

"Ausbildung unter schwierigen Bedingungen - Unterstützung und Vermeiden von Abbrüchen"

Mit Beginn der Ausbildung stehen neben der (Fach-) Sprache für die jungen Geflüchteten vielfältige Herausforderungen im Fokus. Dazu zählen die ungeklärte Aufenthaltssituation, die Nachwirkungen traumatischer Erfahrungen, das ungewohnte Lernszenario in der Berufsschule, die Vorbereitung auf die kommende Zwischenprüfung, das Zurechtfinden in der deutschen Arbeitskultur oder organisatorische Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Wohnraum und Mobilität.

Ziel der Tischrunde ist es auf Schwierigkeiten von Beginn an hinzuweisen, Lösungen zu entwickeln und konkrete Unterstützungswege aufzuzeigen, die über den Einzelfall hinaus möglich und notwendig sind.

„Der Paß ist der edelste Teil von einem Menschen. [...] Dafür wird er auch anerkannt, wenn er gut ist, während ein Mensch noch so gut sein kann und doch nicht anerkannt wird“

(Berthold Brecht, Flüchtlingsgespräche)

Allgemein, besonders aber im Umfeld von Flucht & Migration, ist das drohende Scheitern einer dualen Ausbildung ein Prozess, der sukzessiv verläuft und in dem viele Faktoren (gerade auch diese, die ihre Ursache in der Flucht haben) eng zusammenwirken. Ausbildungsabbrüchen und unnötigen Erschwernissen entgegen zu wirken, bedarf vielfältiger Bemühungen aller beteiligten Akteure und Unterstützer_innen. Deshalb müssen bei der Ausbildungsbegleitung drei Handlungsebenen – **kultursensible Intervention, innovative Netzwerkarbeit und vielseitige Präventionsideen** – ineinandergreifen.

Präventionsideen

Nötig ist im Kontext von individuellen und fluchtbedingten multiplen Problemsituationen ein vorrangig niederschwelliges, auf Vertrauen ruhendes, Beratungsangebot zu allen Stolpersteinen, durch die der Ausbildungserfolg beeinträchtigt werden könnte. Ressourcen müssen in den Vordergrund rücken, die Defizitorientierung ist kontraproduktiv.

- Frühe ausbildungsvorbereitende spezifische und abgestimmte Unterstützung ist der erste Schritt in Richtung Persönlichkeitsstärkung & Resilienzentwicklung, Ausbildungsreife und eines an Klientin/Klient orientierten und systemischen Kompetenzentwicklungsprozess.
- Berater_innen & Unterstützer_innen müssen einen offenen Blick auf die Lern- und Lebenswirklichkeit gerade junger Geflüchteter haben, sie müssen im Beratungsprozess gemeinsam mit ihren Klient_innen die Brücke zwischen eben dieser Lern- und Lebenswirklichkeit und einer Ressourcenorientierung finden und entsprechende Wege anbieten.
- Im Kontext von Flucht und Migration hat `informelles Lernen` eine besondere Bedeutung; Lernprozess die im Alltag, in Lebenswelträumen, im familiären Kontext, am Arbeits- und Ausbildungsplatz, in der Freizeit und im Rahmen der Peergroup stattfinden. Was Lernförderung, Lernziel und

Lernorte angeht liegt kein strukturiertes Verfahren zu Grunde. Obwohl häufig eine klare Intention nur beiläufig zu erkennen ist, heißt das nicht, das `Informelles Lernen` nicht zielgerichtet ist und von den Lernenden nicht entsprechend eingeordnet wird. Diese Form des Lernens ist besonders nachhaltig und beruht im hohen Maß auf Empathie.

- Implementierung einer vorrangig niederschweligen, aber für viele Akteure sichtbare und ansprechbare Ausbildungsbegleitung. Aufgabe einer qualifizierten sowie ehrenamtlichen Ausbildungsbegleitung ist: Unterstützung bei Schwierigkeiten im Betrieb, in der Berufsschule und im privaten Umfeld, Umgang mit Konfliktsituationen in der Ausbildung, Bewältigung von individuellen und fluchtbedingten Krisen. *Stichwort – Ausbildungsberatung, Willkommenslotsen, Mentoring & Ausbildungsstandems.*
- Übergänge im Sinne der Geflüchteten gestalten. Sie finden überall dort statt, wo verschiedene Systeme aufeinanderprallen – sie stellen Betroffene und ihre Unter-stützer_innen häufig vor immense Herausforderungen. Gerade im Vorfeld des Ausbildungsbeginn und in der Anfangsphase der bundesdeutschen Arbeitsrealität müssen Probleme und Handlungsmöglichkeiten in Spannungsfeldern wie Jugendhilfe und Ordnungsrecht, Ausbildungsduldung und Bleibeperspektive oder Gesundheitsversorgung und Kriminalisierung bearbeitet werden. Hierzu ist der regelmäßige Austausch fachlicher Expertise, regionale und überregionale Vernetzung sowie die Entwicklung exemplarischer und praxisorientierter Lösungen/best practice-Ideen wichtig. *Stichwort – Leitfaden Ausbildungsbegleitung im Kontext von Flucht und Migration.*
- Häufig ist eine akute Krisensituation der Anlass, eine Beratung aufzusuchen, unsere Arbeit sollte aber so angelegt sein, dass schon weit im Vorfeld solche Krisensituationen möglichst vermieden werden.
- Treffpunkte des `informellen Lernen und Lehren`, wie offene Cafestrukturen mit schulischen Unterstützungsangeboten, individuelle und kleingruppenbezogene Beratungssettings, Kontakte zu Gleichaltrigen, Möglichkeiten sich zu enga-gieren und freizeitgestaltende Angebote wären wünschenswert.
- Sozialraumorientierte Beteiligung im Bereich Sport, Kultur, Jugendpolitik, Religion, Ökologie und Soziales zu ermöglichen hat ebenfalls präventiven Charakter.
- Interkulturelle Schulung von Belegschaften, Betriebsleitung, Ausbilder_innen, Gewerkschafts- und Jugendvertreter_innen, Berufsschullehrkräften...
- Breite, gemeinsame Plakataktion aller IvAF-Verbünde und Teilprojekte in Nds/Bremen zum Beratungskomplex „Ausbildung unter schwierigen Bedingungen - Unterstützung und Vermeiden von Abbrüchen“.
- Nicht nur hier und da oder fallspezifisch über Abbrüche sprechen, möglichst öffentlich und dauerhaft Akteure im Ausbildungskomplex und in den Unterstützungsangeboten für die Vielschichtigkeit sensibilisieren.

Netzwerke

Auf der Suche nach gemeinsamen Lösungen müssen möglichst eindeutig und transparent alle notwendigen Beteiligten wie Eltern, natio-ethno-kulturelle Community, Berufsschule, Kammer, Agentur für Arbeit/Jobcenter, Ausländerbehörde, Beratungsstellen einbezogen werden. Im Sinne der Koordination und Organisation individueller Hilfs- und Unterstützungsangebote ist die Sensibilisierung möglichst vieler Akteure nötig.

- Dokumentation und Nutzung der lokalen Unterstützungsangebote, verbunden mit dem Einbringen in lokale Netzwerke und der Klärung der Schnittstellen und Verantwortlichkeiten.
- Im Sinne innovativer Netzwerke wäre die möglichst flächendeckende Einführung eines `Frühwarnsystems` angebracht, das zum einen die Einbeziehung schulischer Präventionsmaßnahmen und zum anderen die strukturelle Prävention an den Schnittstellen *Sprachkurs-Schule-Langzeitpraktikum-Einstiegsqualifizierung-Ausbildung* als Ziel hat.
- Den Auszubildenden sollten offene Sprechzeiten an den Berufsschulen zur Verfügung stehen, die sich an den Pausenzeiten orientieren. Dies ermöglicht den jungen Geflüchteten eine direkte Kontaktaufnahme ohne vorherige Terminabsprache. Die Sprechzeiten sollten bezüglich Frequenz, Dauer und Tageszeit an den Bedarf der Ratsuchenden angepasst sein. Ebenso wichtig sind offene Sprechzeiten in Jugendzentren, Beratungsstellen, kommunalen Zentren....
- Netzwerke auch auf ausländerrechtliche und asylspezifische Probleme ausrichten: Eigentlich besteht bei laufender Ausbildung kein Zusammenhang mehr zwischen Herkunftsland / Status und Bleibeperspektive. Z. B. die „angenommene Bleibe-perspektive“ verursacht, vor allem durch den Ausschluss von BAB, SGB II und abH, massive Folgeprobleme und -kosten, provoziert unnötige Ausbildungsabbrüche und verhindert Integration.

Kultursensible Intervention

Für IvAf-Projekte ist die Weiterentwicklung der Beratungsformate dringend geraten. Sie reichen im Ausbildungsprozess von der akuten Krisenintervention über Beratung zu Konflikt-situationen, Mediation von Konflikten bis hin zur Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen.

Individuelle Beratungsgespräche zu Ausbildungsunterstützung und drohenden Abbrüchen gehen als Kernpunkt von Beratung und Case Management weit über Vermittlung hinaus; oft ist eine Kombination mehrerer Formate in unterschiedlichen Phasen des Beratungsprozesses zielführend, sie sollte an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der migrantischen Klientel ausgerichtet sein.

- Für Ausbildungsbegleitung im Allgemeinen bleibt festzustellen, dass es sich gerade bei jungen Geflüchteten meist um mehrdimensionale Problemlagen handelt, die sich nicht linear auf Ursache und Wirkung reduzieren lassen, sondern durch vielfältige Faktoren beeinflusst werden. Angebote und Beratungsprozesse sind hier entsprechend zu gestalten und abzustimmen.
- Es macht Sinn bzw. ist häufig notwendig, über abH hinaus angepasste Unterstützung zu organisieren: zu speziellen Fragestellungen, direkt im Betrieb, an freien Wochenenden, als Peer-Learning... Hierzu sollten IvAf-Projekte gerade in der Phase der Projektfortschreibung finanziell und organisatorisch in die Lage versetzt werden, dies als erweitertes Aufgabenspektrum verstärkt anzubieten.
- Im Spannungsfeld von Alltagsrassismus und Vielfalt der verschiedenen Kulturen kommt es im Betriebsablauf zu Unsicherheiten und teilweise zu massiven Vorbehalten im Umgang miteinander. Das Zusammenwachsen zu einem Team im Betrieb sollte im Rahmen der Ausbildungsbegleitung/Arbeitsintegration von IvAf-Projekten bewusst gefördert werden.
- Möglichst passgenaue Weiterbildung mit und im Betrieb unterstützen, insbesondere Kolleg_innen einbeziehen und Ressourcen abfragen.

- Für wiederkehrende oder strukturelle Konfliktsituationen und Schwierigkeiten in der Ausbildung exemplarische Begleitangebote entwickeln.
- Beratungsstrukturen benötigen aktuelles Wissen, das sich im Wesentlichen auf Fachwissen aus den Feldern Migrationspädagogik, Berufsausbildung, Berufspädagogik und regionale Netzwerkarbeit bezieht. Ihr Können, bestehend aus Beratungs-, Diagnose-, Kommunikations-, Kooperations- und interkultureller Kompetenz sollte bezogen auf personale, soziale und emotionale Kompetenzen, Haltungen und Einstellungen (Empathie und Wertschätzung) sowie Innovationskompetenz Garant für qualifizierte, häufig „schwierige“ Ausbildungsbegleitung von Geflüchteten sein.

Netzwerk Integration Netwin 3 Feb. 2019 - Iryna Pashkevich & Michael Röder

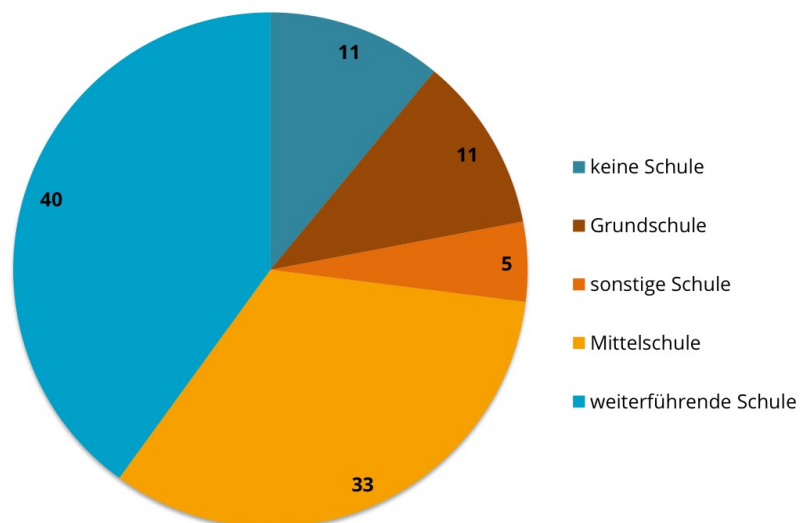
„Jeden Tag die Last des Lebens sieben mal sieben male hochstemmen – rauf und runter, rauf und runter. Und schon nach ein paar Jahrzehnten wird sie federleicht.“ Janosch; Wörterbuch der Lebeskunst

Einige offizielle Zahlen sowie Literatur- und Materialhinweise zum Bereich „Ausbildung unter schwierigen Bedingungen...“ zusammengestellt Feb. 2019

- Autor_innenkollektiv „Jugendliche ohne Grenzen“ koordiniert von Mohammed Jouni; Zwischen Barrieren, Träumen und Selbstorganisation – Erfahrungen junger Geflüchteter; Vandenhoeck & Ruprecht München 2018
- Hrsg.: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung; Bericht Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration; Nürnberg Dez. 2018
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>
- Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung; Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien – Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung; Bonn/Berlin 2009
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf
- Hrsg.: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie; Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege – Informationen für Arbeitgeber; Berlin Okt. 2018
https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildung-und-beschaeftigung-von-fluechtlingen-in-der-altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=36
- DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH & ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk; Ausbilderhandbuch; Bonn/Düsseldorf 2015
https://www.stark-fuer-ausbildung.de/uploads/media/Ausbilderhandbuch_20141027.pdf
- Hrsg.: Euro-trainings centre Etc e.V. & bfz gGmbH München; Ein Leitfaden für die Praxis – Ausbildungsabbrüche vermeiden des XENOS-Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“; München
<https://www.jobadu.de/pdfs/02099.pdf>
- GGUA Flüchtlingshilfe e.V. – Claudius Voigt; Ausbildungsförderung mit Aufenthaltsgestattung, BüMA oder Ankunftsnachweis; Münster Stand Juni 2018
https://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung.pdf
- Hrsg.: Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung – Koordinierungsstelle des hessischen Landesprogramms QuABB; Ausbildungsabbrüche Vermeiden – Beratungsleitfaden für die qualifizierte Ausbildungsbegleitung; Wiesbaden 2016
https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Beratungsleitfaden_Ausbildungsbegleitung.pdf

- Hrsg.: IHK Stade; Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung bringen – Ein Leitfaden für Unternehmer; Stade 3.Aufl. Jan. 2017
<https://www.stade.ihk24.de/blob/stdihk24/standort-elbe-weser/downloads/2787508/07f46abad0b5cac6a356333b3519c4ce/Leitfaden-Fluechtlinge-data.pdf>
- Hrsg.: Initiative Neue Qualität der Arbeit – Geschäftsstelle c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Handwerksbetriebe; Berlin Okt. 2016
<http://psyga.info/ueber-psyga/angebote/handlungshilfe-fuer-das-handwerk/?title=Handlungshilfe%20f%C3%BCr%20das%20Handwerk>
- Esther Kleefeldt; Resilienz, Empowerment und Selbstorganisation geflüchteter Menschen – Stärkenorientierte Ansätze und professionelle Unterstützung; Vandenhoeck & Ruprecht München 2018
- Paul Mecheril (Hrsg.) unter Mitarbeit von Veronika Kourabass & Matthias Rangger; Handbuch Migrationspädagogik; Beltz Weinheim und Basel 2016
- Hrsg.: Barbara Weiser, Michael Röder – Caritasverband d. Diözese Osnabrück & VNB e.V. NordWest; "Beratungsleitfaden zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflicht bei Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und Schutzberechtigten": Osnabrück/Barnstorf Okt. 2018
Als Online-Leitfaden unter <http://www.esf-netwin.de/recht.php> zu finden.
- *Michael Röder; Instrumente und Verfahren der Resilienzentwicklung und Empowerment-aneignung im Prozess der Kompetenzfeststellung bei benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund; Diepholz 2012
Anfordern per Mail unter: michael.roeder@vnb.de*

Besuchte Bildungseinrichtungen von Flüchtlingen (in Prozent)



Quelle: IAB-SOEP-BAMF-Befragung von Geflüchteten 2017 © MEDIENDIENST INTEGRATION 2017

Die Forscher stellten fest: Aus Bürgerkriegsländern und Konfliktregionen wie Afghanistan, Somalia, Sudan und auch aus Teilen Pakistans kommen besonders viele Menschen, die den

Schulbesuch abbrechen oder gar nicht erst beginnen konnten. Häufig gebe es dort kein funktionierendes Schulsystem. Zugleich stellt die Studie fest, dass diskriminierte Minderheiten oft ein eher geringes Bildungsniveau aufweisen, vermutlich weil sie einen schlechteren Zugang zu Bildung hätten.

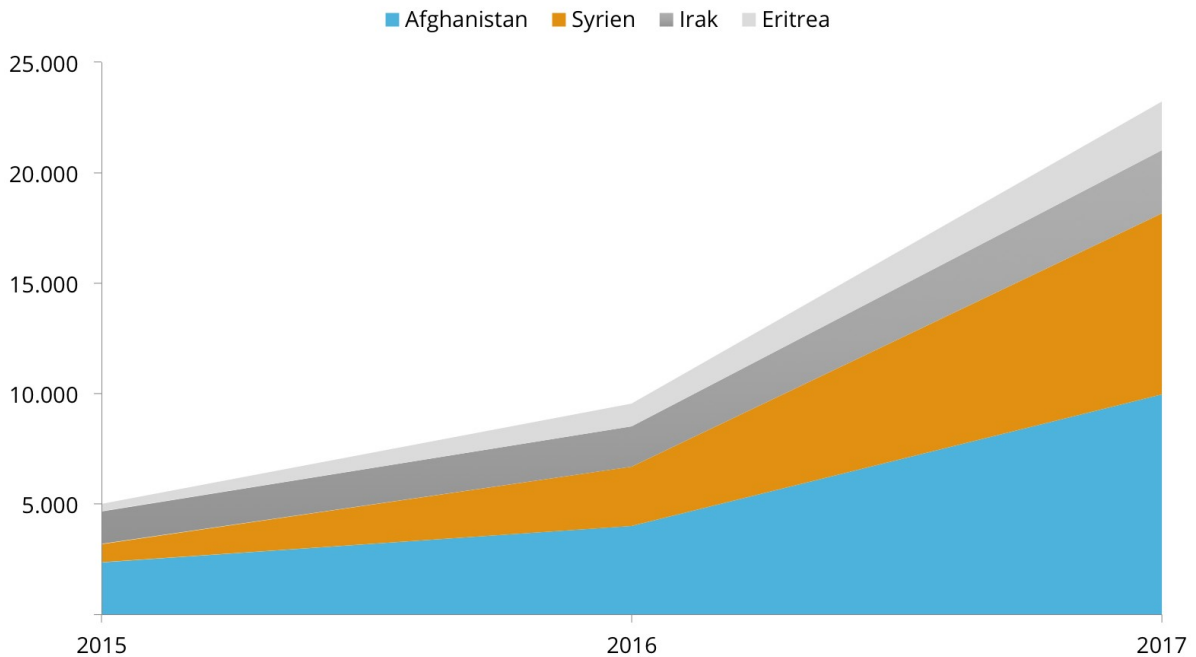
Einen Berufsabschluss kann nur jeder Fünfte nachweisen. Nur ein Drittel derjenigen, die eine berufliche Qualifikation mitbringen, haben dessen Anerkennung in Deutschland beantragt. Eine Mehrheit von 66 Prozent der Flüchtlinge strebt einen beruflichen Abschluss an. Viele planen jedoch, zuerst zu arbeiten und sich später weiterzubilden. Und knapp die Hälfte der Befragten wollen einen Schulabschluss in Deutschland erlangen.

Für eine andere Untersuchung befragte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Asylbewerber auf freiwilliger Basis, ob sie in ihrem Herkunftsland gearbeitet haben. Die aktuellsten Ergebnisse beziehen sich auf Flüchtlinge, die 2016 Asyl beantragt haben.

- Hier gaben 65,6 Prozent der Befragten an, dass sie im Herkunftsland einem bezahlten Beruf nachgegangen waren. 6,5 Prozent hatten keine Arbeit und 27,9 Prozent fielen in die Kategorie „Hausfrau, Rentner, Schüler, Student“.
- 9,7 Prozent haben im handwerklichen Bereich und sechs Prozent im Dienstleistungssektor gearbeitet. Jeweils 6,1 und fünf Prozent gingen Hilfstätigkeiten nach oder waren im Baugewerbe beschäftigt.
- Unter den Frauen, die berufstätig waren, stellen Lehrerinnen die größte Berufsgruppe (5,7 Prozent) Quelle: BAMF-Kurzanalyse//Ausgabe 2|2017 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

Aktuell befinden sich 31.000 Menschen aus den acht häufigsten "Asylherkunftsländern" in einer Ausbildung (Stand: August 2018) Ein Jahr zuvor waren es knapp 27.800 Menschen, wie eine ausführliche Auswertung der Bundesagentur für Arbeit für September 2017 zeigte. Im Jahr 2015 waren es 6.600 Auszubildende. Die Statistik erfasst zwar nur die Herkunftsländer und nicht den Flüchtlingsstatus der Auszubildenden. Jedoch deutet der starke Anstieg der letzten Jahre darauf hin, dass mehr Flüchtlinge eine Ausbildung beginnen.

Auszubildende aus "Asylherkunftsstaaten"



Quelle: Auswertung der Bundesagentur für Arbeit, April 2018
© MEDIENDIENST INTEGRATION 2018

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) registrierte 2017 rund 26.400 Bewerber mit Fluchthintergrund, die als "ausbildungsreif" anerkannt waren. Rund 9.500 von ihnen konnten einen Ausbildungsvertrag abschließen, also ein gutes Drittel der gemeldeten Bewerber. Zum Vergleich: Unter "ausbildungsreifen" Bewerbern, die keine Flüchtlinge sind, liegt diese Quote bei rund 49 Prozent. Warum die Quote bei den Geflüchteten niedriger ausfällt, wird zur Zeit vom BIBB erforscht. Quelle: Berufsbildungsinstitut; Datenreport 2018 S.335

Flüchtlinge an Hochschulen Die Zahlen

Mehr als 2.900 "Studierende mit Fluchthintergrund" haben sich laut einer Umfrage im Wintersemester 2017/2018 neu an deutschen Hochschulen immatrikuliert – besonders in den Ingenieurwissenschaften. Seit 2015 sind damit mehr als 5.200 "Studierende mit Fluchthintergrund" neu hinzugekommen. Knapp 6.600 absolvierten im vergangenen Semester Studien vorbereitende Maßnahmen. Etwa 25.000 nahmen an einer Studienberatung teil.