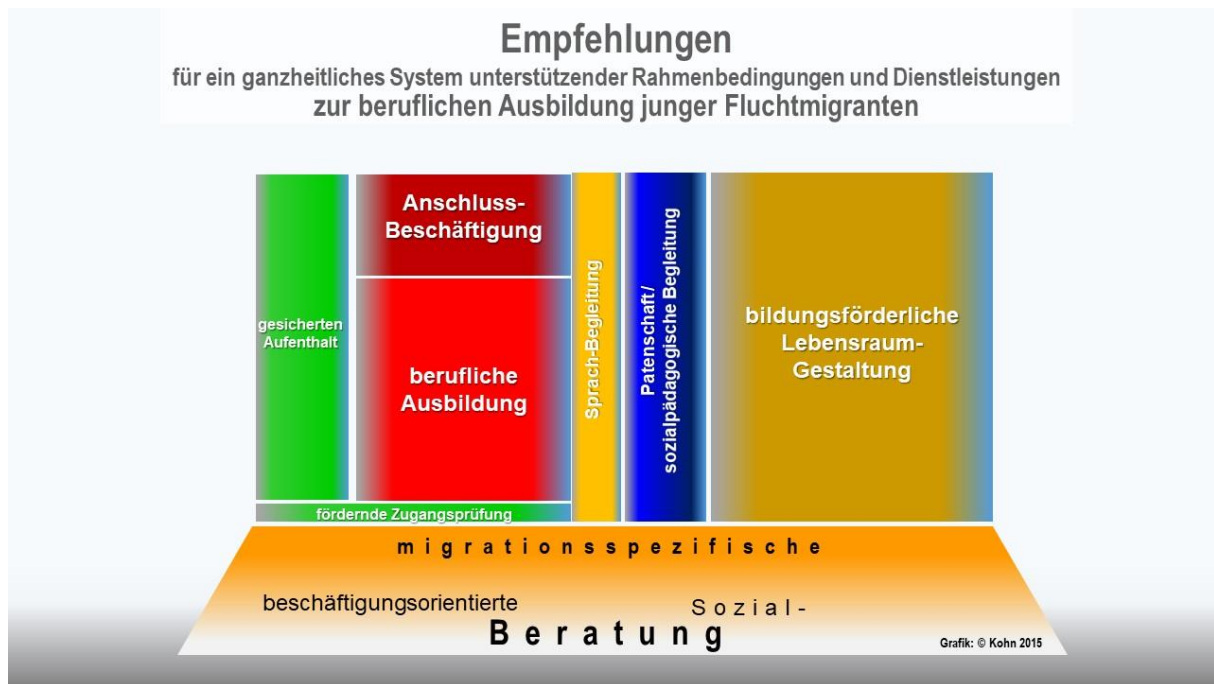
Das erschwert die Situation einerseits durch die Multiplikation einschränkender Wirkungen. Andererseits ermöglicht die spezifische Analyse auch das Erkennen möglicher Ansatzpunkte zur Auflösung von Beeinträchtigungen. Und ein Erfolg an einem der Knotenpunkte kann auch eine positive Kettenwirkung zur 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 das Projekt INW - 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).



Quelle: Kohn 2017a

Wenn eine ganzheitliche Strategie zur nachhaltigen Absicherung eines solchen Bildungsziels verfolgt wird, dann bedarf es der Nutzung aller aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten zur Absicherung der wichtigsten Rahmenbedingung, 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.

Kohn 2017a: „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, Beitrag 3313, Aktualisierungslieferung Nr. 285, März 2017, im Internet abrufbar unter www.Kohnpage.de/Text2017a.pdf

Kohn 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 2019: „Zutrauen statt Misstrauen. Herausforderungen an eine wirksame Weiterbildungsberatung für Menschen mit Migrationsgeschichte“, in: *IQ konkret* 3/2018, S. 34-35, im Internet abrufbar unter www.Kohnpage.de/Text2019a.pdf