

Voilà!  
c'est fait!



PonteAzubis  
Brücken in den Arbeitsmarkt

# Geschafft!

Der Weg von Atig, Annie & Co  
zur Fachkraft

موفق شدیم!

Yes,  
we did it!

نجحنا!

Em bi ser ketin!

kda  
Kirche-arbeitswelt.de



Diakonisches Werk  
Hannover

Gefördert durch die  
Region Hannover



EVANGELISCH-LUTHERISCHE  
LANDESKIRCHE HANNOVERS



Haus kirchlicher Dienste

## Impressum

### **Geschafft! Der Weg von Atig, Annie & Co zur Fachkraft Das Projekt PonteAzubis zieht Bilanz**

#### **Zur Schreibweise in diesem Buch:**

Da davon auszugehen ist, dass Sprache Bewusstsein prägt, verwenden wir wo möglich abwechselnd männliche oder weibliche Bezeichnungen; ansonsten die Form „Leser:innen“. Für Menschen mit Sehbehinderung ist der sogenannte Gender-Doppelpunkt von der Lesbarkeit her – per Computer oder per Mensch – barrierefreier als andere Formen. Alle Schreibweisen haben Vor- und Nachteile, es geht darum der Heterogenität auch in der Sprache Rechnung zu tragen.

**Herausgeber:** Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (KDA)  
(Verantwortlich für Redaktion und Texte: Waltraud Kämper)

**Fotos:** Kathrin Altmann (Seite 7, 20, 21, 25, 27, 32, 33, 36, 52, 56, 71, 73, 75, 76, 78, 84 und das Porträt von Mala), Gunnar Schulz-Achelis (Seite 39, 73), Waltraud Kämper (Seite 34, 69, 70 links, 81), Jens Schulze (Seite 17, 51, 70 rechts), Pixabay (Seite 53, 55), Privat (Seite 13, 23, 30, 90), Prova N. Nizamy (Seite 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15), wb77, Adobe Stock (Seite 50)

**Korrektur:** Dr. Bettina Kratz-Ritter

**Satz und Layout:** HkD (13136)

**Druck:** H.-E. Schmidt GmbH Druckerei und Verlag, gedruckt auf Recyclingpapier

**Auflage:** 150 | **Ausgabe:** Hannover, Juni 2021

# *Geschafft!*

Der Weg von Atig, Annie & Co  
zur Fachkraft

# Inhalt

Grußwort Ulf-Birger Franz, Wirtschaftsdezernent Region Hannover .....	3
Vorwort .....	4
Portraits .....	6
1 Ausgangslagen .....	16
2 Integration – nicht nur in den Arbeitsmarkt .....	19
3 PonteAzubis konkret. Projektdaten .....	25
4 Rechts(un)sicherheit und die Folgen für Azubis .....	35
5 Hürden auf dem Weg zur Fachkraft .....	50
6 Kunst trotz(t) Corona – Ein Azubi-Ausstellungsprojekt in Coronazeiten .....	70
Lesung „Abstand“ .....	73
7 Fünf Schlüssel zum Erfolg .....	74
8 Ausblick .....	86
Anhang:	
Danksagung .....	91
Literatur .....	92
Fragebogen .....	94
Link zu Azubis-Interviews .....	99
Pressemitteilung .....	100

# Grußwort für PonteAzubis 2021

Die Region Hannover stand 2015 vor der großen Aufgabe, Menschen, die vor Krieg, Vertreibung und politischer Verfolgung aus ihren Heimatländern fliehen mussten, Schutz zu bieten. Schon damals war klar, dass Schutz alleine nicht ausreicht für eine gute Zukunftsperspektive. Es mussten Möglichkeiten geschaffen werden, wie die meist jungen Geflüchteten nachhaltig in den hiesigen Arbeitsmarkt und das Leben in Hannover integriert werden können. Noch 2015 hat der KDA, gefördert durch die Region Hannover, das Projekt „Ponte – Flüchtlingspaten – Brücken in den Arbeitsmarkt“ gestartet. 2018 konnte mit dem Projekt „PonteAzubis – Patenprojekt für Auszubildende mit Fluchthintergrund“ der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannover der nächste Schritt zu einer erfolgreich absolvierten Ausbildung gegangen werden, die der Schlüssel für eine nachhaltige Teilhabe am (Arbeits-)Leben in Deutschland ist.

Gemeinsam mit berufserfahrenen ehrenamtlichen Patinnen und Paten sowie Unternehmen aus der Region Hannover wurden junge geflüchtete Frauen und Männer konkret in eine Ausbildung begleitet. Die Begleitung durch die Ehrenamtlichen war nicht immer einfach, denn die Lebensgeschichten und Bedingungen jedes Einzelnen waren oft schwierig und mussten erst Gehör finden, bevor es darum ging, einen Einstieg in die Ausbildung zu finden. Durch die Ehrenamtlichen konnte individuelle Unterstützung bei schulischen und berufsvorbereitenden Maßnahmen angeboten und der Weg durch eine Ausbildung positiv begleitet werden. „PonteAzubis“ hat in den letzten dreieinhalb Jahren aktiv dazu beigetragen, dass junge geflüchtete Frauen und Männer eine geeignete Ausbildung

gefunden und diese erfolgreich durchlaufen und teilweise schon abschließen konnten.

Insbesondere seit März 2020 und dem Beginn der Corona-Pandemie hat „PonteAzubis“ den Geflüchteten Halt und Beständigkeit gegeben.

Dieser unermüdliche und sehr engagierte Einsatz aller Projektmitglieder und die Bereitschaft der Unternehmen vor Ort, sich auf diesen Weg mit den Auszubildenden einzulassen, bedarf unseres besonderen Dankes.

Mit freundlichen Grüßen

*Ulf-Birger Franz*

*Dezernent für Wirtschaft, Verkehr und Bildung*



# Vorwort

*„Zwei Passagiere in einem Eisenbahnabteil. Wir wissen nichts über ihre Vorgeschichte, ihre Herkunft oder ihr Ziel. Sie haben sich häuslich eingerichtet, Tischchen, Kleiderhaken, Gepäckablagen in Beschlag genommen. Auf den freien Sitzen liegen Zeitungen, Mäntel, Handtaschen herum. Die Tür öffnet sich, und zwei neue Reisende treten ein. Ihre Ankunft wird nicht begrüßt. Ein deutlicher Widerwille macht sich bemerkbar, zusammenzurücken, die freien Plätze zu räumen, den Stauraum über den Sitzen zu teilen. Dabei verhalten sich die ursprünglichen Fahrgäste, auch wenn sie einander gar nicht kennen, eigentümlich solidarisch. Sie treten, den neu Hinzukommenden gegenüber, als Gruppe auf. Es ist ihr Territorium, das zur Disposition steht. Jeden, der neu zusteigt, betrachten sie als Eindringling. Ihr Selbstverständnis ist das von Eingeborenen, die den ganzen Raum für sich in Anspruch nehmen. Diese Auffassung lässt sich rational nicht begründen. Umso tiefer scheint sie verwurzelt zu sein.“*

*Dennoch kommt es so gut wie nie zu offenen Auseinandersetzungen. Das liegt daran, dass die Fahrgäste einem Regelsystem unterliegen, das nicht von ihnen abhängt. Ihr territorialer Instinkt wird einerseits durch den institutionellen Code der Bahn, andererseits durch ungeschriebene Verhaltensnormen wie die der Höflichkeit gebändigt. Also werden nur Blicke getauscht und Entschuldigungsformeln zwischen den Zähnen gemurmelt. Die neuen Fahrgäste werden geduldet. Man gewöhnt sich an sie. Doch bleiben sie, wenn auch in abnehmendem Grade, stigmatisiert ...“*

*(Hans Magnus Enzensberger, in: „Die Zeit“ vom 7.12.2020)*

## **„Geschafft!“**

Atig aus Afghanistan, Annie aus Ghana und all die anderen Auszubildenden/Azubis bei Ponte-Azubis waren in den vergangenen drei bis vier Jahren an vielen (Berufsschul-)Tagen geschafft von all den Fremdworten, von all den Anforderungen, von allem „Aufpassenmüssen“. Aber sie haben es dennoch geschafft – vom geflüchteten Menschen zur Fachkraft!

Viele von ihnen haben Unvorstellbares in relativ kurzer Zeit geleistet: Ankommen in einem fremden Land; eine neue Sprache, u.U. ein fremdes Alphabet gelernt, sich durch viele, viele Schriftstücke von Ausländerbehörde, Jobcenter, Arbeitagentur, Wohnungsamt oder Vermieter:innen gekämpft, Bewerbungen geschrieben, sich um eine Ausbildung beworben und sich im Betrieb in ein fremdes Team integriert – um nur einiges zu nennen. Sie haben nicht aufgegeben trotz 100 Hürden auf dem Weg. Sie haben ihre Ausbildung erfolgreich durchlaufen und teilweise schon abgeschlossen bzw. werden dies voraussichtlich/hoffentlich in diesem oder im nächsten Sommer schaffen.

Sind Ponte-Azubis „Vorzeigeflüchtlinge“, herausgepickt aus einem Heer von Nichtstuern? Ein entschiedenes „Nein“! Sie sind wie viele junge geflüchtete Frauen und Männer, die Lebensperspektiven suchen, die sie in ihrer Heimat nicht hatten: Frieden, Bildung, (Meinungs-) Freiheit. Sie sind in der glücklichen Lage, dass sie Unterstützung gefunden haben bei einem Projekt wie PonteAzubis und seinen ehrenamtlichen Pat:innen. Letztere haben Anteil am Erfolg der Azubis, und ihnen – stellvertretend für viele ehrenamtlich

Engagierte – gebührt Dank für das Engagement, für die Geduld, für das Interesse an erfolgreicher Entwicklung junger geflüchteter Menschen, die sich ohne unterstützendes familiäres Umfeld in und durch eine Ausbildung kämpfen müssen! Der interkulturelle, intergenerative Austausch in der Ponte-Gruppe war eine Win-win-Situation für alle Beteiligten und wird hoffentlich an anderer Stelle weitergehen.

„PonteAzubis – Brücken in den Arbeitsmarkt“: das Kooperationsprojekt vom Kirchlichem Dienst in der Arbeitswelt/KDA, dem Diakonischem Werk Hannover und der Beschäftigungsförderung der Region Hannover, war von 2018 bis Juni 2021 für ca. 30 junge, geflüchtete Frauen und Männer enger Begleiter, Türöffnerin, Vermittler, Kriseninterventionsstelle, Eventmanagerin oder auch nur einmalige Beraterin. Als solches hat es dazu beigetragen, dass sich Hoffnungen von jungen geflüchteten Menschen auf Sicherheit und eine neue Zukunft ansatzweise realisieren konnten. Aber große Hoffnungen sind bei einigen/bei vielen? auch auf der Strecke geblieben. Integration in eine fremde Gesellschaft ist ein langer steiniger Weg. Sie ist ein wechselseitiger Prozess, der von „neuen wie alten Fahrgästen“ einen langen Atem braucht, den Willen zur Überwindung von Enttäuschungen und einen wertschätzenden, oder zumindest „nicht stigmatisierenden“ Blick auf den Menschen neben mir im Wohnhaus, in der Nachbarschaft, auf der Schulbank, im Betrieb.

Die vorliegende Veröffentlichung möchte Ihnen, liebe Lesende, Einblicke vermitteln in die facettenreiche Arbeit, junge geflüchtete Frauen und Männern in und durch eine Ausbildung zu begleiten. Die meisten Ponte-Azubis (Kap. 3)

haben – besonders erschwert durch die langen Einschränkungen der Pandemie – viele gute Schritte auf ihrem Weg in die deutsche Gesellschaft gemacht. Trotz aller individuellen und strukturellen Hürden (Kap. 4 und 5) werden hier auch die Schlüssel zum Erfolg beschrieben (Kap. 7). Diese gilt es jeweils in konkreten Kontexten vor Ort zu identifizieren, zu nutzen und weiterzuentwickeln.

Unterstützer:innen, Neugierigen wie Kritiker:innen wünschen wir angeregte Lektüre.

*Waltraud Kämpfer*

*Dipl. Pädagogin, Mediatorin, Coach im KDA Hannover  
Leitung PonteAzubis*

*Es gibt einen Ort  
jenseits von richtig und falsch –  
dort treffen wir uns.*

*D. M. Rumi*

# *Portraits*

Hier zeigen sich einige der jungen Frauen  
und Männer von PonteAzubis am Ende  
ihrer Ausbildung:  
aufrecht – offen – stolz – stark.





*Ich bin Malal und komme aus Westafrika.  
In Hannover bin ich seit 6 Jahren. Darüber bin ich froh,  
denn hier spricht man das beste Deutsch.  
Als Zweiradmechatroniker bin ich im dritten Ausbildungsjahr  
und werde der glücklichste Mensch sein, wenn ich im Januar  
die Gesellenprüfung bestehe.*

*Am Ende dieses Satzes findest du einen Punkt.  
Ich bin stolz drauf, dass ich mich nicht für besser  
halte als diesen Punkt. Ein Punkt schafft den Menschen.  
Eine Kleinigkeit, aber daraus wurde die Welt gemacht.  
Sei darauf stolz, dass du ein wertvoller Teil bist,  
der zu diesem Punkt gehört.*

**Amjad**



*Durch eine unerwartete Entscheidung habe ich den Weg meines Lebens geändert und befinde mich jetzt hier in Deutschland, wo neue Menschen an meiner Seite sind. Es war nicht leicht, aber ich habe gekämpft. Ich könnte viel darüber sagen, was ich bis jetzt erreicht habe, wie z.B. zur Schule zu gehen. Ja, vielleicht klingt das ein bisschen langweilig, aber das war ein Traum, den ich mir in meiner Heimat nicht erfüllen konnte. Jetzt habe ich meine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Darauf bin ich stolz. Aber am meisten bin ich stolz, dass ich so viele tolle Menschen an meiner Seite habe.*


**Seifollah**





*Ich heiße **Annie-Kayler**. Ich bin anders groß geworden und heute bin ich hier. Ich habe in einem Jahr den Hauptschulabschluss bestanden und in sechs Monaten ist meine Ausbildung schon zu Ende und ich hoffe, ich finde danach gute Arbeit. Manchmal war es schwer alles zu schaffen: mit meiner Familie, den Behörden, der Arbeit, Corona, der Schule und es zu schaffen anderen zu vertrauen. Mit PonteAzubis finde ich meine starke Seite. Ich bin stolz, dass ich so weit gekommen bin und erwarte noch mehr im Leben – für die Zukunft hier in Deutschland. Gerne helfe ich auch anderen Leuten.*





*Ohne Plan kann man nicht anfangen,  
deshalb muss man die Arbeit vorbereiten  
und ich muss auch vorbereitet sein.  
Deswegen geht die Ausbildung 3 Jahre.*

*Anwar*



*Ich bin Atiq und seit 5 Jahren in Deutschland.  
Ich habe eine Ausbildung als Maschinen- und  
Anlagenführer abgeschlossen und bin stolz drauf.  
Und ich arbeite jetzt in der gleichen Firma.  
Mein großes Problem ist, dass ich immer noch keine  
Aufenthaltserlaubnis habe und mir die Abschiebung jederzeit  
droht. Warum wird Integration so schwer gemacht?*





*Jetzt bin ich im letzten Lehrjahr als Industriemechaniker. Das hätte ich ohne die Unterstützung von euch nicht geschafft. Ich bin stolz darauf, dass man sich trotz aller Unterschiede noch in der Gesellschaft integrieren konnte, und dies mit angebotener Hilfe aus dieser Gesellschaft.*

**Ammar**



*Ich bin Jiana und höre gerne Musik auf unterschiedlichen Sprachen. Ich komme aus Syrien und wohne seit sechs Jahren in Deutschland. Ich biete Menschen gerne Hilfe an und bin froh, auch Hilfe bekommen zu haben für meine Ausbildung zur Sozialassistentin. Ich bin stolz darauf, dass ich die deutsche Sprache gelernt habe und meine Ausbildung geschafft habe. Ich bin stolz, dass ich viel erreicht habe und es schaffe, in einem neuen Land zu leben. Manchmal war es schwer: Zu Terminen bei Behörden zu gehen, während ich lernen musste. Ich schätze es wert, dass ich lächeln kann, obwohl ich vieles verloren habe. Ich habe viele Ziele und Träume und arbeite weiter an ihnen und hoffe, dass ich sie erreiche.*





*Ich bin **Bilal**, komme aus Syrien und bin 32 Jahre.  
Ich bin 2015 nach Deutschland gekommen  
und habe viel versucht, um einen Ausbildungsplatz zu  
bekommen. Vergeblich. 2019 habe ich durch  
PonteAzubis einen Ausbildungsplatz als Fachkraft  
für Lebensmitteltechnik gefunden. Ich bin stolz,  
dass ich dieses erste Ziel erreicht habe.  
Obwohl Deutsch nicht meine Muttersprache ist,  
sage ich trotzdem immer, dass ich es schaffen kann!*

# 1. Ausgangslagen

## **Ausgangslage I Herausforderungen**

Langjährige globale postkoloniale Verstrickungen, Misswirtschaft sowie verschiedene aktuelle Krisenherde führen dazu, dass Menschen vor Gewalt, Krieg, Verfolgung oder Hungersnöten aus ihren Heimatländern fliehen – wenn möglich, nach Europa.

In den Jahren 2015/16 sind ca. 13 776 Menschen aus den Fluchtländern (Sudan, Afghanistan, Syrien, Irak, Iran; Staatenlose) in die Region Hannover (plus rund 4 190 in die Landeshauptstadt Hannover) gekommen, um Schutz zu suchen (Stand 2018, Quelle Region). Im gleichen Zeitraum sind ca. 3 814 geflüchtete Menschen fortgezogen. Die Integration der geflüchteten Frauen und Männer in Gesellschaft und Arbeitsmarkt bleibt auf Jahre eine Herausforderung.

Dies trifft auf die demografische Entwicklung in Deutschland, die dazu geführt hat, dass junge Leute fehlen – und damit potenzielle Arbeitskräfte. Ohne Zuwanderung würde die Bevölkerung bereits seit 1972 schrumpfen, da seither jedes Jahr mehr Menschen starben als geboren wurden. Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes ist jede/r zweite Deutsche heute älter als 45 Jahre.

Der deutsche Arbeitsmarkt klagt seit Jahren über drohenden Fachkräftemangel und blickt erwartungsvoll auf die so nicht geplante Migration der vergangenen Jahre und das damit einhergehende Erwerbungsspotenzial. Im Vergleich zur Phase der Gastarbeiteranwerbung der 60er-Jahre

und des Familiennachzugs in den Jahrzehnten danach bringen Geflüchtete heute teilweise deutlich bessere Qualifikationen mit.

„Das Qualifikationsspektrum ist unter den geflüchteten Menschen – wie in jeder vergleichbaren Gesellschaft – sehr breit aufgestellt: vom erfahrenen Handwerker über die Akademikerin bis hin zu Menschen mit geringer Schulbildung.“ (Aumüller 2016; Brückner et. al. 2017a, 2017b)

Dabei zeichnet sich laut IAB-Kurzbericht 8/2020 am oberen und am unteren Ende des Spektrums beruflicher Qualifikationen eine Polarisierung ab. Allerdings ist bei dieser Zuordnung zu beachten, dass in den Herkunftsländern der Geflüchteten, anders als in Deutschland, Fachkraftqualifikationen in der Regel durch „training on the job“ und nicht durch formale duale Berufsabschlüsse erworben werden.

Außerdem sind die geflüchteten Frauen und Männer deutlich jünger als der Durchschnitt der deutschen Bevölkerung. Etwa die Hälfte der Menschen, die 2015/16 nach Deutschland kamen, ist zwischen 16 und 35 Jahre alt, ca. ein Viertel ist unter 16 Jahre alt. Etwa zwei von drei Geflüchteten in Deutschland sind männlich. Alles in allem eine große Chance für den deutschen Arbeitsmarkt, sofern materiell und ideell frühzeitig investiert wird: in das Ankommen in der Gesellschaft, in den Übergang in berufliche Teilhabe sowie in Ausbildung.

All das bildet sich auch im Projekt „PonteAzubis – Brücken in den Arbeitsmarkt“ ab: Die 25–30 jungen Frauen (knapp 1/3 der Teilnehmenden)

und Männer kommen mehrheitlich aus Syrien und Afghanistan, sind 19–32 Jahre alt und haben im Heimatland teilweise nur 5–6 Jahre die Schule besucht oder haben studiert.

## **Ausgangslage II** **Ausbildung unter Coronabedingungen**

Corona hat das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben in Deutschland stark beeinträchtigt. Dies betrifft auch Geflüchtete, deren Weg in Arbeitsmarkt und Gesellschaft erst am Anfang steht.

Es ist zu befürchten, dass ihre Integrationsfolge starke Rückschläge erleiden werden. Sie sind oft die ersten, die ihre Arbeit verlieren oder nach erfolgreicher Beendigung einer Ausbildung nicht übernommen werden – was auch bei PonteAzubis zu beobachten ist. Hinzu kommt, dass sie durch die Kontakteinschränkungen auf das häusliche Umfeld zurückgeworfen sind, wo kein Deutsch gesprochen wird.

„Die Covid-19-Pandemie hat in Deutschland in mehrfacher Hinsicht eine Krise ausgelöst. Wirtschaft und Arbeitsmarkt wurden massiv erschüttert. Das Sozialleben wurde unter anderem durch staatlich angeordnete Kontaktbeschränkungen stark beeinträchtigt. Schulen und andere soziale Einrichtungen wurden geschlossen, der Behördenbetrieb stark eingeschränkt. Digitale Ersatzangebote waren nur begrenzt hilfreich. Es steht zu befürchten, dass Geflüchtete von dieser Krise in besonderer Weise betroffen sind.“ (IAB-Forum 11/2020).



Viele Berufe sind in der Corona-Krise verstärkt in das Interesse der Öffentlichkeit gerückt und gelten vor allem in Krisenzeiten als „system-relevant“. In einigen dieser Berufe arbeiten besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund. So hatten 55 % aller in Reinigungsberufen Beschäftigten im Jahre 2019 einen Migrationshintergrund, in der Lagerwirtschaft (inklusive Post und Zustellung) und in der Lebensmittel- und Genussmittelherstellung waren es jeweils 38 %, 30 % in der Altenpflege: Alles Berufe, deren Arbeitsbedingungen und Bezahlung nicht selten prekär sind.

„Gerade kleine Betriebe, die nicht zur kritischen Infrastruktur zählen, haben der Krise oft wenig entgegenzusetzen. Für deren Beschäftigte stellt eine kurze Betriebszugehörigkeit, zumal im Helferbereich, ein zusätzliches Beschäftigungsrisiko dar. Aber selbst Geflüchtete in vergleichsweise gefestigten Beschäftigungsverhältnissen zeigten sich durch die aktuelle Situation verunsichert. Ursache kann zum Beispiel eine Veränderung der Arbeitsbedingungen sein, etwa die Umstellung auf Homeoffice.“ (IAB Forum 1/2021)

Auch PonteAzubis beobachtet seit Frühjahr 2020, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erschwert ist – etwa, weil es weniger angebotene Stellen gibt oder weil geflüchtete Bewerber:innen in Online-Bewerbungsverfahren eher nicht überzeugen können. Zusätzlich sind Ausländerbehörden, Jobcenter und die Arbeitagentur auf Grund massiver Einschränkungen des Besucherverkehrs schwer erreichbar – was bei Azubis in erheblichem Ausmaß zu Stress und Zukunftsangst führen kann (z.B. abgelaufener Aufenthaltstitel, ausstehende Genehmigung für Weiterbildung, neue Arbeitslosigkeit).

Die Auswirkungen der Pandemie lassen nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale Folgen erkennen. Es steht zu befürchten, dass Kontaktbeschränkungen oder geschlossene Schulen, Kindergärten und soziale Einrichtungen Menschen mit geringerer Bildung oder geringerem Einkommen stärker treffen, dass sie soziale Ungleichheiten verstärken und mühsam erarbeitete Integrationserfolge wie Sprachentwicklung, konkrete berufliche Perspektiven etc. gefährden.

Die vom IAB durchgeführte explorative Befragung<sup>1</sup> hat allerdings gezeigt, dass man kaum von einer einheitlichen Gruppe der Geflüchteten sprechen kann – zu unterschiedlich sind die Erfahrungen und ihr Umgang mit der Krise. Einige sind stärker gefährdet als andere, nicht zuletzt, weil ihre Erwerbsposition prekärer ist. Dies trifft erstaunlicherweise nicht nur auf Geringqualifizierte zu. Mitunter überlagern sich verschiedene Probleme, etwa wenn die Suche nach einem Arbeitsplatz dadurch erschwert wurde, dass zumindest während des Lockdowns sowohl die sozialen Kontakte als auch die Angebote der Jobcenter nur eingeschränkt genutzt werden konnten. Allerdings handelt es sich bei den Geflüchteten, die im Zuge der starken Zuwanderung in den Jahren 2015/16 nach Deutschland gekommen sind, keineswegs nur um Menschen in prekären Randpositionen. Nicht wenige sind mittlerweile gut im Arbeitsleben angekommen. Sie erleben die derzeitige Ausnahme-situation ganz ähnlich wie andere Beschäftigte.

In einer Hinsicht jedoch sind Beschäftigte mit Fluchthintergrund, wie Geflüchtete überhaupt, eine Gruppe mit Extra-Belastungen: Alle teilen die leidvolle Erfahrung der Flucht und sehr viele – auch Azubis – machen sich Sorgen um Familienangehörige oder Freunde im Herkunftsland, die sich kriegs- und neuerdings coronabedingt in schwierigen Situationen befinden. Diese Gemengelage verdeutlicht, wie dringlich die Unterstützung von Geflüchteten und ihren Integrationsbemühungen durch die Gesellschaft und ihre Institutionen weiterhin ist – wenn Integration nicht nur eine Forderung sein soll, sondern auch eine ernst gemeinte Einladung.

---

<sup>1</sup> IAB Forum 1/2021

# 2. Integration

**„Integration verlangt allen Ebenen des Staates, der Aufnahmegesellschaft, der Wirtschaft und vor allem den Zuwanderern viel ab. Integration kann sehr anstrengend sein. Aber – das muss man entgegen polemischer Diskussionen betonen – sie bringt auch für alle Seiten große Vorteile und Zugewinne.“**

*(Studie Bertelsmann Stiftung 12/2005)*

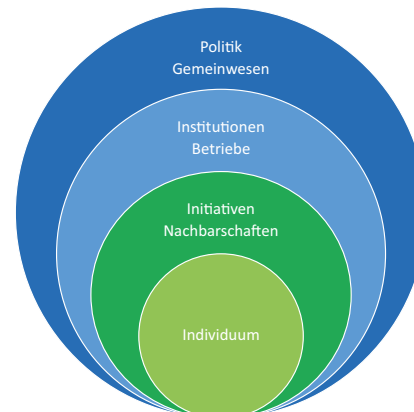
## **Integration – nicht nur in den Arbeitsmarkt**

Mit Beginn der Flüchtlingswelle 2015/16 – vor der Pandemie – bewegte kaum ein anderes Thema Deutschland so sehr wie die Aufnahme und gesellschaftliche Teilhabe von Flüchtlingen. Am Anfang stand die konkrete Hilfsbereitschaft von breiten Teilen der Bevölkerung bei gleichzeitig wachsender Gegenwehr von anderen Teilen. Geflüchtete dienen und dienen immer wieder als Blitzableiter für sozioökonomische Ängste bzw. fremdenfeindliche Ideologien, was ein Ankommen können erschwert.

Seit den 1970er-Jahren wurde Integration in der Migrationsforschung vornehmlich als etwas verstanden, das „Ausländer“, „Migranten“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund“ und deren Einbindung in die deutsche Gesellschaft betrifft. Der/die Andere wurde überwiegend als defizitär gesehen und muss nun seine/ihre Anstrengungen zeigen, sich „anzupassen“. In dieser Vorstellung fehlen die Integrationsleistungen, die vonseiten der Mehrheitsgesellschaft erbracht werden müssen, einschließlich struktureller und institutioneller Öffnungen. Die Versäumnisse der 70er- und 80er-Jahre sind auch 2021 noch nicht überwunden – auch wenn seit einigen Jahren Bewegung in öffentliche Debatten und Praxis gekommen ist.

Für die Vereinten Nationen (UNHCR) beschreibt Integration „einen komplexen Prozess der stetig wachsenden rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Teilhabe der Flüchtlinge in der Aufnahmegesellschaft. Sowohl Flüchtlinge als auch die Aufnahmegesellschaft müssen einander offen gegenüberstehen und aufeinander zugehen, damit Integration gelingen kann. Die umfassende Teilhabe von Flüchtlingen in allen Lebensbereichen kann langfristige Abhängigkeiten vermeiden und ein konstruktives Miteinander von Flüchtlingen und Aufnahmegesellschaft schaffen, das die Vorzüge beider Gemeinschaften vereint.“

## Handlungsebenen Integration







In diesem Prozess ist Integration in Ausbildung/Arbeit ein wesentlicher Teil nachhaltiger Entwicklung, wenn auch kein hinreichender. Das Ankommen von Zugewanderten in der Gesellschaft hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Die Studie der Bertelsmann Stiftung 12/2005 zur Integration von Migrant:innen stellt neben individuellen insbesondere strukturelle und staatlich-institutionelle Einflüssen heraus, die Teilhabe fördern oder aber – und dies ist häufiger der Fall – behindern.

Die unterschiedlichen Handlungsebenen beeinflussen sich hierbei wechselseitig: wer im Wohnheim wohnt und keinen Zugang zu Menschen aus der Aufnahmegesellschaft hat, findet schwerlich einen Zugang zu beruflichen Perspektiven bzw. bricht begonnene Maßnahmen oder Ausbildungen eher ab. Auch wird er/sie sich selten freiwillig für das Gemeinwesen engagieren und dadurch wiederum weniger Menschen der Aufnahmegesellschaft kennenlernen und mit ihnen die deutsche Sprache praktizieren.

### *Zugang zum Arbeitsmarkt*

Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt für geflüchtete Frauen und Männer weniger von beruflichen Erfahrungen, Kenntnissen oder Leistungsbereitschaft ab, als in erster Linie von ihrem aktuellen Aufenthaltsstatus und ihrer deutschen Sprachfähigkeit. Ein jahrelanger unsicherer Aufenthalt und die Beschaffung von geforderten Papieren – Zeugnissen, Beglaubigungen, Anerkennungen, Sprachzertifikaten etc. – verbraucht viel Zeit und Energie von allen Beteiligten: Beraterinnen, Antragstellern, Paten oder Mentorinnen, die sich durch den Dschungel von Zuständigkeiten und Fragen kämpfen, um erst einmal die Voraussetzungen zu schaffen für erfolgreiches Lernen der (Fach-) Sprache und Einsteigen in den Arbeitsmarkt.

Das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SoFi, 6/2017) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen untersucht und kommt zu dem Schluss:

„Allgemeinere sozialwissenschaftliche Erkenntnisse legen nahe, dass eine von rechtlichen und materiellen Teilexklusionen geprägte Anfangszeit (z.B. fehlender Zugang zu Sprachkursen, Erwerbslosigkeit aufgrund von Arbeitsverboten und Vorrangprüfungen) langfristig negative Auswirkungen auf Teilhabechancen haben kann, selbst wenn zu einem späteren Zeitpunkt Flüchtlingen ein sicherer Aufenthalt gewährt wird. Dass Asylsuchende und Geduldete durch das Integrationsgesetz auch vor der Zuerkennung rechtlicher Bleibesicherheit unter bestimmten Voraussetzungen Zugang zu Deutschkursen und Ausbildungsförderung erhalten, ist daher als ein Schritt in die richtige Richtung zu bewerten.“

Es fehlt eine klare gesetzliche Linie, es fehlen Anreize für motivierte Menschen, dass sich Leistung in Deutschland lohnt, unabhängig vom Aufenthaltstitel. Dies wäre ein hilfreiches Willkommenssignal an Neu-Zugewanderte und böte Planbarkeit für die Wirtschaft, denn

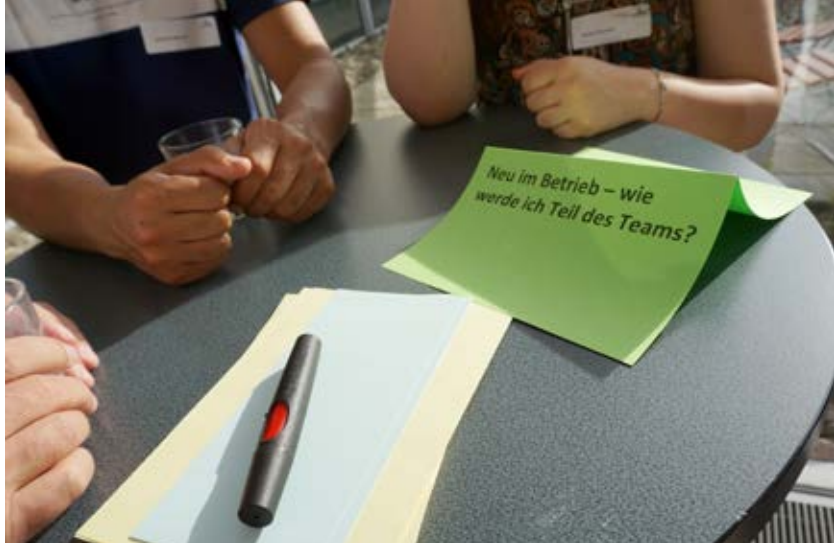
„Wie bei anderen Investitionen, spielt für die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses Rechtsicherheit eine wichtige Rolle, weil Unternehmen wie Beschäftigte in Humankapital investieren müssen... Deshalb wird die Integration maßgeblich von der Geschwindigkeit der Asylverfahren beeinflusst.“ (Brückner et al. 6/2017, S. 6)

Schnelles und unbürokratisches Handeln ist wichtig, damit der Wille zur Integration sowohl seitens der geflüchteten Menschen wie auch der Unternehmen und der vielen ehrenamtlich Tätigen nicht ausgebremst oder gar gestoppt wird.

### **Integration ist eine Zukunftsaufgabe**

Inwieweit sich Integrationsprozesse trotz Sorge um Bleibeperspektiven positiv entwickeln, offenbart sich am deutlichsten in der Lebenswirklichkeit der Betriebe und Kommunen. Herrscht ein positives soziales Klima, das Aufnahmebereitschaft signalisiert und Offenheit und Neugier fördert? Öffnen sich Türen, entstehen Lern- und Arbeitsgemeinschaften sowie (berufliche) Perspektiven?

Eine fehlende oder ungenügende Integration in den Arbeitsmarkt hingegen wirft vielfältige gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme auf. Arbeiten zu können ist ja nicht nur Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg, sondern zentral für ein selbstbestimmtes Leben.



„Tatsächlich ist die Integration von Zugewanderten inzwischen zur Zukunftsfrage geworden. Denn sie ist nicht nur ein bedeutender Faktor für den sozialen Zusammenhalt in den Kommunen, sondern zunehmend auch ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in den Städten, Kreisen und Gemeinden. Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit absehbaren Mangel an Facharbeitskräften ist es eine entscheidende Frage, ob es gelingt die Potentiale von jungen Leuten mit Migrationshintergrund zu fördern, zu entwickeln und positiv zu nutzen statt zu ignorieren oder gar verfallen zulassen.“

So das Fazit der Bertelsmann-Stiftung (Erfolgreiche Integration, 12/2005), gezogen vor über 15 Jahren im Blick auf die Teilhabe von Migrant:innen der zweiten und dritten Generation. In den vergangenen 10 Jahren hat sich einiges getan bei den Rahmenbedingungen: Ausbildungsduldung 3+2, (Fach-)Sprachkurse, Ausbildungsbegleitende Hilfen, interkulturelle Öffnung. Allerdings klaffen Anspruch und Wirklichkeit noch weit auseinander, werden vorhandene Potenziale auch 2021 längst nicht ausgeschöpft, ja werden vertan – durch zahlreiche Hürden für die Wirtschaft wie für Einzelne.

## Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

In Deutschland sind die Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt stark von der formalen Qualifikation der Arbeitssuchenden abhängig. So liegt die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsausbildung deutlich über der von Akademikern oder von Menschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Röttger/Weber/Weber, IAB 10/2019).

Die Qualifikationsstruktur der Neueingewanderten aus den Kriegs- und Krisenländern zeigt sich polarisiert: ca. 34 % bringen ein abgeschlossenes Studium mit, auf der anderen Seite liegt der Anteil von Menschen ohne Berufsausbildung bei ca. 40 %. Sowohl die Anteile von Akademikern als auch von Personen ohne abgeschlossene

Berufsausbildung fallen damit deutlich höher aus als die der Menschen ohne Migrationshintergrund.

Trotz steiniger Wege in und durch eine Ausbildung/Arbeit, sind/waren die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in den zurückliegenden Jahren positiv. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit gehen inzwischen 216 000 Flüchtlinge, also jeder Vierte, der seit 2015 aus Kriegs- und Krisenländern nach Deutschland gekommen ist, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Corona hat diese positive Entwicklung gestoppt bzw. zurückgeworfen. Zuwanderer und Geflüchtete arbeiten überproportional in Branchen, die von Kurzarbeit und Entlassungen betroffen sind.



Quelle: IAB Kurzbericht 8/2020 - Angaben in %

## Zugangsbarrieren für Zugewanderte

Menschen mit Migrationshintergrund haben bei vergleichbarem Alter und Bildungsstand mehr Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt – u.a. sind Diskriminierungen zu beobachten (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007b:73). Laut Bertelsmann-Stiftung (12/2005) bedarf es besonderer Angebote sowie der Sensibilisierung, um diese Barrieren zu minimieren.





„Die lokalen Arbeitsmarktdaten zeigten allerdings, dass Migranten selbst mit gleichguter Qualifikation und ausreichenden Sprachkenntnissen gegenüber deutschen Bewerbern deutlich schlechtere Chancen auf eine Anstellung haben. Deshalb wurde beispielsweise in Osnabrück 2001 auf lokaler Ebene mit wissenschaftlicher Unterstützung ein Netzwerk von regionalen Partnern geschaffen, das zum einen die Benachteiligung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt bekämpft und zum anderen die spezifischen Fähigkeiten von Migranten für den Arbeitsmarkt stärkt. Zur Finanzierung konnten EU-Mittel akquiriert werden. An erster Stelle stehen regelmäßige Spitzengespräche mit Vertretern aus Wirtschaft und Politik. Handel und Dienstleister sollen dafür sensibilisiert werden, die Wettbewerbsvorteile einer interkulturellen Belegschaft zu erkennen. Bei öffentlichen Arbeitgebern und Ausbildungseinrichtungen geht es zusätzlich darum, Migranten zu ermutigen sich zu bewerben, interkulturellen Kompetenzen einen angemessenen Stellenwert einzuräumen sowie in der Personalentwicklungsplanung Zielvorgaben zur Beschäftigung von Migranten festzulegen.“

Als Gewährleister und Anbieter von Dienstleistungen können auch die Kommunen aktiv geflüchteten Frauen und Männern eine Chance auf Arbeitsplätze geben – ebenso wie alle anderen Mitgliedern von sogenannten Fachkräfteallianzen. Dort werden gute Projekte auf den Weg gebracht, aber jeder muss sich auch

fragen lassen: Wie viele Stellen für Ausbildung oder Arbeit suchende geflüchtete Frauen und Männer hat der Arbeitgeberverband, haben die Kirchen, haben die Kommunen aktiv in den eigenen Reihen ermöglicht? Kommunalpolitik, Verwaltung, Verbände und Kirchen könnten hier ein Zeichen setzen für die lokale Wirtschaft, in dem aktiv – mehr als bisher - Zugangsbarrieren für Zugewanderte abgebaut und Chancen ermöglicht werden.

### *Mythos Azubi-Mangel*

Vielfach wird ein Mangel an Bewerbungen für Ausbildungen beklagt. Doch wie steht es wirklich um den Nachschub an qualifizierten Kräften? Es stellt sich die Frage, ob die deutsche Wirtschaft ein Arbeitskräfteangebotsproblem hat oder ein Wahrnehmungsproblem oder eher ein Investitionsproblem – in gut und passgenau ausgebildete Fachkräfte muss „Fürsorge“ und Zeit in Ausbildung investiert werden.

Das ist in den einzelnen Branchen natürlich sehr unterschiedlich, doch bleibt festzustellen, dass Frauen und Männer mit ausländischem Namen zu Bewerbungsgesprächen schwer Zugang finden, besonders für qualifiziertere Ausbildungen. Ca. 60 % der Betriebe in Deutschland haben noch nie Azubis mit ausländischen Wurzeln eingestellt (Gaedt, 2014). Welch eine Ressourcenverschwendung!

Wer junge Menschen dabei begleitet, einen passenden Ausbildungsplatz zu finden, kann aufschlussreiche Erfahrungen machen, die das Klagen über Azubimangel nicht selten unglaublich unwürdig erscheinen lassen: etwa die Hälfte der Bewerbungen von Ausbildungsplatzsuchende

werden überhaupt nicht beantwortet und wenn, dann maschinell, ohne namentliche Ansprache. Damit wird Bewerbern signalisiert: Du bist es nicht wert, dass ich dich sehe und deine Bewerbung lese. Darüber hinaus sind reine Online-Bewerbungen und Bewerbungsgespräche für Ungeübte und Nicht-Muttersprachlicher eine zusätzliche Hürde, die eigenen Stärken zeigen und überzeugen zu können.

Der Gastronomieverband in Bayern (mit Kochcamps) und die Landwirtschaftskammer in Niedersachsen (mit Bus-Info-Touren zu landwirtschaftlichen Betrieben) sind beispielhaft auf geflüchtete Frauen und Männer zugegangen, um sie über Ausbildungen/Arbeit zu informieren und dafür zu werben. Hier geht noch mehr, auch in anderen Branchen. In der IT-Branche beispielsweise könnten mit „IT-Camps“ o.ä. junge Menschen, auch wenn sie keine „Nerds“ sind, für die zukunftssträchtigen IT-Ausbildungen interessiert werden, insbesondere junge (geflüchtete) Frauen. In Fachkräfte für morgen muss heute investiert werden – mit Ideen zur Ansprache und Bewerbung sowie mit ausbildungsbegleitender Unterstützung.

Aber es gibt auch die Erfahrung, dass Betriebe sich ermutigen lassen, einen zweiten Blick auf eine Bewerbung zu werfen und jungen Menschen trotz Zweifeln eine Chance zu geben. Hilfreich ist für alle, wenn es eine klare Anlaufstelle gibt, wo auf kurzem Wege Unterstützung zu bekommen ist. Bei PonteAzubis konnten wir es mehrfach erleben, dass jemand, der im „normalen“ Bewerbungsverfahren durchfiel, durch einen „Patent-Türöffner“ doch noch zur Ausbildung kam und schnell einer der Besten des Ausbildungsjahrgangs wurde. Schön, aber warum nicht gleich so?

### *Einstiegswege eröffnen*

Die Integration mehrerer Tausend geflüchteter Frauen und Männer in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit ist eine Herausforderung, auf die die Arbeitsmarktakteure von Bund, Ländern und Kommunen sowie in Wirtschaftsverbänden und Unternehmen mit zahlreichen Maßnahmen und Angeboten reagieren. Manches hat sich bewährt, aber vieles läuft immer noch unkoordiniert und halbherzig.

Ein bewährtes Bindeglied zwischen jungen Leuten und Betrieben sind die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQ). Mit einer Übergangsquote in betriebliche Ausbildung von über 60 % sind sie schon seit Jahren bewährte Brücken, um förderbedürftige Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Ebenso wie bei einer Ausbildung sollte es einen gesetzlichen Abschiebeschutz für die Zeit einer EQ geben. Dies könnte dabei helfen, die Integrationsbemühungen der Geflüchteten und das Engagement des Betriebs zum Erfolg zu führen.

Erfahrungen zeigen, dass alle Beteiligten einen langen Atem für erfolgreiche Integration benötigen. Das Erlernen einer neuen Sprache, das Erlangen von Arbeitsmarktreife bei Menschen, die aus anderen Bildungssystemen stammen, wie auch das Knüpfen von Beziehungen im Wohnumfeld wie im Betrieb benötigt Zeit – und ebenso braucht es Zeit, den in Deutschland lange gepflegten Defizitblick auf Zugewanderte zu verändern. Prof. Dr. Naika Foroutan stellt hierzu fest, dass der notwendige Paradigmenwechsel in postmigrantischen Gesellschaften – also auch in Deutschland – in der Erkenntnis bestehe, dass Integration nicht ausschließlich eine „Bringschuld“ der Migrantinnen und Migranten sei, sondern eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe.

# 3. PonteAzubis konkret

*Es ist unmöglich den Menschen zu verstehen, ohne seine Umwelt zu verstehen und die Kräfte, die ihn physisch und mental geprägt haben.*

*(Rachel Carson, Dankesrede für den National Book Award 1952, in: Maja Göpel, 2020)*

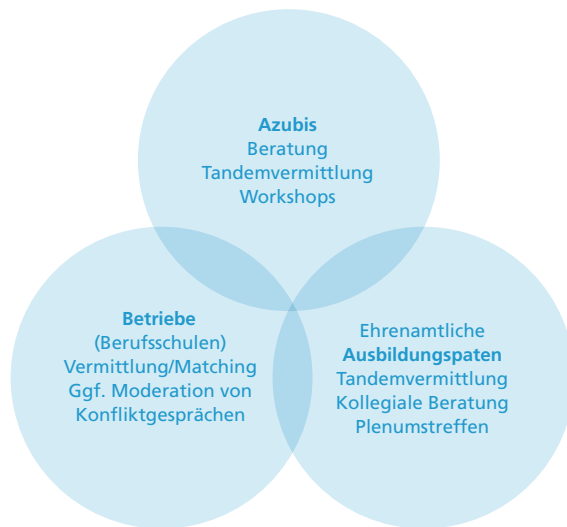


## Atig, Annie und die anderen Azubis

Ein Ziel des Projektes war und ist es, junge geflüchtete Frauen und Männer sowie Ausbildungsbetriebe miteinander bekannt zu machen, die Bewerbungsfähigkeit zu verbessern und zu einem Ausbildungsvertrag zu verhelfen. Das war 2018/19 ein Schwerpunkt. Seitdem geht es

für die meisten jungen Leute darum, gut durch ihre Ausbildung zu kommen und ihre deutschen Sprachkenntnisse zu vertiefen. Außerdem bietet PonteAzubis den Betrieben und Azubis Unterstützung an, wenn es mal „hakt“, beispielsweise bei Missverständnissen oder Konflikten, bei schwierigen Behördengängen oder persönlichen Herausforderungen.

Ein Kern des Konzeptes war die Bildung von Tandems mit Azubis und ehrenamtlichen Ausbildungs-pat:innen. Dies wurde allerdings nicht für alle Azubis erreicht. Das Potenzial von Menschen, die sich ehrenamtlich in der Arbeit mit Geflüchteten – über Freizeitaktivitäten hinaus – engagieren wollten, war 2018 weitgehend ausgeschöpft. Von den Auszubildenden im Projekt hatten nur knapp ein Drittel eine/n Pat:in. Das Projekt startete Januar 2018.



## Die Angebote auf einen Blick

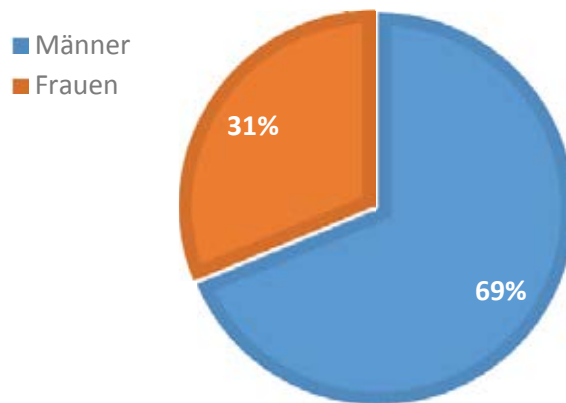
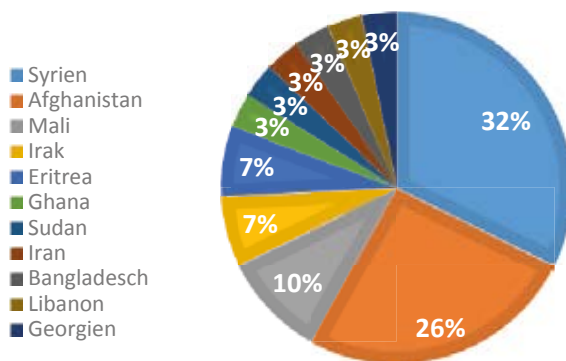
- Berufliche Orientierung der jungen geflüchteten Frauen und Männer
- Beratung zur Ermittlung von Kompetenzen, Erfahrungen und Berufswünschen
- Falls möglich, Vermittlung eines/r Pat:in
- Bewerbungshilfen
- Gemeinsame Treffen mit allen, Sprech-anlässe, Infos, interkulturelle Übungen
- Vermittlung berufsbezogener Sprachförder-ung, eigene Mathe-/Deutschnachhilfe
- Kooperation mit Arbeitsagentur und Job-centern (u.a. Vermittlung in Maßnahmen)
- Ausbildungsbegleitende Workshops
- Telefonische und persönliche Beratung, auch über Projektteilnahme hinaus
- Vermittlung an lokale Netzwerke zur Vor-Ort-Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Informationen zu Fragen des Arbeitsmarkt-zugangs für Geflüchtete
- Bei Bedarf: Alltagshilfen, Hilfe bei Korrespondenz mit Ämtern
- Bei Bedarf: Konfliktlösungsmoderation mit Betrieb und Azubi



## Wer sind die Azubis?

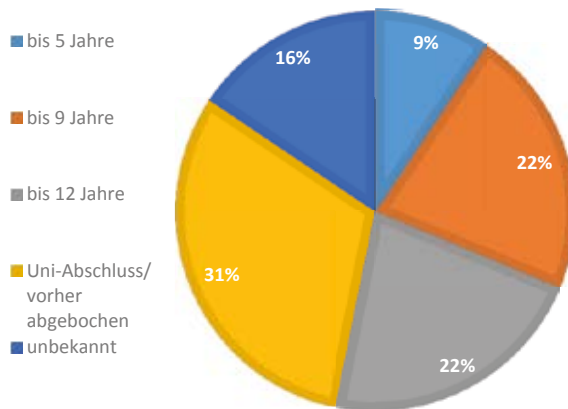
Lesende mögen sich fragen, warum an verschiedenen Stellen von „ca. 30“ oder von „25–30“ Azubis die Rede ist. Wir wissen, mit wie vielen jungen Geflüchteten wir gearbeitet haben, aber in manchen Fällen ist unklar, ob wir sie zu PonteAzubis zählen oder nur als (telefonische) Beratungsgespräche.

Die Projektteilnehmenden von PonteAzubis 2018–2021 kommen aus elf verschiedenen Ländern, über die Hälfte aus Syrien und Afghanistan. Zwei Drittel der Teilnehmenden sind männlich, knapp ein Drittel weiblich.



PonteAzubis ist ein Patenprojekt, das zwar mit Jobcenter und Agentur für Arbeit zwecks Informationsaustauschs kooperiert. Allerdings ist das Projekt kein Maßnahmenträger, die Teilnahme daher freiwillig. Alle, die sich gemeldet haben, wurden nach Klärung und Akzeptanz der Rahmenbedingungen immer wieder ins laufende Projekt aufgenommen – unabhängig von der Vorbildung.

Festzustellen ist, dass mehr als die Hälfte beim Projekteintritt 9 Jahre und mehr die Schule besucht und ein angefangenes oder abgeschlossenes Studium mitgebracht hatten. Knapp 40 % gingen weniger als 9 Jahre zur Schule, 9 Prozent davon sogar weniger als 5 Jahre.



Das Engagement und der Bildungshintergrund der PonteAzubis-Teilnehmenden sind nicht repräsentativ für alle Menschen, die seit 2015 nach Deutschland geflüchtet sind. Es braucht Eigeninitiative, Motivation und Hartnäckigkeit sowie einen hohen Bildungswunsch, damit man sich freiwillig bei einem Patenprojekt meldet und dort aktiv mitmacht über den Ausbildungsbeginn hinaus. Denn die Teilnahme erfordert neben dem Zugewinn an Unterstützung auch Zeit, Energie und die Bereitschaft aus der Komfortzone herauszukommen. All dies war bei drei jungen Männern selbst nach nur 5-jährigem Schulbesuch im Herkunftsland vorhanden.

In den Interviews (Kap. 5) geben die befragten Azubis an, zu Anfang wegen ganz konkretem Unterstützungsbedarf beim Bewerbungsprozess und beim Bewältigen des Berufsschulstoffs gekommen zu sein. Ein Teil von ihnen ist danach nur noch sporadisch gekommen oder hat das Projekt ganz verlassen. Andere sind geblieben, weil es ihnen guttat, andere Menschen und Azubis in einer ähnlichen Lage kennenzulernen sowie durch Ausflüge und Freizeitaktivitäten einen Ausgleich zu dem beruflichen oder bürokratischen Stress zu bekommen. So ist ein Teil gleich zu Beginn

hauptsächlich wegen des sozialen Aspekts zu PonteAzubis gekommen.

Ahed: „Ich habe einen Ausbildungsplatz bekommen als Fachkraft für Lebensmitteltechnik. Habe auch viele Sachen als ich erwartet, habe ich bekommen auch. Z.B. Hilfe bei BAB-Anträge, vom Jobcenter auch wegen PonteAzubi, auch du hast mir geholfen auch, auch Excelkurs und viele Veranstaltungen. War auch mit Schulden, auch so wichtige Themen. Neue Orte in Deutschland kennenlernen, z. B. Steinhude, das erste Mal im Harz. War noch nie da. War richtig schön. So viele Sachen auch, neue Leute kennengelernt durch PonteAzubi, die Kollegen und die Paten auch. Die waren auch richtig nett und helfen sehr gerne.“

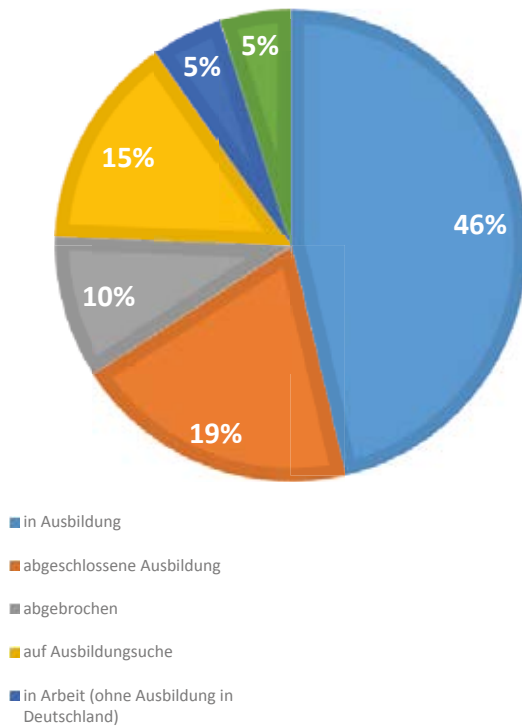
Darüber hinaus kann auch Angst vor Abschiebung bei abgelehntem Asylantrag eine Motivation sein, sich jede nur irgend mögliche Unterstützung zu suchen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

### ***Wahl und Stand der Ausbildungen***

Stand März 2021 hat ein Fünftel der Teilnehmenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die meisten wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden ist noch in Ausbildungen, die sie bis Ende 2021 bzw. Mitte 2022 abschließen werden. Ein weiteres Fünftel ist auf Ausbildungs-suche, bzw. arbeitet aktuell. Diese hohe Zahl lässt sich damit erklären, dass PonteAzubis auch 2020 noch neue Teilnehmende aufgenommen hat. Ein kleiner Teil der Teilnehmenden musste die Ausbildung abbrechen, einige von ihnen arbeiten inzwischen oder absolvieren B2-Sprachkurse.



## Stand der Arbeitsmarktintegration der PonteAzubis-Teilnehmenden März 2021



In folgenden Berufen wurden oder werden von den Projektteilnehmenden eine Ausbildung gemacht: Fachlagerist, IT-Systemelektroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Gesundheits- und Krankenpflegerin, Industriemechaniker, Verkäuferin, Maler und Fahrzeuglackierer, Maschinen- und Anlagenführer, Kaufmann für Logistik, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Steuerfachgehilfin, Zweiradmechatroniker, Altenpfleger:in, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Gebäudereiniger, Sozialassistentin und Kauffrau für Büromanagement in einer Einstiegsqualifizierung.

## Geschlechterperspektive im gemischten Projekt

2018 war der Angebotsbedarf für junge Männer auf Grund ihrer Mehrheit unter den Neuzuwanderern besonders groß, deshalb startete PonteAzubis als Projekt für junge Frauen und Männer. Dies erwies sich im Verlauf auch als gute Gelegenheit, ein gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern nicht nur zu thematisieren, sondern im Projekt zu praktizieren.

Die rein weibliche Projektleitung (zwei Kolleginnen und eine Ehrenamtliche) lebte einen selbstverständlichen Umgang mit Führung vor und hatte einen besonderen, fördernden Blick auf die anfangs wenigen jungen Frauen im Projekt; auch die Patinnen konnten als berufsorientierte und gleichberechtigte Menschen erlebt werden. So wurde beispielsweise darauf geachtet, dass sowohl Azubis wie auch Azubinnen bei Veranstaltungen die Begrüßung übernahmen oder Arbeitsgruppenergebnisse vortrugen, aber auch, dass es mal reine Frauen- bzw. Männerangebote gab.

Exkurs: Selbstverständlich benötigt Integration – wie alle Bereiche gesellschaftlichen Lebens – u. a. eine Geschlechterperspektive und auch, für bestimmte Phasen des Lebens, eigene Frauenräume, um sich zu schützen oder zu ermutigen. Allerdings ist es ein Trugschluss davon auszugehen, dass geflüchtete Frauen grundsätzlich unter der Herrschaft ihrer Männer, Brüder, Väter leiden. Vielleicht leiden sie mehr oder genauso stark unter Aufenthaltsunsicherheit, unter dem verbreiteten Defizitblick deutscher Mitmenschen oder unter dem Verlust von Familie und Freund:innen?



Auch wenn neu zugewanderte Frauen „mehrfach“ im Familienkontext eingereist sind und ein „durchschnittlich“ niedrigeres Bildungsniveau haben als männliche neu Zugewanderte – BAMF-Kurzanalyse 2/2021 – heißt das nicht, dass nicht auch viele Frauen, mit oder ohne Kinder/ mit und ohne Kopftuch gut gebildet und berufsorientiert in die Region Hannover gekommen sind. Sie sind Apothekerin, Elektroingenieurin, Künstlerin, Ärztin, Psychologin etc. und fordern die Gesellschaft heraus, ihnen eine Chance zu

geben, Familie und/oder Beruf so zu leben, wie es für sie passt.

Teilhabe von (geflüchteten) Frauen an guter Arbeit kann durchaus dazu beitragen, ihre gesellschaftliche Marginalisierung aufzubrechen oder einen Wandel von traditionellen Rollenbildern in Familien und ethnischen Communities fördern. Allerdings müssen dazu die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten der Frauen wahrgenommen und anerkannt werden. Es bedarf eines offenen,



vorurteilsarmen Blicks auf das Gegenüber, damit qualifizierte geflüchtete Frauen nicht überwiegend durch die Gesellschaft in unqualifizierte, schlecht bezahlte Beschäftigung oder ins Private abgedrängt werden. Und Frauen, die bislang nicht beruflich orientiert waren, müssen entsprechende Perspektiven eröffnet werden – wenn sie es wollen. Es fehlen familiäre intergenerative Netzwerke in Deutschland zur Kinderbetreuung ebenso wie interkulturell gestaltete Kinderbetreuung während (Fach-) Sprachkursen.

Die Corona-Einschränkungen werfen gerade geflüchtete Frauen – aber nicht nur sie – in ihren eigenen Integrationsbemühungen sehr zurück: seit mehr als einem Jahr auf die eigenen vier Wände begrenzt, wo kein Deutsch gesprochen wird. Präsenzsprachkurse, Praktikumsplätze und interessante Arbeitsplätze werden zurzeit kaum angeboten.

### **Patinnen und Paten**

Die Ponte-Projekte des KDA brachten (junge) geflüchtete Frauen und Männer, die eine berufliche Perspektive suchten, in Kontakt mit berufserfahrenen Einheimischen, die sich ehrenamtlich in der Unterstützung junger Leute engagieren wollten. Das lief in den Jahren 2015/16 und 2016/17 sehr gut. Insgesamt arbeiteten 38 Tandems für je ein Jahr zusammen an beruflichen Perspektiven.

Das Konzept des Projektes sah vor, dass sich die Tandems wöchentlich, mindestens aber 14-tägig treffen und berufliche Orientierung, Stellensuche und Bewerbungen bearbeiten bzw. üben sowie Erlebnisse während der Ausbildung besprechen. Das hat unterschiedlich gut geklappt. Manchmal ließ die Verbindlichkeit der jungen

Leute zu wünschen übrig, gelegentlich war auch ein Pate nicht zielorientiert: nämlich bereit, kontinuierlich daran zu arbeiten, „in und durch eine Ausbildung zu begleiten“. Wenn eine Ausbildung begonnen wurde, fanden Tandemtreffen mehrheitlich nach Bedarf statt. Kontakt über E-mail oder WhatsApp bestand regelmäßig bei allen Tandems.

### **„Wie häufig habt Ihr euch getroffen?“ Antworten aus dem Evaluationsfragebogen (s. Seite 84)**

<b>anfangs</b>	<b>aktuell</b>
alle 1–2 Wochen	nach Bedarf, größere monatliche Abstände, zwischendurch SMS, Mails
ca. alle drei Wochen	keine persönlichen Treffen
alle 4 Wochen	(Video-)Telefonieren wöchentlich,
	Treffen kaum wegen Corona
1 Mal pro Woche	sporadisch
ca. 1 Mal pro Woche,	gar nicht wegen Corona, unregelmäßiger Kontakt über WhatsApp, (Video-) Telefonate
kurzfristig auch öfter	
wöchentlich	intensiv vor Prüfungen



Bei den Tandemtreffen standen Fragen der beruflichen Orientierung, passender Ausbildungsstellen und Bewerbungsstrategien im Mittelpunkt, ebenso wie Gespräche über Alltagsherausforderungen oder über „deutsches Denken und Handeln“. Hier stehen die Mehrzahl der Pat:innen den Geflüchteten aktiv zur Seite, als Berater, Feedback-Geberin, Türöffner oder Ermutigerin. Alle Pat:innen haben sich darüber hinaus auch gelegentlich zu gegenseitigen Besuchen oder gemeinsamem Essen verabredet.

- Bewerbungen schreiben, 8
- Stellenbeschreibungen gesucht, gelesen, 8
- Vorstellungsgespräch geübt, 6
- bürokratische Probleme gelöst, 7
- Hilfe bei Wohnungssuche, 3
- gemeinsam gefeiert/gegessen, Freizeitaktivität, 7

Antworten aus dem Fragebogen (s. Seite 84)



Daneben sind die Pat:innen bei den Gesamtprojekttreffen alle zwei Monate auch Menschen aus der Einwanderungsgesellschaft, die sich als Gesprächspartnerinnen oder „Spielpartner“ anbieten. Auf diese Weise geschieht interkulturelles Lernen auf eine natürliche Weise: Etwa, wenn es darum geht, wer welche Werte am wichtigsten findet, wer welche Feste feiert oder, gemeinschaftlich mit wenigen Materialien eine belastbare Brücke zu bauen oder in gemischten kleinen Gruppen beim digitalen Weihnachtszeit-Quiz zu gewinnen.

Bei der Suche nach Ausbildungs-Pat:innen gab es keine Vorgaben bezüglich des Alters bzw. des beruflichen Hintergrundes, u.a. weil sich abzeichnete, dass eine „Begleitung in und durch eine Ausbildung“ höhere Anforderung an den zeitlichen und menschlichen Einsatz von Pat:innen stellt als etwa bei reiner Freizeitbegleitung. Die Pat:innen bei PonteAzubis sind teils berufstätig, teils kürzlich aus der Erwerbsarbeit ausgestiegen. 2021 ist das Geschlechtsverhältnis ausgewogen und die Mehrheit über 60 Jahre alt. Ein Pate hat selbst Migrationshintergrund.

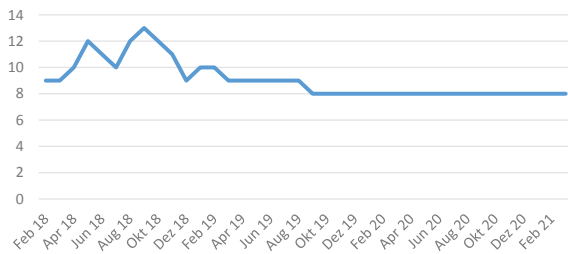
Durch den hohen Altersunterschied – bis auf eine 28-jährige Patin – sind regelmäßige freund-

schaftliche gemeinsame Freizeitaktivitäten eine Ausnahme. Die Pat:innen sind eher Respektperson, große/r Schwester/Bruder, väterlicher Berater.

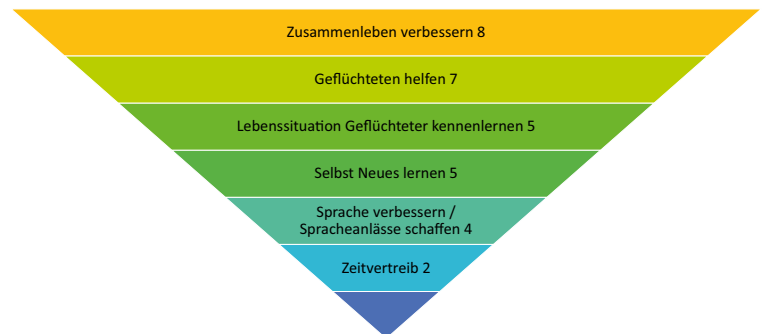
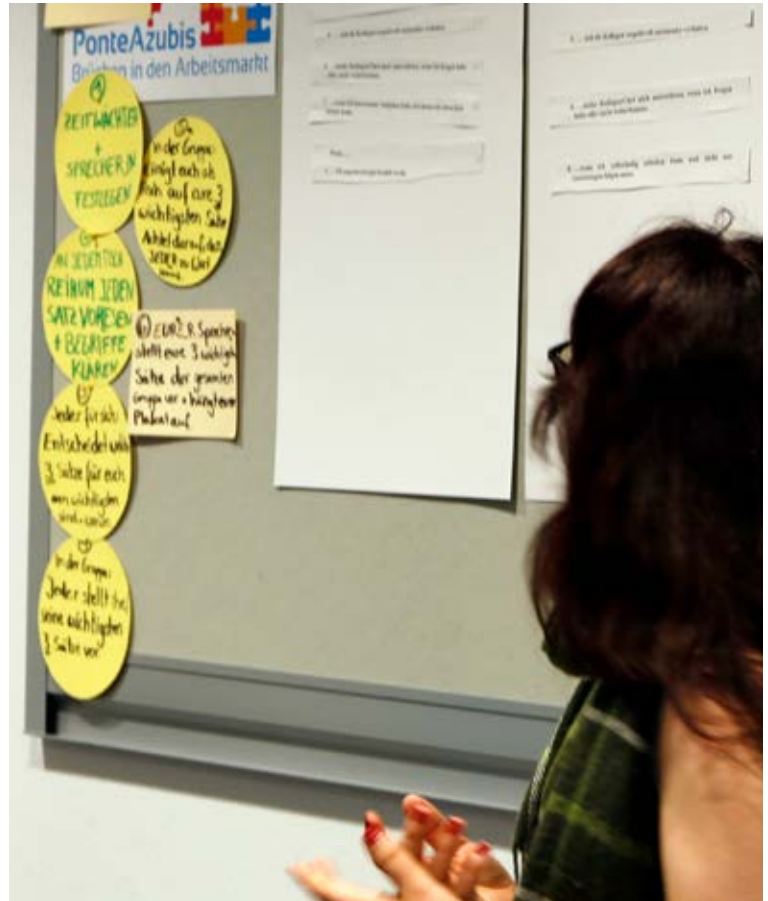
2018, als das spezielle Azubiprojekt gestartet wurde, war es schwierig, ausreichend Ehrenamtliche zu finden. So hatten wir 13 Pat:innen und 20 Azubis im Sommer 2018.

Die Zahl der Ausbildungsplatz-Suchenden wuchs in den darauf folgenden Monaten, während die Zahl der Pat:innen insgesamt abnahm: Grund dafür waren Krankheit, Umzug oder veränderte persönliche Interessen. Ohne eine halbe Stelle speziell für die Projektkoordination, die auch einige Patenarbeit übernahm, wäre die zeitintensive, begleitende Arbeit trotz Ehrenamtlicher nicht zu leisten gewesen.

Entwicklung der Pat:innenanzahl



Zu ihrer Motivation sich bei PonteAzubis zu engagieren, geben die Pat:innen an, das Zusammenleben von Geflüchteten und Einheimischen verbessern zu wollen und geflüchtete Frauen und Männer darin zu unterstützen, sich berufliche Perspektiven zu erarbeiten. Weniger spielt es eine Rolle, selbst Neues zu lernen oder Zeit sinnvoll zu verbringen.



### *Erwartungen an das Projekt*

Das Projekt hatte zwei wichtige Ziele: Für geflüchtete junge Menschen Brücken in den Arbeitsmarkt zu bauen und das Miteinander in der Aufnahmegesellschaft zu fördern. Dies sollte, neben der Förderung der Tandemarbeit, durch einen engeren Austausch von Ehrenamtlichen und Geflüchteten und gemeinsame Unternehmungen geschehen. Damit sollte eine „ingroup“ geschaffen werden, die sich über das Tandem hinaus gegenseitig hilft und aufeinander bezieht. Dies gelang allerdings nur begrenzt.

Ein Grund dafür waren vermutlich die unterschiedlichen Motivationen von den PonteAzubi-Teilnehmenden, bei dem Projekt mitzumachen: Ehrenamtliche wollten „helfen“, junge Geflüchtete wollten einen Ausbildungsplatz. Interkultureller Austausch und ein Sich-Einlassen auf andere Menschen spielten eine untergeordnete Rolle. Andere kennenzulernen, gemeinsame Erfahrungen zu machen, galt eher als netter Nebeneffekt.



Während Einige zum Projekt gekommen sind, um insbesondere andere geflüchtete Azubis kennenzulernen, haben nicht alle erkannt, dass sie der Beziehungsaufbau zu anderen Projektteilnehmenden mittelfristig auch in Berufsschule und Betrieb weiterbringen konnte. Etwa dadurch, dass sie im Gespräch ihr Deutsch verbessern konnten, dass sie lernen konnten, wie Teamarbeit in Deutschland funktioniert, sowie durch weitere Möglichkeiten, die sich aus einem vergrößerten persönlichen Netzwerk ergeben können.

Denen, die kamen, haben die Gesamttreffen von Azubis und Pat:innen – anfangs alle zwei Monate, seit einem Jahr überwiegend digital – Spaß gemacht. Jedoch ist es nur begrenzt gelungen, unterschiedliche Bedürfnisse und Gewohnheiten zu kommunizieren sowie eine verlässliche Teilnahme aller zu erwirken.

# 4. Rechts(un)sicherheit und die Folgen für Azubis

*„Die primär ordnungspolitisch motivierte Unterscheidung von Asylsuchenden nach ihrer statistischen Bleibewahrscheinlichkeit ist für die Betroffenen wenig transparent ... und erweist sich vor allem integrationspolitisch als kontraproduktiv.“*

*Studie des Sachverständigenrats 2017-4*

Rund 30 geflüchtete junge Menschen wurden in den letzten drei Jahren vom PonteAzubis-Projekt begleitet. Ein Drittel kam aus Syrien, ein Drittel aus Afghanistan und der Rest dem Irak, Iran, Mali, Ghana und Bangladesch. In den drei Projektjahren gab vier Ausbildungsabbrüche, konnte eine Person nicht in eine Ausbildung vermittelt werden.

**Woran liegt es, dass einige Projektteilnehmende ihre Ausbildung relativ flüssig schaffen und andere sehr zu kämpfen haben, eine Ausbildung gar nicht erst finden oder dann die Abschlussprüfung nicht schaffen?** Inwieweit sind individuelle Anlagen und Kompetenzen ausschlaggebend und/oder gibt es zusätzlich entscheidende strukturelle Gründe? Man kann annehmen, dass Deutschkenntnisse und der Bildungshintergrund – eng mit der sozialen Herkunft verknüpft – einen großen Einfluss haben; ebenso wie externe Belastungsfaktoren und zur Verfügung stehende eigene und fremde Ressourcen der Azubis (vgl. Seibert/Wapler, 2020).

Das häufigste und größte Problem, das unsere Projektteilnehmenden – besonders aus Afghanistan – begleitet hat, ist ein anhaltend hoher Stresspegel. Dieser zeigt sich in Schlafproblemen, Konzentrationsschwierigkeiten, Alterungs-

scheinungen und Gesundheitsproblemen. Ein häufig angeführter Grund ist fehlende oder geringe rechtliche Sicherheit über mehrere Jahre hinweg. Die Projektteilnehmenden machen sich jahrelang u.a. Sorgen, weil/ob ...

- ihr Asylverfahren seit mehreren Jahren noch nicht abgeschlossen ist;
- sie unsicher sind, ob ihre Duldung verlängert wird;
- sie unsicher sind, ob ihre Familie in Sicherheit ist;
- ihre einzige Möglichkeit, in Deutschland zu bleiben, eine Ausbildung ist und sie trotz Qualifikation und Engagement keinen Ausbildungsplatz finden, weil Arbeitgeber unsicher sind, ob sich ihre Investitionen lohnen bei z.B. halbjährlich zu erneuernden Aufenthaltsgestattungen oder Duldungen;
- sie Ausbildungshilfen bekommen würden oder nicht, weil sich die Gesetzeslage immer wieder ändert und es für die Azubis nicht verständlich ist, wie z.B. Geschwister oder Freunde Hilfen erhalten und sie nicht.





Es ist also meine These, dass Rechts(un)sicherheit Ausbildungsaufnahmen,-verläufe und -erfolge beeinflusst. Nach einer Analyse der politischen Hintergründe und Rechtsgrundlagen untersuche ich die These mithilfe von Erkenntnissen aus meiner „teilnehmenden Beobachtung“ als Projektkoordinatorin (vgl. Strauss et al., 1998) und aus leitfadengestützten Interviews mit fünf Azubis.

### *Exkurs: Politischer Kontext*

Seit dem sogenannten „Arabischen Frühling“ 2011 sind viele Menschen, insbesondere aus Syrien nach Europa geflüchtet. Gleichzeitig flüchteten Menschen aus Afghanistan und Irak vor dem Bürgerkrieg in ihrer Heimat. Sie kamen in ein Deutschland, das seit den 2000er-Jahren den demografischen Wandel und den Bedarf an Fachkräften in einigen Branchen erlebt. Deshalb sahen 2015/16 Unternehmen den Zustrom von vielen jungen, teilweise gut ausgebildeten Menschen im arbeits- und ausbildungsfähigen Alter als Chance, mittelfristig neue Fachkräfte zu generieren (siehe Kap. 2).

Auf der politischen Ebene sah man sich aber mit gesellschaftlichem Unbehagen konfrontiert. Bürger:innen, von denen sich manche bedroht sahen, begehrten auf und machten Geflüchtete und andere Migrant:innen als Verursacher eines drohenden sozialen Abstiegs aus. Als eine Folge wurden gesetzliche Neuregelungen zur Erleichterung des Einstiegs in Ausbildung oder Arbeit nicht konsequent am Bedarf von neuen Fachkräften ausgerichtet. Lockerungen gingen einher mit vielen Bedingungen und Einschränkungen.

## **Gesetzliche Grundlagen: Integrationsgesetz von 2016 und das Migrationspaket von 2019**

Seit 2005 wurden immer wieder Gesetzesinitiativen auf den Weg gebracht und kurze Zeit später revidiert oder gestrichen: Langjährig Geduldeten sollte einerseits bessere Bleibeperspektiven und Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Danach gab es wieder Gesetzesverschärfungen wie Sanktionsmöglichkeiten beim Bezug von Sozialleistungen und Abschiebungserleichterungen (vgl. Spitzer, 2020). 2016 wurde erstmals in der deutschen Geschichte ein Integrationsgesetz verabschiedet und 2019 auf unbestimmte Zeit verlängert. Damit hat sich Deutschland erstmals dazu bekannt, Einwanderungsland zu sein. Wichtige Neurungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt<sup>1</sup> waren u.a.:

- die sogenannte 3+2-Regelung, die die Ausbildung von geduldeten Geflüchteten erleichtert hat, um mehr Rechts- und Planungssicherheit für Geflüchtete und Unternehmen zu schaffen;
- das Streichen der Vorrangprüfung (für drei Jahre) bei zu besetzenden Arbeits- und Ausbildungsstellen und
- die Öffnung von Ausbildungsförderung für Geflüchtete.

2019 wurde zudem eine Reihe von Gesetzen im sogenannten „Migrationspaket“ (Übersicht bei Komitowski/Remy, 2019) verabschiedet, das u.a. hochqualifizierte Akademiker:innen aus Drittstaaten (keine Geflüchteten), sowie beruflich Qualifizierte nach Deutschland holen wollte, um den Fachkräftemangel auszugleichen. Außerdem

sind Abschiebungen durch das „Geordnete-Rückkehr-Gesetz“ und das „Zweite Datenaustauschverbesserungsgesetz“ seit 2019 leichter durchführbar.

Obwohl es also seitdem einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen gibt, gab es andererseits viele Beschränkungen, die Migrant:innen und geflüchteten Menschen in „willkommene und unwillkommene“ Personengruppen für Deutschland aufteilen. Die „Willkommenen“ wurden rechtlich quasi gleichgestellt, besonders im Arbeits- und Ausbildungskontext Deutschen. Den „Unwillkommenen“ wurden zahlreiche Steine in den Weg gelegt.

## **Aufenthaltstitel und ihre Rechtsfolgen seit 2015**

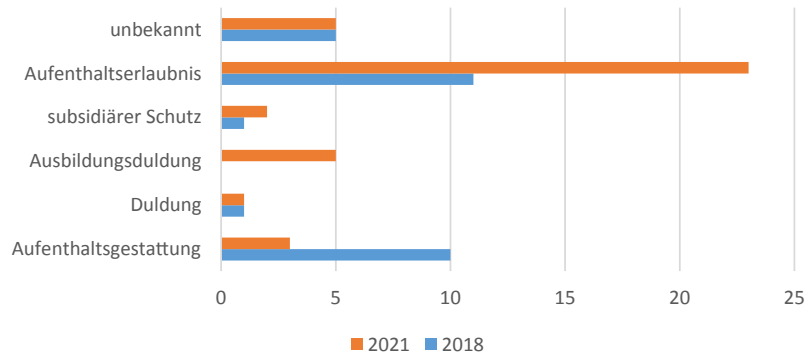
Die Azubis im Projekt und andere Geflüchtete haben unterschiedliche Aufenthaltsstatus – mit unterschiedlichen rechtlichen Konsequenzen in Bezug auf ihre Bleibeperspektive in Deutschland, die Möglichkeit der Arbeits- und Ausbildungsaufnahme und der Finanzierung ihrer Ausbildung.

Die Aufenthaltstitel haben sich in den drei Projektjahren teilweise verändert und sind sicherer geworden. Zu Beginn des Projekts hatte gut ein Drittel der Teilnehmenden eine Aufenthaltsge-stattung und eine Duldung, ein weiteres Drittel eine Aufenthaltserlaubnis und eine Person subsidiären Schutz. Von 2018 bis 2021 haben sich einige Aufenthaltstitel verändert. Die größere Anzahl an Personen mit Aufenthaltserlaubnis ergibt sich außerdem dadurch, dass in den drei Projektjahren immer wieder neue Teilnehmende hinzugekommen sind. Bei einigen Azubis ist der Aufenthaltsstatus unbekannt, weil sie ihn nicht mitteilten oder weil der Kontakt abgebrochen ist.

---

<sup>1</sup> Siehe: Integrationsgesetz setzt auf Fördern und Fordern, Bundesregierung, 2016

## Aufenthaltstitel der geflüchteten PonteAzubis-Teilnehmenden 2018-2021



### Aufenthaltserlaubnis

Einem Großteil der Syrer:innen und zwei Afghanen wurde Asyl zuerkannt. Somit hatten sie zu Projektbeginn schon eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Das gab ihnen Luft, sich auf die Alltagsorganisation und Ausbildungssuche zu konzentrieren. Zumindest ihr Aufenthalt ist im Vergleich zu den anderen Teilnehmenden relativ sicher. Sie haben unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, Recht auf einen Integrationskurs, bekommen einen Reiseausweis für Ausländer und haben im Prinzip ein Recht auf „privilegierten“ Familiennachzug, was zu einem stabileren Lebensgefühl führen kann. 2019 und 2020 wurden allerdings viele von ihnen zu einer zweiten Anhörung eingeladen, ihre Asylberechtigung erneut überprüft.

### Subsidiärer Schutz

Andere Projektteilnehmende, z.B. aus dem Irak, haben „subsidiären Schutz“ nach §4 AsylG und

damit eine 1-jährige Aufenthaltserlaubnis bekommen, die zweimal um zwei Jahre verlängert wird – solange sich die gefährdende Situation im Heimatland nicht grundlegend und nachhaltig ändert. Sie haben ebenfalls unbeschränkten Arbeitsmarktzugang, aber weder Anspruch auf einen Reiseausweis für Ausländer noch auf Familiennachzug. Dieser ist seit 2018 Ermessenssache der Ausländerbehörde, zudem

gebunden an ein Kontingent von 1000 Personen pro Monat (siehe § 36a AufenthG). Der Weg zu einem dauerhaften Aufenthalt in Deutschland dauert für subsidiär Geschützte länger: Sie können frühestens nach fünf Jahren unter strengerer Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis erwerben. Unsicherheit besteht, weil der subsidiäre Schutz widerrufen werden kann. Sie haben also weniger rechtliche Sicherheit als Menschen mit Asyl. Eine Ausbildung ist eine Möglichkeit, sich eine bessere Bleibeperspektive aufzubauen.

### Duldung

Eine Duldung ist die „Aussetzung der Abschiebung“ und wird für eine maximale Dauer von sechs Monaten ausgestellt (§60a Abs. 2 AufenthG). Sie wird Menschen aus „sicheren“ Herkunftsländern, wie Ghana und Mali, ausgestellt, da diese gar nicht erst einen Asylantrag stellen dürfen. Sie dürfen ihre Familie nicht nachholen, haben eingeschränkten Zugang zu Arbeitsmarkt





und Ausbildungsförderung. Bekommen sie durch eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung die Chance, nach der Ausbildung oder nach 30 Monaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten, wird die Zeit, in der sie eine Duldung hatten, nicht als Voraufenthalt für eine Niederlassungserlaubnis angerechnet. Sie bedeutet ein hohes Maß an Unsicherheit, da eine Duldung jederzeit fristlos widerrufen und damit sofort abgeschoben werden kann.

### **Ausbildungsduldung**

Menschen mit einer Duldung sollte durch eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung der „Spurwechsel“ ermöglicht werden vom abgelehnten Asylsuchenden zur Fachkraft. Mit

der sogenannten 3+2-Regelung bekommen Menschen, deren Asylgesuch abschließend abgelehnt wurde – und deren Klageverfahren gegen einen negativen Asylbescheid erfolglos war – eine Duldung für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung bzw. für den Rest ihrer Ausbildung, sowie im Anschluss eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre zum Zwecke der Beschäftigung nach §19d AufenthG. Sie dürfen jedoch nur einer Beschäftigung nachgehen, die im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung steht. Ausschlussgründe sind u.a.: Es dürfen keine „konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ bestehen und seit 2019 muss die Identität geklärt sein, bzw. hinreichende Bemühungen bewiesen werden, sie zu klären. Die Ausbildungsduldung bedeutet einen sichereren Aufenthalt als eine normale Duldung über die gesamte Dauer der Ausbildung.

## **Aufenthaltsgestattung**

Bei PonteAzubis warten die afghanischen Teilnehmer mehrheitlich seit 3-5 Jahren auf eine Entscheidung zu ihrem Asylverfahren. In dieser Zeit mussten sie ihre Aufenthaltsgestattung alle sechs Monate verlängern. Durch den Status der Aufenthaltsgestattung hat diese Personengruppe viele Nachteile, z.B. weil manche Arbeitgeber:innen und Vermieter:innen diesen Aufenthaltsstatus als unsicher eingestuft und andere Bewerber:innen mit sicherem Aufenthaltsstatus bevorzugt haben (OECD 2017). Außerdem hat sie nur in Ausnahmen Zugang zu Integrationskursen. Hinzu kam, dass sie zunächst unter einer „Förderlücke“ während der Ausbildung litten und erst ab dem 1. September 2019 finanzielle Hilfe mittels Berufsausbildungsbeihilfe bekommen konnten durch „Aufstockung“ über das Asylbewerberleistungsgesetz. Dafür ist bei Gestatteten das Sozialamt und nicht wie bei anderen Geflüchteten die Agentur für Arbeit zuständig.

Insgesamt ist festzustellen: Es existiert eine größere Förderung von Ausbildungen und gleichzeitig ein bürokratischer Irrgarten. Ergebnis dieser Dynamik ist ein Patchwork von unterschiedlichen Regelungen. Das führt immer wieder zu Entmutigung und Verunsicherung und ist in der Regel nur mit professioneller Unterstützung zu klären. Die „Ausbildungsduldung“ bleibt eine „Duldung“ und keine tatsächliche Aufenthaltserlaubnis, die Sicherheit und eine Perspektive bieten würde. Das verzögert das innere und äußere Ankommen. Außerdem können viele, die dafür infrage kämen, die Ausbildungsduldung nicht bekommen, weil ihr Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.

## **Interviews zur Auswirkung rechtlicher (Un-) Sicherheit auf Azubis**

PonteAzubis hat zum Ziel *mit* Geflüchteten, *nicht über* Geflüchtete zu reden. Deshalb wurden fünf Projektteilnehmende im Alter von 19–32 Jahren von Ende Dezember 2020 bis Anfang März 2021 anhand von 10 Leitfragen interviewt über den Einfluss ihres Aufenthaltsstatus auf Gesundheit, Ausbildungsaufnahme und -verlauf, sowie ihre Motivation an PonteAzubis teilzunehmen ( QR-Code, der zu Interviews führen soll). Als Projektkoordinatorin habe ich die Azubis – teils engmaschig, teils entfernter – bei Beratungsgesprächen, Workshops, Gruppentreffen und Ausflügen kennengelernt und Vertrauen aufbauen können – mit manchen mehr, mit manchen weniger.

Zwei der Interviewten haben ihre Ausbildung abgeschlossen, zwei befinden sich in Ausbildung und eine Person hat eine Ausbildung abgebrochen und arbeitet. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, das Geschlechterverhältnis sowie die Vielfalt an Aufenthaltstiteln im Projekt wiederzugeben: Eine Frau und vier Männer und eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre, drei Personen mit Aufenthaltsgestattung, eine Person mit Ausbildungsduldung.

- Bei dem 32-jährigen **Ahed** aus Syrien war der Asylantrag direkt erfolgreich: Er hat eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Für ihn war der Bewerbungsprozess sehr schwierig, erst mit Hilfe von PonteAzubis hat er einen Ausbildungsplatz gefunden. Trotz Traumatisierung schafft er es, sich auf seine Ausbildung zu konzentrieren, er hat sich ein (deutsches) soziales Umfeld aufgebaut und sieht eine Perspektive.

- Der Asylantrag des 21-jährigen **Rajab** aus Afghanistan wurde abgelehnt, er befindet sich seit vier Jahren im Klageverfahren und hat eine Aufenthaltsgestattung. Er leidet sehr unter dieser Situation. Für ihn hat Bildung einen hohen Stellenwert und trotz großer Schwierigkeiten hat er seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Er wurde aber coronabedingt nicht weiterbeschäftigt und kämpft aktuell mit Anträgen darum, Hilfe zum Lebensunterhalt zu bekommen – bis er eine Arbeit findet.
- Auch der 26-jährige **Hassan**, ebenfalls aus Afghanistan, befindet sich immer noch im Widerspruchsverfahren und hat eine Aufenthaltsgestattung. Auch er hat seine Ausbildung erfolgreich beendet, hat jetzt einen Festvertrag in seinem Ausbildungsbetrieb. Er wäre Kandidat für eine Ausbildungsduldung gewesen, aber weil sein Asylverfahren noch nicht abgeschlossen war, ist es jetzt eine Ermessensentscheidung, ob er die Aufenthaltserlaubnis nach 19d bekommt, sollte er seine Klage verlieren. Den Stress der rechtlichen Unsicherheit verdrängt er.
- Die 19-jährige **Sarah** aus Ghana war von Abschiebung bedroht und hatte zunächst mehrere Duldungen über maximal drei Wochen, bis sie eine Ausbildung fand. Jetzt ist sie mit einer Ausbildungsduldung im letzten Jahr ihrer Ausbildung. Sie zeigt deutliche Stresssymptome und hat Angst, dass sie am Ende ihrer Ausbildung keinen Arbeitsplatz finden und daher keine Aufenthaltserlaubnis erhalten könnte.
- Der 31-jährige **Abdallah**, Mathematiker aus Afghanistan, wartet mittlerweile seit vier

Jahren auf die Entscheidung seiner Klage gegen die Ablehnung seines Asylantrags. Mit der Aufenthaltsgestattung hatte er Schwierigkeiten, eine Arbeit und einen Ausbildungsplatz zu finden. Eine Ausbildung hat er abgebrochen wegen schlechter Arbeitsbedingungen und der prekären finanziellen Situation, die sich u.a. aus seiner rechtlichen Situation ergab. Dafür schämt er sich. Er hat deutliche Stresssymptome.

Sicherheit ist eins der wichtigsten Grundbedürfnisse des Menschen. Wenn sie nicht da ist, entsteht Stress, der zu Dauerstress führen kann, wie von der OECD (2017) definiert:

„Gehen damit Phasen von Inaktivität oder Rechtsunsicherheit einher, dann kann dies „einen negativen psychologischen Effekt auf Schutzbedürftige haben, die sich möglichst schnell ein neues Leben aufbauen wollen“

Ein Teil der Interviews zeigen, dass rechtliche Unsicherheit einen großen Stressfaktor im Leben der Azubis darstellt und damit viel Energie gebunden wird, die für erfolgreiches Lernen gebraucht wird.

### ***Stress und seine Folgen***

Die Dipl. Psychologin Frobeen schreibt:

„Stress ist eine Belastung, die auf unser System einwirkt und auf den es reagiert. Der Stressauslöser oder Stressor triggert eine physische und eine psychische Antwort, an die sich das Individuum anpassen muss. Stress entsteht, wenn wir uns einer als lebensgefährlich eingeschätzten Gefahr ausgesetzt sehen.“

Das Frontalhirn führt dann eine „rationale“ Situationsanalyse durch: es entscheidet darüber, ob wir eine Situation für bewältigbar halten oder nicht und ermöglicht entsprechende Reaktionen. Durch die Kraft der Gedanken kann es dem Körper z.B. signalisieren, dass der Stressor uns zwar an eine frühere Gefahrensituation erinnert, aber jetzt nicht mehr gefährlich ist.

Allerdings kann intensiver Stress über das limbische System die Kontrollwirkung des präfrontalen Cortex überspielen (reziproke Hemmwirkung)<sup>2</sup>. Die Amygdala gehört ebenfalls zu diesem System und ist Teil des ältesten Teils unseres Gehirns – des sogenannten Reptiliengehirns. Wenn sie einen Stressor wahrnimmt, wird sie aktiv und löst einerseits mithilfe des sympathischen Nervensystems eine unmittelbare körperliche Reaktion aus. Die Verbindung zum Frontalhirn wird kurzzeitig unterbrochen, der Körper in den Kampf- oder Flucht-Modus versetzt: Adrenalin, Cortisol und mehr Serotonin werden ausgeschüttet (bei chronischem Stress sinkt der Serotoninspiegel), die Blutgefäße verengen sich, das Herz pocht schnell, der Atem wird schneller (durch mehr Sauerstoff im Blut wird die Leistungsfähigkeit gesteigert), die Hände sind schweißig, die Muskeln spannen sich an, die Verdauung wird gestoppt: Der Körper macht sich bereit, zu kämpfen oder zu flüchten („fight or flight response“).

Außerdem bewirkt die Amygdala durch Signale an den Hippocampus, dass die bedrohliche Erfahrung gespeichert wird. Wenn später ein ähnlich empfundener Stressor wahrgenommen wird, wird das System noch schneller in Alarm-

bereitschaft versetzt – dies ist z.B. bei Traumatisierung durch Kriegs- und Fluchterlebnisse der Fall (Froben).

### **Positiver Stress**

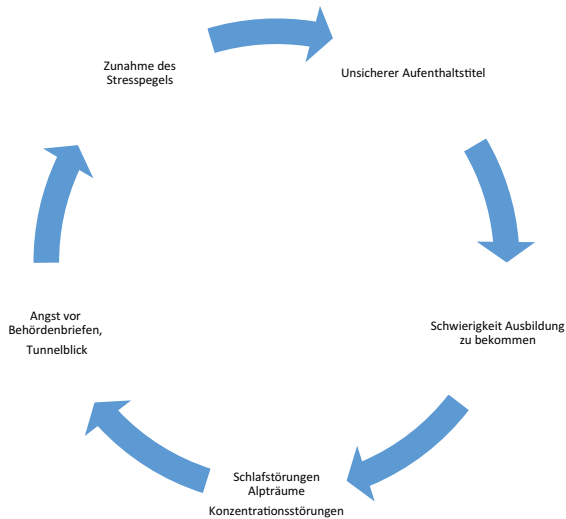
Bei sogenannt positivem Stress oder Eustress reichen unsere Kraftreserven, und der Stressor wirkt nur kurzfristig. Die Stressreaktion endet, wenn das Blut ein bestimmtes Level an Cortisol erreicht hat. Wir können das Problem lösen. Anschließend gibt es eine Ruhephase, in der wir uns regenerieren können: Der Parasympathikus wird aktiviert und regenerative Vorgänge in Gang gesetzt. Dadurch, dass wir uns als wirksam erlebt haben, bauen wir Kraftreserven auf und stärken so die Resilienz. (vgl. Tocino-Smith J. 2020)

### **Negativer (lange anhaltender) Stress**

Distress oder negativer Stress entsteht dann, wenn die Stressreaktion über einen langen Zeitraum anhält und die ausgeschütteten Hormone nicht abgebaut werden. Der hohe Cortisolspiegel wirkt sich negativ auf unser Immunsystem aus, die ständige Anspannung verhindert die Regeneration und senkt die Leistungsfähigkeit des Körpers inklusive kognitive Leistungsfähigkeit, Erinnerungsvermögen und Lernfähigkeit. Chronischer Stress kann nach Münker-Kramer, E. zu Angstgefühlen und Depression führen. Häufige Symptome sind Schlaflosigkeit, Verdauungsprobleme, Beeinträchtigung sozialer Beziehungen und beruflicher Leistungen, verringerte Fähigkeit sich zu konzentrieren und zuzuhören. Menschen mit chronischem Stress tendieren häufig auch zum sozialen Rückzug. Rechtliche Unsicherheit verursacht tendenziell negativen Stress

---

<sup>2</sup> European Dana Alliance for the brain (o.J.): Neurobiologische Grundlagen von Stress



Manche Menschen haben aufgrund individueller Ressourcen eine größere Kapazität, Unsicherheit auszuhalten. Demnach entscheidet der Grad subjektiv empfundener Unsicherheit und Ressourcen darüber, ob jemand unter chronischem Stress leidet.

In den Interviews und im Projektverlauf ist sichtbar geworden, dass Azubis mit einer Aufenthaltserlaubnis dank ihres relativ sicheren Status weniger negativen Stress haben. Dennoch können bei ihnen andere Stressquellen einwirken, mit denselben negativen psychisch-körperlichen Auswirkungen:

Ahed: „Ich komme aus dem Krieg auch. Syrien. Habe Probleme mit Posttraumatik. Ich hatte Panikattacken, Angst. Das ist unangenehm. Das hat auf mein Leben gewirkt. Es ist nicht so einfach. Kleine Sachen konnte ich nicht machen, wie z.B. kochen. Jetzt kann ich immer noch nicht gut schlafen. Ich wache häufig auf, ich habe Probleme bisher. Ich schlafe z.B. den ganzen Tag,

wenn ich Urlaub habe, auch wegen der Psyche. Vor meinem letzten Arbeitstag, gestern, habe ich nicht geschlafen.“

Die Angst vor Abschiebung kann lähmen und blockieren. Dann stellt sich ein Gefühl von Ohnmacht ein – genau das Gegenteil von dem was Menschen brauchen, die Traumatisches erlebt haben<sup>3</sup>. Häufig um Hilfe bitten zu müssen, abhängig zu sein von Institutionen oder Helfenden, kann je nach persönlicher Einordnung als Versagen und weitere Ohnmachtserfahrung verbucht werden. Dadurch wird die Würde „angekratzt“: Das kann zu Depression oder Wut führen.

Viele männliche afghanische Azubis leiden unter rechtlicher Unsicherheit, weil sie jahrelang in Klageverfahren mit einer Aufenthaltsgestattung „in der Luft hängen“, die auch noch alle sechs Monate verlängert werden muss. Dabei kann jedes Mal wieder Angst entstehen, ob die Sachbearbeitenden es tun werden oder nicht. Der Grad der empfundenen Unsicherheit unterscheidet sich dabei individuell:

Abdallah: „Nein, ich habe keine Angst, ob sie meine Aufenthaltsgestattung verlängern. Ich wusste, dass es sowieso klappt. Angst hatte ich vor dem Gericht. Wenn man vom Gericht eine Einladung bekommt, dann gibt es eine Entscheidung.“

Hassan: „Die Unsicherheit wegen meiner Aufenthaltsgestattung hat mich nicht so sehr beschäftigt, weil ich war so beschäftigt, dass ich überhaupt über solche Sachen nicht nachgedacht habe eigentlich. Und es hat mich auch manch-

3 Koll-Krümman M. (2016): Trauma-Awareness und Psychoedukation

mal richtig genervt und ich habe gedacht, was ist das für ein Leben hier. Ich bin alleine hier. Warum kämpfe ich. Und es ist immer noch nicht klar [ob ich Asyl bekomme]. Aber hatte ich ja keine andere Chance. Und das hat ja auch zum Glück funktioniert [dass ich meine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen habe und jetzt einen Festvertrag habe].“

Erfolge wie diese können einerseits stabilisieren. Insbesondere dann, wenn man sich als wirksam erlebt hat. Rajab hat sich hingegen zwar als wirksam in Bezug auf seine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung erlebt. Allerdings kann dieses Erfolgserlebnis nicht die Konsequenzen seiner rechtlich unsicheren Situation aufwiegen:

Rajab: „Meine große Hoffnung war, dass ich im Dauer der Ausbildung eine positive Antwort bekomme. Im ersten und zweiten, dritten Lehrjahr war es nicht so schlimm. Ich dachte, ich kriege einen Aufenthaltstitel. Am Ende der Ausbildung, auf einmal, habe ich geguckt zuhause, was ich machen kann. Es kann alles Pech werden. Ich habe immer noch keine Antwort. Die Behörden wissen das nicht. Es ist alles in der Luft. die sagen: Zieh dein Gerichtsverfahren zurück, dann kannst du den Aufenthaltserlaubnis für gut integrierte Jugendliche bis 21 Jahre erst beantragen. Das heißt, ich hänge an einem Berg, ich habe ein festes Seil in der Hand. Das lass los und wir schmeißen ein anders Seil runter. Wenn es knapp ist, kriegst du es hin und wenn nein, dann nicht. Das ist doch dumm, oder nicht? Wir sagen: Zieh deine Klage jetzt zurück und dann können wir erst deinen Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis beantragen und bearbeiten.“

Bei ihm wird die Verzweiflung deutlich, die entsteht, wenn Menschen alles geben, um in

Sicherheit zu kommen und es dann doch nicht ausreicht. Aus ihm spricht Unverständnis und Ohnmacht, weil er alles getan hat, um sich zu integrieren, zu bilden und mehrere Jahre auf das Ergebnis seines Klageverfahrens gewartet hat. Jetzt wird noch einmal mehr von ihm verlangt, seinen Asylantrag zurückzuziehen und sich erneut in eine Situation zu begeben, die er nicht abschätzen kann.

### **Wie wirkt sich chronischer Stress auf die Gesundheit aus?**

Sarahs Fall zeigt, dass eine einigermaßen sichere Aufenthaltsperspektive zu besserem Schlaf und Gesundheitszustand führt, was wiederum wichtig ist, um sich konzentrieren zu können:

Sarah: „Eineinhalb Jahre war ich richtig gesund. War auch ein bisschen anstrengend wegen meiner Mutter und Umzug und so zwischendurch, aber es war auch ok. Ich musste mir nicht Sorgen über den Aufenthalt machen. Für mich war das viel besser. Ich musste nicht an meine Duldung denken; wann die abläuft. Ich musste mich nicht kümmern. Für mich war das viel besser.“

Sobald der Grad an subjektiv empfundener rechtlicher Unsicherheit ansteigt, litt Sarah wieder an Stress, Schlafmangel und psychischer Belastung.

Sarah: „Jetzt fühle ich, es sind nur noch sechs Monate [bis zum Ende der Ausbildung]. Der Druck steigt gerade. Und mit diesem Online-Lernen und so – ich habe richtig viel Angst, weil es schwierig ist zu lernen. Jetzt schlafe ich manchmal erst um 24 oder um 1 Uhr, weil ich extra lernen möchte. Damit ich meine Prüfung schaffen kann, damit die von Behörde nicht



sagen können: Wir finden das oder das. Aber ich weiß nicht, ob es für die reicht, wenn ich meine Abschlussprüfung schaffe. Diese Leute – ich kann nicht raten! [...] Ich glaube ich kann mich nicht richtig konzentrieren, das ist mein Problem. Weil ich denke immer, was in der Zukunft kommt, obwohl ich das nicht machen soll. Aber ich weiß nicht, das kommt einfach so. [...] Und ich erinnere mich: Manchmal habe ich diese „Nostalgie“, an das, was wir alles erlebt haben. Ich habe Angst, dass das nochmal kommt. Ich hatte so viel Angst vor der Polizei. Wenn ich die Polizei sehe, dann mein Kopf denkt, die nehmen mich zurück.“

Die Interviewte nimmt ihre Situation subjektiv als bedrohlich wahr, denn sie hat bereits bei ihrer Ankunft in Deutschland angsteinflößende Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrem Aufenthalt gemacht. Obwohl sie jetzt mit der 3+2-Regelung relativ sicher sein kann, derzeit in Deutschland bleiben zu können, reagiert sie im „Fight-or-flight“-Modus und ist gefangen im früher Erlebten. „Die Menschen sind ständig mit Überleben beschäftigt“. Sie hat zwar einen „Habitus der Überlebenskunst“ (Seukwa, 2006), aber Posttraumatisches Belastungssyndrom (PTBS) ist ein großer Energiefresser (Koll-Krüsmann, 2016) im Ausbildungsverlauf (Burkert/Dercks, 2017). Sarah schafft es nicht, sich selbst mit dem Wissen zu beruhigen, dass ihr nach der Ausbildung eine Duldung zum Zweck der Arbeitssuche zusteht und sie anschließend Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis nach §19d AufenthG hat. Stress und Angst movieren sie, binden aber auch ihre Kräfte.

Für andere ist die halbjährliche Vorsprache bei der Ausländerbehörde eine bedrohliche Stressquelle: Die ständige Konfrontation mit Unsicherheit verstärkt das Gefühl, ausgeliefert sein.

Das verursacht langanhaltenden Stress, von dem viele schlecht abschalten können.

Rajab: „Aber das Gefühl, wenn ich sehe: Mein Ausweis läuft morgen ab und jedes Mal die Angst, werden sie ihn verlängern?“

Rajab empfindet also Angst, Unsicherheit und Ohnmacht, wenn seine 6-monatige Aufenthaltsgestattung ausläuft, obwohl sie gesetzlich so lange verlängert werden muss, bis sein Klageverfahren abgeschlossen ist. Andererseits: Sollte der Asylbescheid abgelehnt werden, hat er nur eine Woche Zeit, um Widerspruch einzulegen. Deshalb ist auch er angespannt und guckt jeden Tag in den Briefkasten, um Post vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ja nicht zu übersehen.

Rajab: „Am Anfang war es wirklich schwer. Ich hatte Schwierigkeiten, alle Inhalte der Berufsschule auf Deutsch zu verstehen. Da habe ich noch zuhause gelernt. Da hab ich gleichzeitig an meinen Aufenthaltstitel gedacht, dann andere Probleme, die ich so im Alltag habe. Die andere Sache: ich musste alles von neu an lernen, ich bin nicht derjenige, die 9 Jahre Schule besucht hat und Grundregeln im Kopf hat. [...] Das kam alles zusammen, eine Mischung aus viele Sorgen und Probleme – ich habe einfach graue Haare! Du kannst einfach dir nicht vorstellen, wieviel Druck in meinem Kopf ist.“

Bei ihm bewirkt der Stress Alterungserscheinungen, er kann nicht abschalten und hat für sich die Möglichkeit gefunden, in der Stadtbibliothek oder bei seinem Ausbildungspaten zu lernen, um nicht vom kreisenden Sorgenkarussell gelähmt zu werden.

Auch Burkert C. und Dercks A. (2017) stellen fest, dass Menschen mit Aufenthaltsgestattung außerdem mit einer besonders hohen Anzahl an Ämtern in ständigem Kontakt stehen müssen, weil sie z.B. für eine Ausbildungsförderung darauf angewiesen sind.

Rajab: „Ich musste meinen Ausweis ständig zur Agentur für Arbeit, Sozialamt und zur Ausländerbehörde schicken. Ich dachte, wenn ich die Ausbildung habe, kriege ich mindestens für die Dauer der Ausbildung einen Aufenthaltstitel, sodass ich nicht immer hin und her laufen muss. Aber hat nicht geklappt und ich musste immer wieder meinen Ausweis überall hinschicken. Ich dachte, ich bin geschützt und muss das nicht machen.“

Es ist erkennbar, dass diese bürokratischen Herausforderungen für Menschen, die sich ständig latent unsicher fühlen, ein zusätzlich nervenaufreibender Stressauslöser ist, der viele PonteAzubis-Teilnehmende und andere Geflüchtete oft über Jahren begleitet und Energie frisst, die für Ausbildungserfolge gebraucht wird.

### ***Was bewirkt der von rechtlicher Unsicherheit ausgelöste Stress in der Berufsschule?***

Rechtliche Unsicherheit verschärft den oft als sehr herausfordernd erlebten Unterricht in der Berufsschule, in dem selten auf individuelle Lernlevel eingegangen wird.

Hassan: „Das war auf jeden Fall viel zu viel Druck. Und mit der Aufenthaltserlaubnis [Gestattung!], und mit der Arbeit, mit Klassenarbeiten. Und ich musste am Wochenende lernen. Das war auf jeden Fall hart. Aber von der anderen Seite war es

für mich klar: entweder das oder gar nichts. Weil ich wusste, dass ich keine Chance habe irgendwie zurückzugehen in die Heimat. Das war mein einziger Weg. [...] Das hat mich immer irgendwie so gepusht. Und ich hab das dann halt geschafft.“

Sein Beispiel zeigt, wieviel Potenzial und Kraftreserven in Geflüchteten stecken – trotz rechtlicher Unsicherheit. Und welch zuverlässiger und motivierter Zugewinn für Betriebe und die Gesellschaft sie sein können. Genauso auch Rajab:

Rajab: „Es gibt viele Probleme oder Sorgen, Alltag hier gibt es. Ich vergleiche in meine Vergangenheit, was ich nicht hatte und was ich heute habe. Das ist die einzige Sache, was mich motiviert.“

Viele der PonteAzubis-Teilnehmenden sind älter als durchschnittliche deutsche Azubis. Sie waren oft schon im Herkunftsland berufstätig, hatten eine Wohnung oder ein Haus, bestritten ihren Lebensunterhalt selbständig und verfügten über familiäre wie berufliche Netzwerke. Nun müssen sie in Deutschland wieder (fast) bei Null anfangen und mit Teenagern in einer Berufsschulklasse sitzen.

Häufige Prüfungssituationen – in der neuen Sprache, unter Zeitdruck – spannen außerdem an und verursachen Stress, unabhängig von der Herkunft. Gerade bei vorbelasteten Menschen kann dieser Tropfen zusätzlicher Stress das delicate innere Gleichgewicht stören und zum Trigger werden. Zur Erinnerung: Lange anhaltender Stress wirkt sich negativ auf die Gedächtnis-, Konzentrations- und Lernfähigkeit aus. Und es kann sich ein Teufelskreis ergeben.

Seit Corona kommt zu diesem Stressor noch das Online-Lernen hinzu, das u.U. weitere Ohnmachtserfahrung mit sich bringt, weil das kulturelle und soziale Kapital sowie notwendige Mediennutzungserfahrungen teilweise nur in Ansätzen vorhanden sind (siehe Fujii M./Hüttmann C./Kutscher N. 2020).

So kann keine Entlastung erlebt werden wie im Präsenzunterricht, wenn selbst deutsche Mitschüler:innen die Lehrperson nicht verstehen oder keine Möglichkeit besteht, direkt nachzufragen. Außerdem haben PonteAzubis-Teilnehmende berichtet, dass sie die Beobachtung durch die Laptop-Kamera stresst, weil das Erinnerungen an Überwachung und deren Konsequenzen im Heimatland weckt.

Ein weiterer Stressverstärker, der seinen Ursprung in den Rechtsfolgen vom Aufenthaltsstatus hat, ist die Beantragung finanzieller Unterstützung und Nachhilfe während der Ausbildung. (siehe Kap. 5).

### ***(Selbst-)Wirksamkeit stärkt Vertrauen***

Menschen brauchen Sicherheit, Verlässlichkeit und das Gefühl, handlungsfähig zu sein (vgl. Koll-Krüsmann M. 2016). Azubis, die sich kleine Ziele gesteckt haben und erleben, dass sie sie erreichen, schaffen es dadurch sich zu stabilisieren – da sie sich als wirksam erleben (vgl. Interview mit Ahd). Eine Vielzahl an Therapien vermitteln Techniken, damit Stressreaktionen gar nicht erst entstehen, indem das Frontalhirn die Kontrolle über unsere Reaktion auf den Stressor behält und ggf. beruhigende Gedanken produziert<sup>4</sup>. Dies

<sup>4</sup> European Dana Alliance for the brain (o.J.): Neurobiologische Grundlagen von Stress

kann man sich zunutze machen und Übungen hierzu haben wir in Workshops verschiedentlich eingeflochten.

Eine Ausbildung bekommen zu haben und immer wieder kleine und große Hürden in der Ausbildung zu bewältigen, hat vielen geholfen, sich als wirksam zu erleben. Selbstwirksamkeit konnten sie darüber hinaus bei PonteAzubis immer wieder erleben, wenn sie z.B. Teamaufgaben lösten, bei öffentlichen Veranstaltungen die Begrüßung machten, von sich erzählten oder eigene Texte vorlasen und so als Gesprächspartner:innen auf Augenhöhe ernst genommen wurden.

Sarah: „Mit PonteAzubis finde ich meine starke Seite, und ich merke, dass ich außer Arbeit und Schule noch andere schöne Sachen machen kann: Fotoshooting, Deutschlernen, Präsentationen, nette Leute kennenlernen und meine Lieblingsausflüge.“

Außerdem helfen nach Dawans, B./Fischbacher, U. et al. soziale Kontakte und Gemeinschaftserfahrungen, wie sie beispielsweise durch gemeinsame Ausflüge bei PonteAzubis zustande kommen.

Hassan: „Ich habe auf jeden Fall nicht erwartet, so viel Unterstützung zu bekommen oder dass es Veranstaltungen gab. [...] Mir ging es damals auch darum, ein bisschen mehr Leute zu kennenlernen, ein bisschen Spaß zu haben, bisschen freizeitmäßig, und das hatte ich bei euch gehabt. [...] Es ist eine gute Sache, dass ich gekommen bin und mehr Azubis kennengelernt habe. Und habe ich mehr Erfahrung bekommen von Problemen, die Azubis haben oder die [ehemalige Azubis], die es geschafft haben.“

Auf die Frage, was in der Zeit von Symptomen posttraumatischer Belastungsstörung geholfen hat, wird geantwortet:

Ahed: „Freunde haben mir richtig viel geholfen. Das war ein großer Teil von dieser Hilfe. Die Freunde habe ich hauptsächlich über das Platzprojekt kennengelernt.“

Rajab: „Ja, jetzt habe ich meine Ausbildung abgeschlossen und so weiter. Darauf bin ich stolz. Aber am meisten bin ich auf mich stolz, dass ich so viele tolle Menschen auf meiner Seite habe.“

Es wird deutlich, dass Gemeinschaft als Gegengewicht zu Stress essenziell ist. Soziale Bindungen spiegeln einem, dass man nicht alleine ist und dass man wichtig ist. Nur weil ich im Außen keine Sicherheit bekomme, liegt das nicht daran, dass ich es nicht wert bin, sicher zu sein. Die Gemeinschaft spiegelt, dass man dazugehört und das schenkt Sicherheit und kann den (chronischen) Stresspegel senken.

Das Engagement und der Mut, sich dem steinigen Weg einer Ausbildung zu stellen, möchte belohnt werden mit einer Perspektive auf einen gesicherten Aufenthalt in Deutschland – was Gesetze wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Aussicht stellen.

Der rechtlich prekäre Status einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung erschwert und verhindert in vielen Fällen, dass selbst qualifizierte Menschen einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bekommen. Laut einer OECD-Studie von 2017 zögern ca. 70 % der Arbeitgeber:innen, sich für diese Menschen als Azubis oder Angestellte zu entscheiden.

Abdallah: „Und ein großes Problem bei mir war, dass ich manche Ausbildungen nicht bekommen habe wegen meinem Aufenthalt. Und viele Jobs habe ich nicht bekommen. Ich habe eine Einladung bekommen und dann habe ich ein Gespräch gemacht und die haben mich gefragt wegen meinem Aufenthaltstitel. Viele Firmen wissen nicht, was ist die Aufenthaltsgestattung. Die fragen [nach] meinem Ausweis oder Pass. Und wenn ich sage, ich habe nur die Aufenthaltsgestattung, sagen sie ok, wir müssen einmal recherchieren. Aber danach schicken sie eine Absage, weil die möchten kein Risiko eingehen.“

Abdallahs Beispiel zeigt, dass er trotz Universitätsabschluss kaum von seinen Bildungsressourcen in Deutschland profitieren kann, bzw. umgekehrt: dass dem Arbeitsmarkt seine Kompetenzen verloren gehen, weil sein Aufenthaltsstatus als unsicher eingestuft wird und Firmen ihre Ressourcen nicht an jemanden verschwenden wollen, der möglicherweise in sechs Monaten abgeschoben wird<sup>5</sup>.

Die PonteAzubis-Teilnehmenden haben bislang trotz der gefühlten Unsicherheit sich sehr bemüht, sich in die Aufnahmegesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings sind die vielen Steine, die ihnen in den Weg gelegt werden, obwohl sie sich so sehr bemühen, für viele zermürend.

Hassan: „Und da frage ich mich dann: Was ist jetzt? Wollen die, dass die Leute sich integrieren und arbeiten sollen? Und von der anderen Seite begrenzen die alles. Ich frag mich immer, warum denn so begrenzen? Alle wollen sich irgendwie integrieren, die wollen alle irgendwie die Spra-

---

<sup>5</sup> Struck O. 2018

che lernen. Für mich war es immer komisch: z.B. Leute aus dem Iran durften Integrationskurs machen und ich nicht. Und ich musste zu Hause lernen. Und das war alles immer so in meinem Kopf. Das hat mich ein bisschen gestört.“

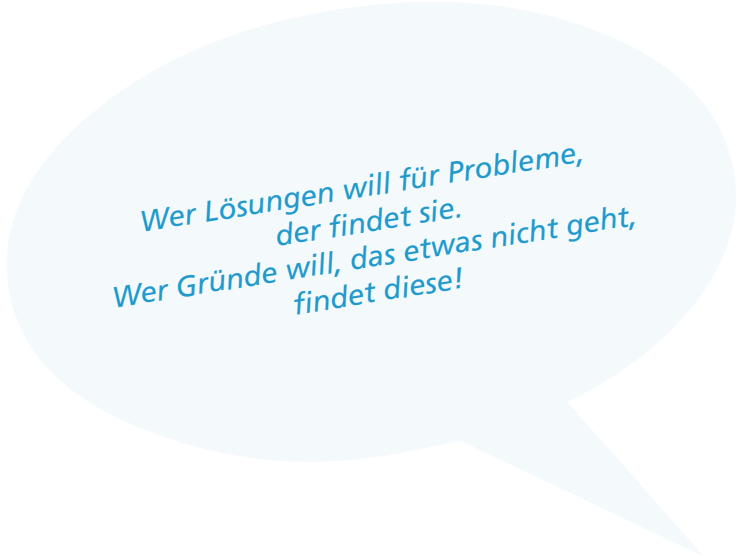
Verlässliche Rahmenbedingungen für junge Geflüchtete – und deutsche Unternehmen

Zusammenfassend kann man sagen, dass rechtliche Unsicherheit die Selbstwirksamkeit der Azubis lähmt und Angst, Dauerstress und Ohnmachtsgefühle (bei allen Interviewten) erzeugt und posttraumatische Symptomatik verschlimmert haben. Natürlich haben Bildungshintergrund, Sprachkenntnisse, soziale Herkunft, Grad der Schwere von Traumen und persönliche und psychische Ressourcen ebenfalls einen Einfluss auf die Ausbildungsaufnahme, -verlauf und -erfolg. In diesem Kapitel ging es allerdings darum, sich auf den Aspekt der Rechtsunsicherheit zu fokussieren, der die Basis ist für all diese Ressourcen.

Wenn es stimmt, dass heute schon in einigen Branchen und erwartungsgemäß zukünftig noch mehr Fachkräfte fehlen, dann ist es an der Zeit, eine verlässliche Perspektive mit weiterem Abbau von rechtlichen und bürokratischen Hürden zu schaffen. Integrationsbemühungen sollten nicht frustriert werden. Rechtliche Sicherheit, bzw. Unsicherheit setzt die Rahmenbedingungen, unter denen junge Geflüchtete sich eine (berufliche) Perspektive in Deutschland aufbauen können. Und auch Unternehmen brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, um in Mitarbeitende zu investieren.

Es ist also nicht nur menschlich, sich bei (jungen) Menschen auf ihre Potenziale zu konzentrieren, sondern es schafft auch Anreize zur Integration.

*Kathrin Altmann,  
Projektkoordinatorin, Politikwissenschaftlerin MSc.,  
Schwerpunkt Entwicklungspolitik, Yoga-Lehrerin*



Wer Lösungen will für Probleme,  
der findet sie.  
Wer Gründe will, das etwas nicht geht,  
findet diese!

# 5. Hürden auf dem Weg zur Fachkraft

*„Geflüchtete unterscheiden sich von anderen Migranten dadurch, dass sie größeren institutionellen Hürden für ihre Integration in den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und die Gesellschaft gegenüberstehen.“*

*IAB Stellungnahme 6/2017*



Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt, in und durch eine duale Ausbildung gleicht mehr einem Hürdenlauf als einer Einladung. Die En-

ergiefresser, die junge Menschen neben der Ausbildung quasi nebenbei „händeln“ müssen, aber oft nicht können, erzeugen Ohnmachtsgefühle, Unverständnis, Wut. Gefühle, die sachorientiertes Handeln sehr erschweren und in ihrer belastenden Wirkung auf Azubis nicht unterschätzt werden sollten. Die Hürden sind vielfältig. Hier seien einige angesprochen.

## **Bürokratische Hürden**

Besonders belastend für sehr viele Menschen sind Behördenbriefe und der auf Ämtern erlebte Umgang. Die Briefe sind für viele nicht auf Anhieb zu verstehen und versetzen sie unmittelbar in Stress oder Angst: „Was wollen die von mir? Was habe ich jetzt schon wieder nicht richtig gemacht? Wollen die etwa Geld von mir – ich habe doch keins!“

Das ist bekanntlich nicht ausschließlich das Problem von Nicht-Muttersprachlern: Viele

„Kunden“ benötigen eine Dolmetscherin, die in leichte Sprache übersetzt oder ggf. auch einmal auf kurzem Wege Missverständnisse klären und Lösungsschritte befördern kann.

## **Aus dem Projekt PonteAzubis: Eins von vielen Beispielen**

Ein Azubi hat sich trotz eingeschränktem Berufsschulunterricht zwei bis drei Mal die Woche mit seinem ehrenamtlichen Paten auf die Abschlussprüfung vorbereitet und diese auch erfolgreich bewältigt – während vom Betrieb keinerlei Hilfe kam, da dort eigene Probleme (Kurzarbeit) anstanden. Eine Woche später endet der Ausbildungsvertrag, am letzten Tag wird ihm mitgeteilt, dass er doch nicht übernommen wird. Nun also Sorgen statt Feiern: Was ist mit meinem Aufenthalt (eine Gestattung)? Wo muss ich mich jetzt melden, damit ich weiter meine Miete bezahlen kann? Wie soll ich jetzt bei Corona eine neue Arbeit finden als Fachkraft – den Gesellenbrief habe ich mir ja gerade mühsam erarbeitet? Er meldet sich beim Jobcenter, dann bei der Arbeitsagentur, beim Wohnungsamt, bei der Ausländerbehörde, füllt Anträge aus und bringt jeweils alle wichtig erscheinenden Papiere





mit – wenn er denn persönlich zu einem realen Berater zugelassen wurde. Meistens war die Tür coronabedingt zu.

Als er dann parallel noch weitere Behördenpost erhält, erst 10 Seiten und dann noch einmal 4 Seiten, jeweils mit verschiedenen Geldbeträgen – ob Forderungen oder Zusagen, ist für ihn nicht ersichtlich – kommt Panik auf. Zum Glück kommt er damit zu PonteAzubis; Schritt für Schritt können wir helfen, den Belastungsberg abzutragen.

„Ich kann nicht mehr. Was ist das hier in Deutschland? Erst sagt man mir, ich muss eine Ausbildung machen. Das mache ich und lerne ständig. Immer lernen. Und was habe ich davon? Mein Kopf dreht sich nur noch: Ich habe doch alle Papiere

hingebacht, aber jetzt sagt die Frau: Ich bin nicht mehr für dich zuständig, andere schreiben und wollen was von mir, was ich nicht genau verstehe ...“

Sieht so der attraktive, bürgerfreundlich organisierte Wirtschaftsstandort Deutschland aus, in den sich eine junge Fachkraft gerne integrieren will? – Nicht nur er ist von der derzeitigen Praxis überfordert und gestresst. Auch ehrenamtliche Paten fragen sich, wieso es nicht eine Anlaufstelle für Geflüchtete gibt, die schnell und unbürokratisch Papiere an jeweils betreffende Stellen weiterleitet und dem „Kunden“ zeitnah erklärt, was als nächstes kommen wird und wo ehrenamtliche Unterstützer unkompliziert Auskunft erhalten.

Ein Pate, in seinem beruflichen Leben Führungskraft, hat es so erlebt:

„Der Ortswechsel bedingte aber die Einbindung der zuständigen Behörden in Hannover Stadt, Region und der Zuweisungsbehörde in Braunschweig. Nur zwei Sätze dazu: 1. Ohne meine berufliche Erfahrung im Umgang mit Organisationseinheiten und Hierarchien in diesen hätte ich aufgegeben. 2. Ich spare mir hier jede detaillierte Aussage zum ignoranten, wirklichkeitsfremden und menschenverachtenden Umgang aus den betr. OE mit einem geflüchteten Menschen und seinem Paten ...“

Die Projektleitung konnte den Ehrenamtlichen schließlich unterstützen, indem sie „kurze Wege“ nutzte, so dass eine passende Lösung doch noch zeitnah gefunden werden konnte. Im Einzelfall gut so, aber: So darf es nicht laufen in einer dienstleistungsorientierten Gesellschaft, die die Menschen freundlich und schnell zu Erfolgen bringen will, womit sie sich letztlich selbst weitere Arbeit ersparen könnte. Die Arbeitsbedingungen, die Führungskräfte und die Fortbildungen von Mitarbeitenden auf Ämtern sollten sie zu einer solchen Art zu arbeiten ermuntern bzw. anhalten. PonteAzubis konnte hier oft gute Kooperationserfahrungen machen. Die jungen Azubis sollten sich auf ihre Ausbildung und den ohnehin schwierigen Berufsschulunterricht fokussieren können.

### **Individualistische und kollektivistische Werte und Orientierung**

Wer bin ich und wonach entscheide ich? Was willst du im Leben machen? Was sind deine Stärken, was deine Schwächen? Wie fühlst du

dich? Diese Fragen sind für manche Menschen gar nicht so leicht zu beantworten.

Zu wissen, was man möchte, setzt voraus, dass man die Optionen kennt, die es gibt. Hier hat PonteAzubis in seiner Beratung angesetzt: Informieren, welche Berufswege und Ausbildungen es gibt und welche der individuellen Talente und Fähigkeiten zu den in Frage kommenden Ausbildungen oder Berufen passen könnten. Dabei hat sich herausgestellt, dass die typischen Coaching-Fragen für manche eine Herausforderung sind, weil sie weniger daran gewöhnt sind, sich als Individuum selbst zu reflektieren und für sich selbst Entscheidungen zu treffen. So erzählt eine Teilnehmerin:

„Eigentlich wollte ich Caterer werden. Weil meine Mutter auch gerne backt. Und ich wollte das auch weiter lernen. [...] In Ghana sind Familien dafür bekannt, was sie gut machen. Z.B. eine Familie kann gut fischen oder backen, und die nächsten Generationen machen das weiter. Ich hatte deshalb im Kopf, dass ich nur kochen kann. Aber mit der Ausbildung zur Verkäuferin habe ich auch eine schöne Erfahrung.“

Die Teilnehmerin hat sich bisher über ihre Zukunft eher als Teil einer Gemeinschaft Gedanken gemacht, weniger als Individuum. Der Sozialpsychologe Triandis unterscheidet Menschen mit eher individualistischer Orientierung und Menschen, deren Verhalten und Selbstbild eher von einer kollektivistischen Orientierung geprägt sind. Sein Kollege Hofstede beschreibt Individualismus als vorherrschend in

„Gesellschaften, in denen die Bindungen zwischen den Individuen locker sind: Man erwartet von jedem, dass er für sich selbst und seine

unmittelbare Familie sorgt. Sein Gegenstück, der Kollektivismus, beschreibt Gesellschaften, in denen der Mensch von Geburt an in starke, geschlossene Wir-Gruppen integriert ist, die ihn ein Leben lang schützen und dafür bedingungslose Loyalität verlangen“



Diese zwei Orientierungen gehören nach seiner Auffassung zu einer von sechs Kulturdimensionen, die das Handeln aller Menschen leiten. Diese sind hohe/niedrige Machtdistanz, Kollektivismus/Individualismus, Maskulinität/Femininität, hohe/niedrige Unsicherheitsvermeidung, Langzeit-/Kurzzeitorientierung, Genuss/Einschränkung. Unabhängig vom Herkunftsland befinden sich laut Braun/Gust alle Menschen zwischen zwei Polen einer Dimension. Allerdings finden sich laut Hofstede in bestimmten Ländern tendenziell Menschen mehrheitlich derselben Orientierung.

Das negiert nicht, dass Menschen innerhalb eines Landes immer heterogen sind. Ihr Verhalten wird nicht nur durch die Kulturdimensionen bestimmt, sondern auch von sozial-situativen und persönlichen Faktoren. Ihr Selbstbild – als Basis für unser Handeln – ergibt sich zusätzlich zu

individualistischer oder kollektiver Orientierung aus ihrer Klassenzugehörigkeit, Bildungsgrad, Zugehörigkeit zur Land- oder Stadtbevölkerung und sozialem Geschlecht. Dennoch kann es für Ehrenamtliche und Projektleitende hilfreich sein, bei Missverständnissen und Ungereimtheiten die Implikationen kollektiver oder individualistischer Orientierung im Blick zu haben und eigene Wahrnehmungsgewohnheiten sowie kulturelle Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen.

Menschen mit einer eher kollektiven Orientierung haben eine engere Bindung zu ihrer (Groß-) Familie und darüber hinaus tendenziell weniger andere feste Bezugsgruppen. Das bedeutet häufig, dass ihre Loyalität zur Verwandtschaft oder Landsleuten – im Falle eines unangekündigten Besuchs beispielsweise – einen deutlich höheren Stellenwert hat<sup>1</sup> als z.B. ein Beratungstermin oder Projekttreffen, das vorher zugesagt wurde.

Das Verhalten eher kollektiv orientierter Menschen wird mehr von Werten, Verpflichtungen und Rollenerwartungen der eigenen Gemeinschaft bestimmt; individuelle Bedürfnisse werden hintenangestellt und ihrer Bewusstmachung kommt geringere Bedeutung zu. Für kollektive Menschen spielt die Beziehungsebene auch im beruflichen Kontext eine große Rolle, da oft mit Verwandten zusammengearbeitet wird. Bevor man nicht ein Getränk miteinander getrunken und einige persönliche Informationen über die Familie ausgetauscht hat, ist noch kein Vertrauen da. Erst wenn dieses Vertrauen vorhanden ist, kann die Sachebene funktionieren.

Individualistisch orientierte Menschen sind hingegen meist nur mit ihrer Kernfamilie eng

---

<sup>1</sup> Hofstede, 2012

verbunden. Die Großfamilie ist für sie u.a. von geringerer Bedeutung, nachdem der Staat z.B. ihre Funktion als soziales Sicherungsnetz übernommen hat.

Individualistische Personen können neben ihrer Kernfamilie mehrere Kreise haben, mit denen sie in enger Verbindung stehen, allerdings ohne einen vergleichbaren Grad an Verpflichtung ihnen gegenüber. Beziehungen individualistischer Menschen sind häufig utilitaristisch, d.h. Verbindungen werden eingegangen, wenn sie beiden Personen bestimmte individuelle Bedürfnisse befriedigen<sup>2</sup>.

In der deutschen Berufswelt ist die Sachebene mit Zahlen, Daten und Fakten tendenziell wichtiger, u.a. weil Arbeit und Privatleben tendenziell voneinander getrennt sind. Smalltalk ist zumeist auf das Nötigste beschränkt, seine Familie erwähnt man eher selten – es sei denn, es geht um besondere Leistungen der Familienmitglieder. Es gilt als professionell, eher sachlich miteinander zu reden, konstruktives kritisches Feedback ist tendenziell erwünscht. Wenn Menschen „zwischen den Zeilen“ und indirekt kommunizieren, wird das unter Umständen als schüchtern und nicht vertrauenswürdig eingestuft.

Persönliche Autonomie, Freiheit, Selbstständigkeit, Privatheit und die eigene Einmaligkeit haben für individualistisch orientierte Menschen einen hohen Stellenwert (vgl. Remppe 2012). Sie lernen es also, ihre Gedanken und Gefühle festzustellen und individuelle Ziele zu formulieren.

---

<sup>2</sup> Schmahl A. 2007: S.20

### ***Was bedeutet das konkret für die Berufsorientierung?***

In der Berufsberatung geht man in Deutschland ganz selbstverständlich von eher individualistischer Orientierung aus und evaluiert gemeinsam mit den Ratsuchenden ihre Fähigkeiten, Arbeitserfahrungen, Stärken und Schwächen, damit aussagekräftige Bewerbungen geschrieben werden können. Sich auf diese Art selbst zu reflektieren, ist auch für in Deutschland Geborene herausfordernd. Menschen, die oft über die Familie einen Beruf gelernt und darin gearbeitet haben, ist dies oft fremd:

„Der große Aufwand, der in einem individualistischen Land wie Deutschland allein für die Phase der Berufsorientierung und Berufswahl betrieben wird, ist jungen Geflüchteten und ihren Familien mitunter nicht auf Anhieb verständlich. Aus dem Blickwinkel eines am Wohl der Gruppe orientierten Denkens erscheint es sonderbar, dass alle Überlegungen um das Individuum und seine beruflichen Neigungen und Fähigkeiten kreisen.“ (Braun/Grust 2020)

In den Beratungen bei PonteAzubis fällt auf, dass es einigen Ratsuchenden leichter fällt als anderen, ihre Fähigkeiten und beruflichen Chancen einzuschätzen, Stationen ihrer Ausbildung zu benennen etc. Gründe können sein: unterschiedlicher Bildungshintergrund, längere Verweildauer in Deutschland, größere Vertrautheit mit dem hiesigen Berufsbildungssystem. Die geflüchteten Azubis sind inzwischen schon ein paar Jahre in Deutschland, haben die individualistische Art kennengelernt und teilweise für sich angenommen – Stichwort: hybride Identitäten.

### **Was bedeutet das für Umgang mit Kritik?**

Gesellschaften mit generell höherer individualistischer Orientierung legen laut Triandes mehr Wert auf Sachlichkeit in der Berufswelt, da Beziehungspflege vor allem im privaten Bereich geschieht. Dadurch wird Kritik manchmal direkt und sachlich geäußert, ohne Bewusstsein dafür, eventuell beim Gegenüber Schamgefühle auszulösen. Die Wahrscheinlichkeit, dass kollektiv orientierte Menschen Scham empfinden, wenn sie kritisiert werden, liegt daran, dass kollektive Gesellschaften Kritik als den Zusammenhalt gefährdend wahrnehmen: Der/die Kritisierte könnte „das Gesicht verlieren“. Deshalb wird sie höchstens einmal indirekt geäußert.



In Gesellschaften mit einer kollektiveren Orientierung sind Beziehungen häufig hierarchisch organisiert<sup>3</sup>. Das hat zur Folge, dass z.B. in Ghana (laut Aussage einer Teilnehmerin) Kritik an einer Lehrperson als unhöflich, respektlos und als Infragestellung der Autorität gewertet und dementsprechend sanktioniert wird. Unter Umständen kann ein Verhalten, das den Anderen „das Gesicht verlieren“ lässt, negative Auswirkung auf die gesellschaftliche Position der gesamten Familie haben. Desgleichen wird älteren Menschen qua Alter Respekt gezollt und

u.U. keine Kritik geäußert, so dass „Tandemarbeit auf Augenhöhe“ für einige geflüchtete Teilnehmende ungewohnt war, sofern ihre Tandempartner:innen im Alter ihrer Eltern und Großeltern waren.

Das ist in individualistischeren Ländern wie Deutschland inzwischen anders. Hier haben sich andere Umgangsformen etabliert: Hierarchien sind deutlich flacher geworden und es wird angestrebt, einander sowohl innerhalb der Familie, mit (Groß-)Eltern und Verwandten, als auch im öffentlichen (beruflichen) Leben auf Augenhöhe zu begegnen. Deshalb ist es inzwischen üblicher als noch vor 30 Jahren, dass Schüler\*innen sachliche und konstruktive Kritik selbst gegenüber einer Lehrperson äußern dürfen, ohne dafür sanktioniert zu werden. Darüber hinaus wird ein Nachfragen sogar erwartet, wenn etwas nicht verstanden wurde.

Aus diesen unterschiedlichen Orientierungen sind auch bei PonteAzubis Missverständnisse und daraus folgende Frustrationen entstanden. In zwei Fällen konnte keine Verständigung darüber gelingen, was zum Beziehungsabbruch führte. Nachdem die geflüchteten Teilnehmenden einen Ausbildungsvertrag bekommen hatten, war zu beobachten, dass nur noch ca. ein Drittel von sich aus auf Einladungen der Projektleitungen mit einer Zu- oder Absage reagiert haben. Die anderen mussten jeweils extra einzeln angesprochen werden. Zudem taten sich einige Ehrenamtliche schwer damit, wenn es mühselig war, den Kontakt zu ihrem Mentee aufrechtzuerhalten. Vereinzelt gaben beide Tandempartner:innen an, dass ihr Beziehungsaufbau sich zäh gestaltete. An diesen Stellen haben die Projektleitenden in Dreiergesprächen vermittelnd eingegriffen: Gemeinsam wurden die Gründe ermittelt, Be-

<sup>3</sup> Schmahl A. (2007): S. 20.



dürfnisse und Erwartungen transparent gemacht und nach Lösungswegen und Schnittmengen gesucht.

Ankommen in einer neuen Gesellschaftsform, Kennenlernen anderer Werte, Auswählen, was man in seinem veränderten Leben integrieren will – ein langer Prozess. „Hybride Identitäten“ entstehen, wenn Menschen alte Werte und Verhaltensweisen mit neuen kombinieren. Im Falle von jungen geflüchteten Frauen und Männern heißt das z.B. verstehen und fühlend zu lernen, dass Bindungen außerhalb der Familie und Landsleuten ebenfalls wertvoll sein und sie weiterbringen können. Für Ehrenamtliche heißt es abgesagte Treffen oder Kontaktabbruch nicht persönlich zu nehmen. Stattdessen kann man anerkennen, dass das Gegenüber z.B. stärkere Verpflichtungen gegenüber der Großfamilie fühlt, oder unter den Auswirkungen von chronischem Stress leidet. Stress ist meist ein wichtiger Faktor, wenn teilweise nur die allernotwendigsten

Kontakte gehalten und Veranstaltungen wahrgenommen werden. Denn langanhaltender Stress verursacht Konzentrationsschwäche und kann zu Vergesslichkeit führen. Stress vermindert häufig die Kapazität, in neue soziale Kontakte zu investieren.

Es hat sich gezeigt was nötig ist, damit ein Arbeitsmarktprojekt wie PonteAzubis gelingen kann: entscheidend ist, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und dort mit Engagement und Lernbereitschaft gesehen zu werden. Darüber hinaus ist ein Reflektieren individualistischer und kollektiver Orientierungen und ein wertschätzender interkultureller, intergenerationeller Austausch hilfreich, um Erfahrungen im Kontext von Alltag und Arbeit zu verstehen und mit Herausforderungen lösungsorientiert umzugehen.

*Kathrin Altmann,  
Projektkoordinatorin*





## Wie Erwachsene lernen – Voraussetzungen für (Aus-)Bildungs-Erfolge

Erwachsene sind von ihrer Lebenswelt geprägt, sie haben Erfahrungen gesammelt und verfügen bereits über vielfältiges Alltags- und Berufswissen. Durch die Konfrontation mit etwas Neuem werden vertraute Positionen und Gewohnheiten zwangsläufig – und oft schmerzlich – in Frage gestellt.

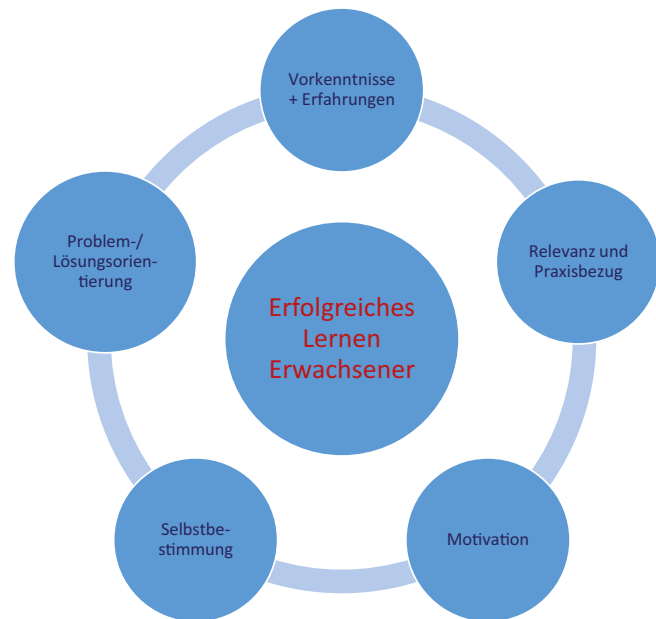
Zugunsten des Lernens neuer Anforderungen muss sogar oft etwas mühsam Verinnerlichtes wieder verlernt werden – was besonders brisant bzw. sensibel ist bei Frauen und Männern, die durch Flucht oder Vertreibung ins Land gekommen sind.

Erwachsene Geflüchtete sind keine Kinder, nur weil sie die Sprache der Aufnahmegesellschaft noch nicht (gut) sprechen. Ihre Lebensleistung und mitgebrachten Kompetenzen haben Wertschätzung zu finden, bevor Neues nachhaltig gelernt wird.

Für nachhaltigen Lernerfolg wirken gesellschaftlicher Erwartungsdruck und eigener Erfolgsdruck häufig kontraproduktiv. In diesem Spannungsfeld ist der Ausgangspunkt erwachsenengerechten Lehrens und Lernens zu verorten, an dem sich Berufsschulunterricht und Sprachlernangebote orientieren sollten.

Laut Lerntheorie des US-amerikanischen Erwachsenenbildners Malcolm S. Knowles spielen bei Erwachsenen folgende fünf Faktoren eine entscheidende Rolle beim nachhaltigen Lernen:

Nach der Lerntheorie Knowles



### 1. Mitgebrachte Vorkenntnisse

Erwachsene bringen Vorkenntnisse und Erfahrungen mit. Erwachsene, also auch geflüchtete Frauen und Männer, sind keine unbeschriebenen Blätter. Sie verfügen über eine große Basis an Wissen und Erfahrungen, die sie in ihren bisherigen Lebenswelten gesammelt haben, welche sie mit Neuem verknüpfen möchten. Während Kinder vieles neugierig ausprobieren, versuchen Erwachsene häufig mithilfe ihrer bereits vorhandenen Kenntnisse, einen Sinn herzustellen. Neue Inhalte sollten daher möglichst einen Bezug zu Vorwissen und Vorerfahrung herstellen, um den Lernprozess von Erwachsenen effektiv zu gestalten.

## **2. Relevanz und Praxisbezug motiviert Erwachsene**

Erwachsene lernen, wenn sie neues Wissen für ihren praktischen Lebensalltag brauchen. Dies kann zum Beispiel sein, um im Beruf weiterzukommen bzw. einzusteigen, oder um eine neue Aufgabe zu bewältigen. Teilnehmerorientierung berücksichtigt, wo die Person in ihrem Leben gerade steht. So sind etwa die Bedürfnisse und Interessen eines Teilnehmers, der im Verkauf tätig ist, andere als die einer Teilnehmerin, die ihre beruflichen Wurzeln in der Universität hat.

## **3. Erwachsene lernen am liebsten selbstbestimmt**

Die eigene Organisation des Lernprozesses ist ein weiteres Kennzeichen, das den Lernprozess von Erwachsenen ausmacht. Erwachsene lernen besser, wenn sie sich selbst aussuchen, was sie wie, wo und wann lernen bzw. wenn sie „auf Augenhöhe“ angesprochen werden. Die möglichst schnelle – zumindest punktuelle – Erlangung von Selbstbestimmung ist wesentlich für die psychische Gesundheit und Lernfähigkeit von Menschen in Sprachkursen wie Berufsschulen.

## **4. Erwachsene sind meist intrinsisch motiviert**

Viele Erwachsene wissen Bildung zu schätzen und lernen überwiegend aus eigenem Antrieb. In der Regel haben sie einen bestimmten Grund, z.B. die persönliche Weiterentwicklung oder ein hohes Interesse am Thema, zu dem sie ihre Kenntnisse erweitern möchten. Dies ist bei Geflüchteten ambivalent: Sie sind unter Druck Deutsch lernen zu „wollensollen“. Gerade als

Neuankommende mit unsicherer Bleibeperspektive können innere Blockaden wirkmächtig sein und Motivation und Lernerfolg lähmen.

## **5. Erwachsene lernen gerne problemorientiert**

Erwachsene bevorzugen es, neues Wissen selbstständig durch das Lösen einer Problemstellung kennenzulernen. Gut geeignet sind in Sprachkursen beispielsweise arbeitsfeldbezogene Übungen, die Zusammenhänge verdeutlichen und dazu auffordern, nach geeigneten Lösungsansätzen zu suchen. Dies setzt voraus, dass Kurse nicht zu heterogen besetzt sind – was in den Berufsschulen durch gleiche Ausbildung gegeben ist, wobei beschränkte Kenntnis der Fachsprache allerdings oft Grenzen setzt.

Der Hannoversche Erwachsenenbildner Horst Siebert weist auf weitere beachtenswerte Aspekte für Lernerfolge Erwachsener hin:

- Lernstile und Lerninteressen werden geprägt von biografischen Erfahrungen, soziokulturellen Milieus, beruflichen Anforderungen und familiären Situationen.
- Lernerfahrungen können sich lernfördernd, aber auch lernhemmend auswirken. Oft können solche Erfahrungen aber – durch behutsame Beachtung – neu interpretiert werden.
- Wesentlich ist die Selbstwirksamkeitsüberzeugung: Je größer das Selbstvertrauen, je realistischer die Selbstevaluation, desto größer die Lernleistung. Dabei spielt materielle (und aufenthaltsrechtliche) Sicherheit des

Lebens eine große Rolle, ebenso wie positive Resonanz/Verstärkung.

- Lernleistungen sind auch vom Gesundheitszustand abhängig. Gleichzeitig fördert (selbstbestimmte) Weiterbildung das gesundheitliche Wohlbefinden.

So weit, so gut: Dies gilt ganz grundsätzlich für nachhaltiges Lernen von Erwachsenen. Was davon lässt sich im Alltag mit bildungs- und kulturell heterogenen (Sprachlern-) Klassen realisieren? Wie sieht die Praxis für Lehrende und Lernende – geflüchtete Frauen und Männer – dort und in Berufsschulklassen aus?

Selbstverständlich ist die Bildungslandschaft so heterogen wie die Kursteilnehmenden. Mancherorts wird von Schulleitern und Lehrenden viel getan, um Brücken zu bauen, an Vorerfahrungen anzuknüpfen oder Praxisrelevanz zu verdeutlichen. Vielerorts wundert man sich aber über geringe Zielgruppenorientierung und fehlende Flexibilität sowie fehlende Kinderbetreuungsangebote. Nach PonteAzubis Erfahrungen sind es weniger die muslimischen Männer, die ihre Frauen von Bildungsangeboten abhalten, als vielmehr das Fehlen leicht zugänglicher, verlässlicher Kinderbetreuungsangebote.

Trotz jahrzehntelanger Zuwanderung in die Bundesrepublik fehlen solide Erkenntnisse aus vergleichenden Studien, beispielsweise wie jenseits unverzichtbarer Ressourcenausstattungen die Beschulung bzw. Weiterbildung organisiert und die pädagogische Herangehensweise ausgestaltet werden sollte, um nachteilige Lernausgangslagen von erwachsenen Zugewanderten auszugleichen – bezogen auf die

Bleibeunsicherheit, psychische Belastungen und die prekäre sozioökonomische Lebenslage wie ggf. Diskriminierungserfahrungen.

Auch die Erfahrungen aus drei Ponte-Projekten zeigen, wie sich ein prekärer rechtlicher Status von Asylsuchenden und Geduldeten teils direkt auf die Zugangsmöglichkeiten und teils indirekt – durch schlechtere Lernausgangslagen – auf die Erfolgchancen beispielsweise von Spracherwerb und Ausbildungen negativ auswirkt.

Gute Patenbeziehungen können hier im Einzelfall ausgleichend wirken und unzureichende berufsschulische Anleitung bzw. wenig differenzierte (Weiter-)Bildungsangebote durch individuelle Vor- und Nacharbeit des Unterrichtes dennoch zum Erfolg führen – allerdings mit erheblichem Aufwand vonseiten der Azubis und Ehrenamtlichen.

### ***Thematische Workshops bei PonteAzubis***

Wie Erwachsene lernen, ist natürlich auch unbedingte in den Angeboten eines ausbildungsbegleitenden Projektes zu berücksichtigen. Was sind die Vorerfahrungen unserer Teilnehmenden? Was ist ihr aktueller Bedarf, was ihr Erkenntnisinteresse? Welche alltäglichen und ggf. psychischen Belastungen hindern Azubis an nachhaltigem Lernen von Sprache oder Berufsschulstoff – wie kann hier unterstützend eingewirkt werden?

So gab es bei PonteAzubis – mit jungen Erwachsenen zwischen 19 und 32 Jahren – immer wieder neue ausbildungsbegleitende Workshops, die teils von ihnen nachgefragt, teils von der Projektleitung identifiziert wurden als bedeut-

sam für gelingende Integration in Betrieb wie Gesellschaft:

- Rechte und Pflichten von Azubis
- Selbstpräsentation in Bewerbungsgesprächen
- Umgang mit Geld
- Umgang mit Stress und Prüfungsangst
- Einführung in digitale Programme wie Excel, Word
- Gelingende Kommunikation in Betrieb und Alltag
- Empowerment von jungen Frauen: „Spüre Deinen Mut, Deine Kraft und Deine Grenzen“
- Unterstützung von jungen Männern: Umgang mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen

Die Workshops fanden – an den Lebensrealitäten der Azubis orientiert: viel Arbeit, Erschöpfung, Müdigkeit unter der Woche – in der Regel jeweils samstags statt. Dies forderte zusätzliche Flexibilität der Mitarbeiterinnen, brachte aber bessere Konzentration und Lernerfolge bei den Teilnehmenden.

In der Pandemie gab es Angebote in Kleingruppen von 3-4 Personen, bei denen Luftaustauschgeräte, Masken und Abstand sicheres Miteinander gewährleisteten. In diesen kleinen Arbeitsgruppen bestand die Möglichkeit, gezielt auf die jeweiligen Fragen oder Probleme einzugehen und die Interaktion der Teilnehmenden untereinander zu fördern.

## ***Deutsch als Fremdsprache: Zur Rolle sprachlicher Kompetenz in Ausbildung und Beruf***

„Sprache ist ein Schlüssel“ zur Integration und zum beruflichen Erfolg – so heißt es zu Recht. Ohne eine sichere Beherrschung der Sprache des Aufnahmelandes gibt es für Migrantinnen und Migranten und für geflüchtete Frauen und Männer kein Fortkommen, weder im Beruf noch in anderen gesellschaftlichen Bereichen: bei der Orientierung im Alltag und den sozialen Kontakten, bei der politischen und kulturellen Teilhabe, beim bürgerlichen Engagement etc.

### ***Sprachkompetenz braucht Zeit ...***

Eine zutreffende Aussage also, fast eine Selbstverständlichkeit. Doch bei näherem Hinsehen ist die Sache nicht so einfach, insbesondere für Geflüchtete, die die Sprache von Grund auf neu erlernen müssen. Der Weg zu einer (einigermaßen) sicheren Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift ist lang. Bis es so weit ist, dauert es – je nach individuellen Voraussetzungen, der Intensität der Sprachförderung und nicht zuletzt den Möglichkeiten zur Sprachanwendung im Alltag – in der Regel vier, fünf Jahre oder auch länger. So lange können, wollen und sollten aber Menschen, die ihre Heimat auf Grund von Krieg oder Verfolgung verlassen mussten, nicht warten auf ihren Eintritt in Ausbildung, Studium oder Arbeit. Es braucht Geduld und leistungsgemäße Sprachlernangebote.

„Ein zu geringes Angebot an Sprachkursen sowie fehlende Zugangsberechtigungen zu Sprachmaßnahmen können damit wesentliche Hürden darstellen.“ IAB Stellungnahme 6/2017

Und das übrigens auch, wenn die Betroffenen verschiedene Sprachkurse erfolgreich absolviert haben, die sich an den Sprachniveaus des Europäischen Referenzrahmens orientieren. Denn die im Referenzrahmen formulierten Niveaus sind relativ abstrakt, beziehen sie sich eher auf fremdsprachliche – und nicht auf zweitsprachliche – Kompetenz, und schließlich stellt das Bestehen von Sprachprüfungen auf B2- oder auch C1-Niveau noch keine Garantie auf eine anwendungssichere und fachlich ausdifferenzierte Sprachkompetenz.

### *... und Orte praktischer Anwendung*

Das liegt nicht zuletzt daran, dass Geflüchtete selten Gelegenheit haben, das im Sprachkurs Erlernete praktisch anzuwenden und dadurch zu festigen und weiterzuentwickeln. Ihre sozialen Kontakte zu Deutschsprachigen sind meist begrenzt und sporadisch, insbesondere, wenn sie in Sammelunterkünften leben (kurze Gespräche mit Sozialarbeitern, Einkaufen, gelegentliche Amts- und Arztbesuche). Auch Auszubildende, die eine Wohnung mieten konnten, berichten, dass sie über die kurzen Gespräche am Arbeitsplatz hinaus kaum deutsche Gesprächspartner haben – verschärft durch die anhaltende Pandemie.

An Auswegen aus diesem Dilemma sollten nicht allein die Betroffenen selbst ein dringendes Interesse haben, sondern auch das Aufnahmeland: von staatlichen Institutionen bis zu den Arbeitgebern. Denn die nachhaltige gesellschaftliche und berufliche Integration von Geflüchteten ist sowohl für die wirtschaftliche Entwicklung als auch für den sozialen Frieden von großer Bedeutung.

### *Auswege aus der „Sprachbegrenzung“*

Überlegungen und Austausch über praktikable Lösungsansätze für das „Sprachdilemma“ sollten in der jetzigen Phase des Übergangs von der „Erstintegration“ zur „nachhaltigen Integration“ weiterhin Beachtung finden.

Es soll hier zumindest skizziert werden, in welche Richtung Lösungsansätze gehen könnten und wo der größte Handlungsbedarf besteht:

- Im Hinblick auf die Anforderungen und Erwartungen (gerade seitens potenzieller Arbeitgeber) an die Deutschkompetenz von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf besteht großer Klärungsbedarf. Gewiss ist – neben der mündlichen – auch eine gute schriftsprachliche Kompetenz (z.B. in der heutzutage nicht mehr wegzudenkenden digitalen Kommunikation) in vielen Berufsbereichen notwendig. Das kann allerdings nicht heißen, dass von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keine Muttersprachler sind, mündlich wie schriftlich eine (fast) muttersprachliche Sprachkompetenz erwartet werden kann. Vielmehr sollten die Anforderungen an die Deutschkenntnisse in einem adäquaten Verhältnis zum individuellen fachlichen Potenzial, zu Motivation, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Aufenthaltsdauer in Deutschland stehen.
- Erweiterung von Sprachkompetenz braucht Räume der Begegnung und praktischen Anwendung, und zwar zusätzlich zu Sprachkursen. Das können Gesprächskreise von Einheimischen und Geflüchteten sein (auch themenorientiert: zu Kindererziehung, Literatur und Kunst, Gesundheit, Verhaltensregeln im Alltag etc.), aber auch Berufspraktika,



betriebliche Arbeitsgruppen, individuelle (betriebliche) Patenschaften oder Übernahme von ehrenamtlichen Aufgaben.

- Arbeitgeber sollten sich stärker als bisher offen zeigen für die Erprobung von „Kombi-Modellen“, bei denen „geflüchtete Fachkräfte“ berufsbegleitend die Möglichkeit erhalten, an fachspezifischen Kursen oder Sprachtrainings (intern oder extern) teilzunehmen. Auch betriebliche Paten oder „Sprachtutoren“ könnten zur beruflichen Integration und sprachlichen Kompetenzerweiterung von „geflüchteten Neueinsteigern“ wertvolle Unterstützung leisten. Hier gibt es im Raum Hannover zwar wegweisende Beispiele, dennoch hat der Perspektivwechsel vielfach den Sprung von der Grundsatzerklärung in die Personalabteilungen noch nicht geschafft, trotz Aufnahme von Zielen wie Interkulturalität und Diversity-Management in den Leitlinien von Unternehmen.

*Mir scheint die wichtigste Redensart im Deutschen heißt: Spaß beiseite, Ernst komm her.*

*Ramanthan Guri*

Zur Klarstellung: Es geht nicht darum, Geflüchteten Sonderbedingungen (zum Nachteil anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) einzuräumen. Vielmehr geht es darum, unterschiedliche Ausgangslagen und individuelle Biografien im Blick zu haben und nach optimalen Wegen zu suchen, vorhandene Potenziale zur Entfaltung zu bringen. Das heißt, nicht nur auf – sprachliche und andere – Defizite zu schauen, sondern auch auf mitgebrachte informelle Kompetenzen, wie internationale und (inter-)kulturelle Erfahrungen oder mehrsprachige Kenntnisse. Zum Wohle nicht allein der Betroffenen, sondern auch der (potenziellen) Arbeitgeber und der Gesellschaft insgesamt.

Das „Fehlen einer guten mündlichen und schriftlichen Sprachkompetenz“ sollte kein Argument sein, unnötig den Zugang zu Beschäftigungen zu erschweren, die den fachlichen Qualifikationen entsprechen. Englisch kann vorübergehend eine Verständigungsbrücke sein.

Es ist abzusehen, dass die Corona-Pandemie sprachliche Fortschritte gefährdet: das Üben der neu erlernten deutschen Sprache im Alltag oder bei gemeinschaftlichen Projekttreffen, gemeinsames Lernen in Arbeitsgruppen der Berufsschule. Hier wäre es gut, wenn Betriebe neben ihren betrieblichen Pandemiebelastungen dennoch ihre Azubis in der (fachlichen) Kommunikation unterstützen würden.

## **Hürden in der Berufsschule und bei Abschlussprüfungen**

Die Betriebe brauchen gut ausgebildete junge Menschen, aber es gibt zu viele davon, die ihre Ausbildung abbrechen. Unter diesen „Abbrechern“ ist der Anteil der Auszubildenden mit Flüchtlingshintergrund besonders hoch. Sie scheitern nicht an den praktischen, sondern an den theoretischen Anforderungen oft schon in der Berufsschule, spätestens aber in den Prüfungen.

Im Berufsbildungsgesetz heißt es in § 1 Abs. 3:

„Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Es ist davon auszugehen, dass alle an der Ausbildung Beteiligten – Betriebe, Berufsschulen, für die Prüfungen verantwortliche Kammern – möglichst viele erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse anstreben. Da aber immer noch zu viele Ausbildungen nicht erfolgreich abgeschlossen werden, muss nach den Gründen gefragt und Abhilfe geschaffen werden, nicht nur zu Lasten von Auszubildenden (z.B. Ausbildung verlängern oder Nachhilfe am Samstag, aber auch am Sonntag). Abschließend sollen Denkanstöße für eine Verbesserung dieser Situation erfolgen.

§ 38 des Berufsbildungsgesetzes macht Aussagen zum Prüfungsgegenstand; dort heißt es:

„Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsverordnung ist zugrunde zu legen.“

Die Erfahrungen mit inzwischen zahlreichen Auszubildenden in den unterschiedlichsten Berufen haben gezeigt, dass sie sehr selten Probleme in den Betrieben haben, die Arbeitgeber also mit den Leistungen sehr zufrieden sind. Schwierigkeiten gibt es leider häufig in den Berufsschulen und dann auch in den Prüfungen. Dabei geht es meistens um sprachliche Defizite und mangelnde Reduktion von Komplexität. Obwohl die jungen Menschen über gute deutsche Alltagssprachkenntnisse (Niveau B1/B2) verfügen, scheitern sie an den komplexen Aufgabenstellungen. Diese Aufgaben insbesondere in den Arbeitsblättern und schriftlichen Tests bzw. Prüfungen sind oft so kompliziert formuliert, dass selbst deutsche Schüler daran scheitern. Es geht hier nicht um die fachlichen Anforderungen und zu lernende Fachbegriffe, sondern um die oft sehr komplexe Grammatik und schwierige Fragestellungen.

Die Probleme werden dadurch verstärkt, dass zunehmend Multiple-Choice-Aufgaben Teil der schriftlichen Prüfungen sind. Diese sind mit erheblichem Leseaufwand verbunden, wobei es auf das Verstehen jedes einzelnen Wortes ankommt.

Hier zwei Beispiele aus Tests im Rahmen der Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker. Aus einem

Test zum Thema „Bundestagswahlen“ (7 Seiten, 60 Minuten Zeit!):

In modernen Massendemokratien ist eine direkte Demokratie nur bedingt praktikabel. Für welches Demokratie-System haben sich vor diesem Hintergrund die Verfassungsgeber in Deutschland entschieden?

- Die Verfassungsgeber entschieden sich für eine argumentative Demokratie bzw. für ein Argumentativsystem.
- Die Verfassungsgeber entschieden sich für eine homosensitive Demokratie bzw. für ein Homosensitivsystem.
- Die Verfassungsgeber entschieden sich für eine kommunikative Demokratie bzw. für eine Kommunikativsystem.
- Die Verfassungsgeber entschieden sich für eine repräsentative Demokratie bzw. für ein Repräsentativsystem.
- Die Verfassungsgeber entschieden sich für eine semikollektive Demokratie bzw. für ein Semikollektivsystem.

Aus einem Test zum Thema Service (30 Multiple-Choice-Aufgaben + 11 offen zu bearbeitende Aufgaben, 60 Minuten Zeit!)

Welche Antwort in im Hinblick auf Gewährleistung und Garantie zutreffend?

- Die Gewährleistung ist vergleichbar mit der Garantie des Herstellers.

Die Gewährleistung und die Garantie sind gesetzliche Leistungen des Herstellers.

Die Gewährleistung ist durch ein Gesetz geregelt und die Garantie ist eine freiwillige Leistung des Herstellers.

Die Gewährleistung und die Garantie sind freiwillige Leistungen des Herstellers.

Die Gewährleistung ist eine freiwillige und die Garantie eine gesetzliche Leistung des Herstellers.

Wer diese Aufgaben liest, muss sich fragen, ob in den Prüfungen berufliche Kenntnisse oder die Beherrschung der deutschen Sprache getestet werden. Schätzungen gehen davon aus, dass Schülerinnen und Schüler mit geringeren Deutschkenntnissen etwa 20 % mehr Zeit zum Lesen und Verstehen von Aufgaben benötigen. Auszubildende mit Flüchtlingshintergrund, die erst wenige Jahre in Deutschland sind, sind hier deutlich benachteiligt.

Da die Kammern für die Prüfungsinhalte und Prüfungsdurchführung verantwortlich sind, orientieren sich die Berufsschulen im Unterricht und in ihren Tests an den zu erwartenden Prüfungsaufgaben. Dabei haben sie oft nicht genug Zeit und selten Unterstützungsangebote für benachteiligte Schülerinnen und Schüler.

Das Berufsbildungsgesetz regelt in § 65, dass bei der Ausbildung die „besonderen Verhältnisse behinderter Menschen“ berücksichtigt werden sollen. „Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von

Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme der Hilfestellung Dritter.“

Warum werden Hilfen dieser Art nicht auch den Auszubildenden mit Flüchtlingshintergrund ermöglicht? In einem Antrag könnten Stellungnahmen der Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen Aussagen dazu machen, ob die Auszubildenden die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Um diese in den Prüfungen nachweisen zu können, müssten ihre sprachlichen Nachteile allerdings berücksichtigt werden.

Nach einem Jahr Pandemie, einhergehend mit monatelangem Unterrichtsausfall an den Berufsschulen bzw. teilweise rudimentärem digitalen Unterricht verschärft sich die geschilderte Problematik gravierend! Durch fehlendes Entgegenkommen in der Prüfungsvorbereitung/-durchführung und Misserfolg bei Ausbildungsabschlüssen drohen gravierende Rückschritte in den Integrationsbemühungen. Auszubildende kämpfen ebenso mit ausfallendem Berufsschulunterricht wie mit digitalem Unterricht. Digital kann man nicht die Sitznachbarin fragen, wenn man nicht verstanden hat, was der/die Lehrende will, und digital funktioniert erst recht nicht, oft wegen schlechtem WLAN oder veralteter Technik. Hier hat PonteAzubis kurzfristig Deutschnachhilfe und Computernachhilfe angeboten.

*Marlene Wolter,  
Ministerialrätin i.R., ehrenamtlich Engagierte*



## **Hürdenlauf zu ausbildungsbegleitenden Hilfen – Beispiel Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**

Auch wenn eine Ausbildung sich langfristig finanziell auszahlt, stellt sie Deutsche wie Geflüchtete in den Ausbildungsjahren oft vor Existenzsorgen. Denn viele Ausbildungsberufe werden so gering vergütet, dass Azubis auf finanzielle Unterstützung der Eltern oder auf staatlicher Hilfe angewiesen sind. Das Integrationsgesetz hat 2016 den Zugang zu ausbildungsfördernden Instrumenten für junge Geflüchtete gebracht (vgl. Burkert/Derks 2017). Allerdings gab es seitdem mehrere Gesetzesänderungen, in denen ihre Berechtigung, BAB und andere ausbildungsbegleitende Hilfen zu erhalten, mehrfach geändert wurde. Bis 2019 hing sie nicht nur von Azubi-Eigenschaft und Höhe der Ausbildungsvergütung ab, sondern maßgeblich von der Schutzquote oder Bleibeperspektive sowie Aufenthaltsstatus. Das hat viele verwirrt:

Abdallah: „Ja, ich habe BAB beantragt, weil ich nur 400 Euro netto für die Ausbildung bekommen habe. [...] Ich habe gedacht, ich bekomme dadurch vielleicht ein bisschen Geld vom Jobcenter wegen meiner Miete oder für meinen Vater [...]. Dann habe ich vom Jobcenter ungefähr ein Buch an Dokumenten bekommen. Das habe ich ausgefüllt und alles abgegeben. Danach habe ich eine Absage bekommen. Der Brief vom Jobcenter hat gesagt: Die Leute, die Aufenthaltsgestattung haben und 2019 ihre Ausbildung angefangen haben, die bekommen keine Ausbildungsbeihilfe vom Jobcenter. [...] Leute, die] 2018 oder 2017 die Ausbildung angefangen, die bekommen BAB. Das war auch ein Grund. Und alles war negativ. Von der Firma, vom Jobcenter. Es war viel, das Geld war wenig. Dann habe ich Tschüss ge-

sagt. Ich habe viel überlegt. Aber drei Jahre, das war nicht möglich.“

An dieser Aussage merkt man, dass Abdallah die Rechtslage nur schwer durchblickte und unglücklicherweise Opfer der Förderlücke<sup>4</sup> für Menschen mit Aufenthaltsgestattung war, die bis 2019 existierte (siehe Schaubild). Außerdem ist zu erkennen, dass es verwirrend und zeitfressend ist, diese komplexen Regelungen zu verstehen und dass sie sogar zu einem Ausbildungsabbruch beitragen können.

Andere Projektteilnehmende haben selbst ab 2019 kein BAB beantragt, weil sie und auch die Beratungsstellen, zu denen sie gegangen sind, nicht über die Neuerungen informiert waren. Seit 2019 wurde die Förderlücke für Geduldete und Gestattete geschlossen. Sie können seitdem aufstockende Leistungen vom Sozialamt beantragen, wenn ihr BAB-Antrag abgelehnt wird.

Darüber hinaus sind manche in prekäre Lebenssituationen geraten wegen der langen Bearbeitungsdauer vom BAB-Antrag und weil kein familiäres Netz im Hintergrund war, um den finanziellen Engpass zu überbrücken.

Sarah hatte Glück, dass ihre Arbeitgeberin ihr die Miete vorgestreckt hat. Ansonsten hätte sie möglicherweise ihre Wohnung verloren, weil sie dringend auf das BAB angewiesen war:

Sarah: „Warum kommt immer, wenn ich eine Prüfung vorbereite, dieser Stress? Auf einmal wollte ich sagen, wir lassen das. Ich wollte den BAB-Antrag nicht mehr machen. Und dann habe ich einen Brief von denen von der

---

<sup>4</sup> Voigt C. (2018): Ausbildungsförderung, GGUA Flüchtlingshilfe e. V.





Beantragungsweg für BAB bis 2019



Beantragungsweg für BAB ab 2019

Agentur für Arbeit bekommen, dass ich jetzt BAB bekomme. Ich erinnere mich, ich musste die Wohnung bezahlen, ich hatte richtig wenig Geld. Ich konnte einen Monat nicht bezahlen.“

Unklare Zuständigkeiten und Berechtigungen tragen bei den PonteAzubis-Teilnehmenden – insbesondere bei unsicherem rechtlichem Status – zu lange anhaltendem Stress bei. Sie sind Energiefresser während der Ausbildung.

Auch für Ahed, der eine Aufenthaltserlaubnis hat, war die Beantragung von BAB eine kraftkostende Hürde, die zu so großem Stress geführt hat, dass er die Ausbildung fast abgebrochen hätte. Nur mit psychischer und sachlicher Unterstützung von PonteAzubis konnte er diese Hürde letztlich überwinden.

Seine Ausbildungsvergütung von ca. 580 Euro reichte nicht zum Leben. Als er BAB beantragte, wurde ihm allerdings nur ein Betrag von 100 Euro bewilligt, sodass er seine Lebenshaltungskosten weiterhin nicht abdecken konnte. Bei ihm ist deshalb viel Druck entstanden und er hat sich ohnmächtig gefühlt, was besonders fatal bei PTBS ist. Durch diese Erfahrung wurde Aheds Resilienz vermindert, sodass er weniger Kraft für seine Ausbildung hatte.

Dann kamen weitere unvorhergesehene finanzielle Belastungen durch Mahnungen vom Jobcenter, das zu viel gezahlte Leistungen von zwei Jahren zuvor zurückforderte. Ahed wird außerdem vom Jobcenter fälschlicherweise an die Wohngeldstelle verwiesen, damit er einen Zuschuss zu seiner Miete bekommt. Das stellte sich als Sackgasse heraus und ließ sein Stresslevel noch mehr ansteigen. Als Ahed mit Hilfe von PonteAzubis klarstellt, dass er nicht wohngeldberechtigt ist, will das Jobcenter ihn persönlich

während seiner Arbeitszeit sehen, um einen Aufstockungsantrag auszufüllen. Das führt ebenfalls zu noch mehr Druck und Stress, weil die Arbeitgeberin ihn sehr beansprucht und er dort einen guten Eindruck machen will. Daraufhin bekommt er eine Panikattacke.

Nur mithilfe von PonteAzubis, deren Leitende sich der Korrespondenz angenommen hatte, konnte Ahed schlussendlich einen Zuschuss zur Miete in Höhe von 250 Euro bekommen. Außerdem bekam er einige Zeit später einen Korrekturbescheid der BAB-Stelle: Die Berechnung war falsch, er erhielt ab dem Zeitpunkt 195 Euro monatlich BAB. In diesem Fallbeispiel ist sehr viel Stress entstanden, der fast zum Ausbildungsabbruch geführt hat.

Der Beantragungsweg von Azubis mit Aufenthaltserlaubnis gestaltet sich zwar insgesamt unproblematischer, weil ihre BAB-Berechtigung schon seit 2015 unstrittig ist. Aber trotzdem ist die Beantragung selbst für sie eine zeitliche und emotionale Belastung. Unter anderem deshalb ist ein Patenschaftsprojekt wie PonteAzubis sehr wichtig, um in der BBS-Zeit Stabilität zu geben und Hürden nehmen zu können.

Eine einheitlich verantwortliche Stelle für Ausbildungsförderung für Geflüchtete und Deutsche zu schaffen, die die Antragsstellung bündelt und ggf. weiterleitet, wäre eine sehr entlastende Maßnahme, für Azubis und ihre ehrenamtlichen Paten wie für Betriebe.

*Kathrin Altmann,  
Projektkoordinatorin*



## 6. „Kunst trotz(t) Corona“: PonteAzubis-Ausstellung

*Nicht die stärkste Art überlebt, auch nicht die intelligenteste, sondern die wandlungsfähigste.*

*Charles Darwin, 1858*



*Aus der Rede zur Ausstellungseröffnung am  
1.10.2020*

Das Zitat von Charles Darwin aus dem Jahr 1858 beschreibt sehr gut die Herausforderungen, denen wir alle uns aktuell stellen müssen. Die Corona-Pandemie hat in sehr kurzer Zeit bestehende, funktionierende Geschäftsmodelle infrage gestellt – temporär und teilweise für immer. Unternehmen und ihre Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, hierauf möglichst kurzfristige flexibel zu reagieren. Und um diese Fähigkeit zu trainieren, um Neues mit Neugier zu begegnen und nicht mit Stress, um den Spaß am Ausprobieren zu fördern, kann beispielsweise ein Teamtag



im Klettergarten, ein Schnuppertag in einer fremden sozialen Arbeit oder ein Kreativtag helfen. Unsere Zeit braucht Menschen, die ihrer Lust auf Neues Vorrang geben vor ihrer Angst! Menschen, die bereit sind – und den nötigen Freiraum dafür bekommen! –, Umgang mit unbekanntem Menschen oder fremden Materialien auszuprobieren, ohne zu wissen, ob das Neue überzeugen wird.

Es ist wahrzunehmen, dass geflüchtete Frauen und Männer oft solche Menschen sind.

Der Anlass, Kunst zu machen, findet sich grundsätzlich im wirklichen Leben – wie bei PonteAzubis auch: Nach vier Monaten bis dahin





unvorstellbarer Corona-Einschränkungen, reduziert auf Videochats, Whats-App-Austausch, Online-Beratungen, während die Azubis darauf zurückgeworfen waren, teilweise ohne Laptop, mit dem Smartphone Berufsschulaufgaben alleine zu lösen, da kam der Gedanke auf, wir müssen etwas tun und dem Corona-Mehltau trotzen! Was können wir in dieser allgemeinen gesellschaftlichen Stimmung von Lähmung und Unsicherheiten mit unseren PontePaten und Azubis machen? Wir wollten Handlungsfähigkeit wieder in den Vordergrund stellen und trotz Einschränkungen Möglichkeiten eröffnen, miteinander etwas zu tun und die Batterien mit Freude aufzuladen!

Denn klar ist, wenn wir Menschen uns als handlungsfähig erfahren, dann verringert sich Angst, dann wächst Kraft, Selbstbewusstsein und Zuversicht. Also luden wir ein zu einem Open-Air-Kreativtag, um anders über die Alltagserfahrungen mit „Abstand“ nachzudenken, um zu spielen mit Gegensätzen und um Materialien, Neues auszuprobieren.



„Kunst trotz(t) Corona“ - Kunst ist das Ergebnis eines kreativen Prozesses, eine wesentliche Ausdrucksform für Gefühle und Gedanken, welche die Menschen bewegen. Kunst ist weniger das, was Kritiker und Spekulanten für wertvoll und handelbar halten, sondern vielmehr all das, worin der oder die Schaffende ein Stück von sich selbst gegeben hat im schöpferischen Gestalten aus verschiedensten Materialien, mit den Mitteln der Sprache oder des Fotografierens.

Seit Anfang des 20. Jahrhunderts kommt Kunst weniger von Können als von Machen. Was dann aber doch wieder eine Form des Könnens ist: nämlich, sich zu trauen. Sich vor eine leere Leinwand, ein leeres Blatt Papier oder eine Fotowand zu setzen und dann etwas in die Hand zu nehmen und auszuprobieren, mit Materialien, mit Licht und Schatten oder mit „Abstand“ zu spielen, etwas zu verwerfen und noch mal neu anzufangen. Und schließlich: etwas von sich zu zeigen. Das erfordert Mut und Neugier. Letztlich



sind das Fähigkeiten, die auch im Prozess einer Ausbildung von immenser Bedeutung sind: Sich zu trauen, nicht nur Regeln verlässlich auszuführen, sondern diese auch zu hinterfragen; über den Tellerrand zu schauen, Sachen in die Hand zu nehmen. Und die Ponte Azubis haben dies in ihren unterschiedlichen Ausbildungen zunehmend gelernt. Dieser Mut und dieses Können sind nun auch in die Ausstellungseröffnung eingeflossen.

Es war ein spannender Prozess, den wir mit den Kreativworkshops begonnen haben: Angefangen damit, dass es in Farsi und im Arabischen das Wort „Abstand“ in unserem Sinne, mit den verschiedenen Bedeutungsdimensionen nicht gibt. „Ich brauche manchmal Abstand“ stieß auf Unverständnis, denn in Syrien oder Afghanistan bin ich in der Regel eingebunden in eine Gruppe, in einen Familienverband, hieß es.

Es wurde parallel in zwei Gruppen mit Farben und Leinwand bzw. Fotoapparat, Maske und Licht experimentiert. Wie kann ich „Abstand“ und meine Gefühle mit Hell/Dunkel-Effekten oder mit Distanz und Nähe ausdrücken? Wie kann ich als Ungeübte mit Farben etwas zum Ausdruck bringen?

Beim zweiten Treffen, als wir mit Gedichten und Textschnipseln arbeiteten, wurde ein eher stilles Leiden an dem Abstand von 3 864 bzw. 6 590 km zum Vertrauten/Selbstverständlichen hörbar oder die Vor-Corona-Erfahrung, dass andere Abstand halten, wenn ich mich auf dem Pausenhof oder in der Bahn dazustelle. Dies mündete in nachdenkliche Texte.

Künstlerisches Tun inspiriert dazu, anders auf's Leben zu schauen, schafft Impulse Realität zu entfremden und dadurch anders handhabbar

zu machen. Es hat uns angeregt, ins Gespräch zu kommen über unsere unterschiedlichen Wirklichkeiten. Indem ich Abstand gewinne zur tristen oder belastenden Realität, zum Alltag, können neue Lebenskräfte frei werden und vielleicht auch eine neue Sicht auf Alltagsprobleme gewonnen werden.

Die PonteAzubis-Teilnehmenden müssen normalerweise Vorgegebenes lernen und Erwartungen erfüllen – so sind sie oft im Modus des Reagierens. Im Fotoworkshop ging es darum, ins Agieren zu kommen, indem wir zusammen etwas Neues kennengelernt haben, uns ausprobiert und Eindrücke von Abstand ausgedrückt haben.

Die (Be-)Deutung von Abstand wurde durch unterschiedliche Perspektiven und Lichteinfälle untersucht. Vergleichbar mit dem Abstandsbegriff kann auch ein und dasselbe Objekt – je nach Licht und Perspektive – eine völlig unterschiedliche Bildwirkung haben. Die Art und Weise, wie wir sehen, bestimmt, wie wir fotografieren – und andersrum. Das heißt, mit welcher Perspektive und in welchen Lichtverhältnissen ein Foto aufgenommen wird, beeinflusst, was wir sehen.

Abstand kann in der Fotografie wie auch sonst einen Kontrollmechanismus andeuten, Einschränkung und Distanz. Dadurch können z.B. Gefühle wie Einsamkeit, Isolation, Traurigkeit, Zurückweisung, Sich-ungeliebt-Fühlen hervorgerufen und verstärkt werden. Genauso kann Abstand auch als Schutz- und Rückzugsraum dienen, Grenzüberschreitungen vermeiden und ein Gefühl von Sicherheit, Geborgenheit und Vertrauen schaffen. Im Workshop machte es Spaß es selbst in der Hand zu haben, Abstand abzubilden – als etwas Positives oder Negatives.

## „Abstand“ – das weckt ambivalente Gefühle.

Manchmal  
brauche ich Abstand  
von Erwartungen, dass ich gut bin oder  
erfolgreich bin.  
Aber eigentlich wünschte ich mir auch mal  
Ruhe.

Mein altes Leben war einfacher.  
Da war ich Experte in meinem Alltag, wusste,  
wie alles funktioniert.  
Da konnte ich sprechen, ohne viel  
nachzudenken.  
6 550 km Abstand zwischen meinem alten und  
meinem neuen Leben:  
Das ist manchmal zu viel.

Hier in Deutschland habe ich auch Erfolge, aber  
es ist oft zu stressig.  
Hier muss ich immer aufpassen:  
Im Betrieb, in der Berufsschule, bei den Ämtern,  
in der Bahn ...  
Und oft fühle ich mich ohnmächtig,  
wie ohne Wert.  
Wenn ich alleine bin, kann ich wenig dagegen  
tun.

Und jetzt ist Corona.  
1,50 Meter Abstand in Geschäften ist mir egal,  
aber 1,50 m Abstand bei der Arbeit oder mit  
Freunden, das nervt.  
Da fehlt was.

Menschen rücken ab von Anderen,  
manchmal auch von mir.  
Das tut weh.  
Ich bin abhängig davon, dass es Menschen gibt,  
die keinen Abstand halten von mir, die mich  
unterstützen



Manchmal bekomme ich Unterstützung.  
Dann wächst Hoffnung.  
Ich halte durch.  
Ich schaffe das.

*Text, gelesen von Seifollah.*

*Ein Vierteljahr nach der Lesung hat er es  
geschafft: seinen Ausbildungsabschluss!*



# 7. Fünf Schlüssel zum Erfolg

*Junge Menschen brauchen eine klare Perspektive. Alle Arbeitsmarktakteure sollten ihr Mögliches tun.*

*(Grant Hendrik Tonne, Nds. Kultusminister, 22.3.2021)*



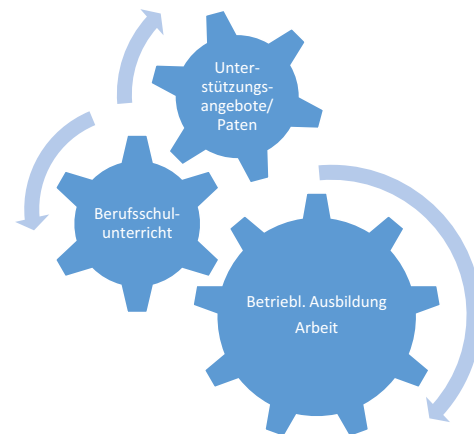
Eine amerikanische Behörde für Forschung und Bildung (National Science Foundation) hat 61 Studien verglichen, die sich mit „Schlüsseln zum Erfolg“ beschäftigen.

Dabei haben sie herausgefunden, dass sich genau drei Faktoren in allen Publikationen überschneiden. Diese Gemeinsamkeiten bezeichneten sie als Drei-Punkte-Plan für Erfolg im Leben.

1. Zugehörigkeit: Der Wunsch nach Zugehörigkeit überträgt sich von der Kindheit auf das Arbeitsleben. Wer in einem starken sozialen Gefüge lebt, arbeitet und anerkannt ist, fühlt sich wohl und wird mit seinen Möglichkeiten erfolgreich sein.
2. Ziele und Werte: Menschen mit Zielen und Werten gehen trotz Hindernissen ihren Weg. Sie verzweifeln nicht an Entscheidungen, sondern suchen Lösungen.
3. Denkweise: Man lernt ein Leben lang. Wer so denkt, ist neugierig und wissbegierig. Solche Menschen können sich schnell in Themen einarbeiten und Verknüpfungen zu anderen Bereichen herstellen. (Siehe Focus online 3.2.2020)

Wenn von diesen drei Erfolgs-Faktoren ausgegangen wird, stellt sich die Frage, wer dazu welche Voraussetzungen erfüllen kann/soll/muss? Zugehörigkeit muss einerseits das Individuum anstreben, andererseits braucht es das Gemeinwesen/die Nachbarschaft/den Betrieb, die sie mit gezielten Rahmenbedingungen fördern. Ziele, Werte und Denkweisen sind einerseits individuell und familiär ausgebildet, andererseits kann zwischenmenschlicher Austausch und (schulische/betriebliche) Beratung auch hier Informationen geben, Anreize schaffen und den Blick des Individuums weiten.

Was zählt bei einem Brückenbauprojekt wie „PonteAzubis“ als „Erfolg“? Aus welcher Perspektive wird auf Erfolg oder Nicht-Erfolg oder



Noch-Nicht-Erfolg geschaut? Hier geht es darum, die Beiträge verschiedener Akteure bei der Integration in Ausbildung zu beleuchten.

(Ausbildungs-)Erfolge haben in der Regel mehrere Mütter und Väter. An erster Stelle sind Einsatz und Leistung der vor relativ kurzer Zeit nach Deutschland geflüchteten jungen Frauen und Männer zu nennen.

### **Atig, Annie und die anderen Azubis**

**🔑** Im Film „Die Atlantikschwimmer“ von 1976 stehen Herbert und Heinz am Meeresufer und wollen weg. Aber es fehlt ein Schiff. Da sagt Herbert: „Du hast keine Chance ... aber nutze sie!“ Dann steigt er ins Wasser und schwimmt los. Damit endet der Film.

Junge Leute – zumal männliche, dunkelhaarige, dunkelhäutige oder gebrochen Deutsch sprechende – werden in Deutschland häufig misstrauisch beobachtet und sind vor allem als potenzielle Belästiger oder Superspreeder in den Schlagzeilen. Junge Menschen, die so für



die Gesellschaft verloren sind – das wäre Kapitalvernichtung. Der Blick auf sie muss sich grundlegend ändern.

Geflüchtete haben schwerlich eine Chance, und viele versuchen sie trotzdem zu nutzen. Die jungen Frauen und Männer bei Ponte-

Azubis haben in den vergangenen drei, vier Jahren teilweise unglaubliche Leistungen vollbracht; es ist für das weitere Hineinwachsen in die Aufnahmegesellschaft von fundamentaler Bedeutung, dass ihnen wie auch der Gesellschaft dies gespiegelt wird und Anerkennung findet.

Ja, Geflüchtete sind gefordert, dran zu bleiben, den Kontakt zu Deutschen zu suchen, und nicht schnell aufzugeben. Sportvereine können hier ein Türöffner sein, um Zugehörigkeit zu entwickeln, gemeinsame Freizeitaktivitäten auszuüben und die deutsche Sprache im Alltag zu praktizieren. Die Realität ist aber vielfach, dass die Gemeinschaft mit Landsleuten in Deutschland leichter zustande kommt und deshalb nur wenige regelmäßige Kontakte zu Deutschen entstehen. Hier braucht es gelebte Willkommenskultur – wie es sie immer braucht, wenn Vereine und andere Gemeinschaften anstreben, offen für Fremde zu sein – egal, ob deutschstämmige Fremde oder zugewanderte Fremde.

### **Anerkennung fördert Erfolge**

Wer trotz „Honig im Kopf“, Angst im Herzen oder wenn „das Wasser bis zum Hals steht“, trotzdem dranbleibt – wie Ali aus dem Iran –, die neue Schrift- und Lautsprache zu lernen und eine Ausbildung zu suchen, zeigt enorme Leistungsbereitschaft.

Wer bislang verfolgte Lebensträume hintanstellen kann und mit kleinen Schritten große (berufliche) Ziele dennoch nicht aus dem Blick verliert – wie Mohamed aus dem Mali –, wird gebraucht.

Wer trotz Alpträumen und häufig schlaflosen Nächten am nächsten Morgen im Betrieb seinen

Mann steht – wie Alal aus Syrien –, empfiehlt sich mittelfristig für höhere Aufgaben.

Wer – wie Malal aus Syrien – ein Kind geboren hat und trotzdem ein Jahr danach erfolgreich um einen Krippen- und Ausbildungsplatz in einem Büro gekämpft hat, zeigt Zielstrebigkeit und eine hohe Motivation.

Wer trotz Nicht-Wahrnehmung, abfälliger Bemerkungen oder gar rassistischer Sprüche von Kollegen – wie Ruhollah aus dem Iran – nicht krank wird oder aufgibt, sondern weiter seine Arbeit macht, verdient Anerkennung.

Wer nicht in der Muttersprache geprüft wird und trotz massivem Zeitdruck komplizierte formulierte Prüfungsaufgaben abuarbeiten versucht – wie Ahmad aus Syrien – und dann die Anforderungen selbst unter Corona-Bedingungen weitgehend erfüllt, ist sehr erfolgreich.

Gesellschaft wie Betriebe wären gut beraten, all dies anzuerkennen, denn Motivation, Kreativität, Tatkraft, Lern- und Leistungsbereitschaft sind wesentliche Voraussetzungen für berufliche und betriebliche Entwicklung. Wo junge Menschen – ob geflüchtet oder nicht – an der Entfaltung ihrer Potenziale durch Armut, Bürokratie, Aufenthaltsunsicherheit, Zukunftsängste oder Selbstzweifel gehindert oder allein gelassen werden, da fehlen Anreize, aktiv Teil der Gesellschaft zu werden. Und junge Leute haben oft gute Antennen dafür, ob die Gesellschaft ihre Anstrengungen und Erfolge anerkennt oder nicht.

Wem stützend unter die Arme gegriffen wird, wem etwas zugetraut wird, wer ermutigt wird, ist oft zu weit mehr fähig, als man auf den ersten



Blick vermutet. Mit jemandem an der Seite – im Alltag oder im Betrieb – kann vorausschauendes, zielgerichtetes Lernen geschult werden, können die vielen Hürden auf dem Weg bewältigt werden.

### ***Ehrenamtliche AusbildungsPat:innen***

🔑 Die Arbeit in einem Tandem ist bei Ponte-Azubis eine tragende Säule zur persönlichen, kontinuierlichen Unterstützung für junge Geflüchtete, die sich berufliche Perspektiven erarbeiten wollen; aber auch eine interkulturelle Begegnungsmöglichkeit von Vertretern der Aufnahmegesellschaft mit geflüchteten Frauen und Männern.

Geflüchtete gewinnen durch Pat:innen nicht nur einen Kontakt zur Aufnahmegesellschaft, sondern – wenn es gut läuft – indirekt auch zu weiteren Personen wie Nachbarn, Kindern oder Freunden. Dies kann zusätzlich zur Integration beitragen bzw. Wissen übereinander aus erster



Hand vermitteln. Laut Forschung zu Einstellungen gegenüber Zugewanderten können solche Begegnungen Vorurteile abbauen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken.

Auf einer Skala von 1 (Stimme überhaupt nicht zu) bis 7 (Stimme voll zu) schätzen die Paten – auf einem Auswertungs-Fragebogen im Januar 2021 (siehe Anhang) – ihre Tandemkommunikation/Beziehung als überwiegend gut ein. Das ähnlich junge Tandem hat eine freundschaftliche Beziehung entwickelt – was den Interessen insbesondere von jungen geflüchteten Menschen entgegenkommt.

### ***Wie sieht gute Patenarbeit aus?***

Pat:innen neigen dazu, viel über Geflüchtete und deren Herkunftsländer erfahren zu wollen. Gute Patenarbeit beginnt jedoch mit einer Schulung und Sensibilisierung für eigene Beweggründe, sich zu engagieren, eigene Erwartungen und individuelle Wahrnehmungs- und Deutungsmuster. Pat:innen müssen sich selbst, ihre Rolle, ihre eigenen Bedürfnisse reflektieren, wozu sie bei PonteAzubis u.a. mit Supervision/Kollegialer Beratung angeregt werden.

Im Tandem ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen. Pat:innen müssen sich einlassen können, ohne sich vereinnahmen zu lassen. Nähe und Distanz ist ein Thema, das immer wieder reflektiert werden sollte, ebenso wie die Förderung und Achtung des Selbstbestimmungsrechts des Gegenübers. Das ist manchmal nicht leicht auszuhalten – beispielsweise, wenn eine Patin auf Wunsch des jungen Menschen die Tür zu einem Betrieb geöffnet hat, aber dieser nun nicht die Chance ergreift (ergreifen kann?). Das ist bit-

ter, muss aber ausgehalten werden. Gespräche mit der Projektleitung oder anderen Pat:innen können dabei helfen, irgendwann loszulassen.

Gute Patenarbeit versucht ein Verständnis zu entwickeln für das „Sosein“ des/r Geflüchteten, für die konkreten Lebensbedingungen im Herkunftsland, bei gleichzeitiger Absprache klarer Regeln des Umgangs (Kommunikation, Verlässlichkeit). Und bei aller Klarheit ist das, was letztlich in vielen Fällen zum Erfolg führt und (unbewusste) kulturelle Grenzen überwindet, doch immer wieder nachgehende Ansprache/Dranbleiben.

Paten brauchen „einen langen Atem“, ein hohes Maß an Frustrationstoleranz, die Bereitschaft, sich immer wieder selbst kritisch zu hinterfragen, eigene Grenzen zu akzeptieren und ggf. um Hilfe von Dritten zu bitten. Für erfolgreiche ehrenamtliche (Ausbildungs-)Patenarbeit braucht es die Zuarbeit von Hauptamtlichen u.a. bei persönlichen, betrieblichen, administrativen Herausforderungen.

### ***Welchen Beitrag können Paten:innen zum Gelingen der Integration in Ausbildung und Arbeit leisten?***

Erfahrungsgemäß braucht es oft Türöffner:innen, um überhaupt einen Ausbildungsvertrag zu kommen. In der Regel haben die geflüchteten Frauen und Männer erlebt, dass ihre schriftlichen Bewerbungen auf Ausbildungsplätze gar nicht oder ablehnend beantwortet wurden, ohne den/die Bewerber:in in einem Vorstellungsgespräch genauer in Augenschein genommen zu haben. Wenn es gelungen ist, eine Ausbildung zu beginnen, braucht es Menschen, die sich

kümmern, die den Rücken stärken; die helfen, bürokratische Steine aus dem Weg zu räumen und die bei Herausforderungen in der Berufsschule helfen – besonders verstärkt in der Pandemie. Allerdings ist nur begrenzt individuell aufzufangen, was strukturell in der Pandemie mangelhaft funktioniert.

Pat:innen können Menschen sein, die zuhören, die sich interessieren, wie es läuft und ggf. beraten bei Konflikten in der BBS oder im Betrieb, damit die jungen Menschen nicht aufgeben. Je nachdem, ob die Pat:innen beim Zustandekommen eines Ausbildungsvertrags persönlich vermittelnd tätig waren, bleiben sie mit den Ausbildungsleitenden im Laufe der Ausbildung im Gespräch. Dies war bei PonteAzubis aber die Ausnahme.

Die Erfahrungen von PonteAzubis belegen, dass geflüchtete Frauen und Männer, denen eine engagierte Tandembeziehung vermittelt werden konnte, mehr am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, ihre Deutschkenntnisse weiter verbessern konnten und eine Ausbildung finden oder schon erfolgreich beenden konnten. Hürden bei der Alltagsbewältigung konnten schneller aus dem Weg geräumt, ggf. ausbildungsbegleitende Hilfe beantragt werden. Als besonders hilfreich hat sich erwiesen, wenn Paten den schulischen Stoff vor- oder nachbesprechen können. Insgesamt leisten Ehrenamtlich also teilweise einen großen Beitrag, dass junge Menschen ihr Potenzial entwickeln können, dass sie dranbleiben und sich von vielfältigen Hürden nicht entmutigen lassen.

Zielgerichtetes ehrenamtliches Engagement überbrückt vieles, damit die Wege in den Arbeitsmarkt tragfähig werden und erfolgreich

zu Ausbildungsabschluss und Arbeitsaufnahme führen. Doch kann dies notwendige strukturelle Verbesserungen der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und ein verstärktes unternehmerisches Engagement nicht ersetzen.



## ***Ehrenamtlich bei PonteAzubis – und nun?***

Reflexion eines Paten: Wieso bin ich Pate im Projekt PonteAzubi, was mache ich hier? Diese Frage stellt sich wohl jede Patin und jeder Pate, die oder der in dieses Projekt kommt. Auch wenn die Regeln geläufig sind, war es gut, in der Phase der Findung und Zuordnung der Tandems die Kernsätze in Erinnerung zu bringen. Unsere **Grundsätze der Patenarbeit** waren und sind:

- Auf Augenhöhe
- In Respekt und Wertschätzung (beidseitig)
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Stärken stärken (statt Defizitblick)
- Klare Verabredungen treffen/einhalten

Mit dem Zuordnungsvorschlag Geflüchteter-Pate aus dem begleitenden Leitungsteam war der Einstieg geschafft. Es ist dann schon eine intensive eigene Prüfung, ob das genau mit diesem fremden jungen Mann geht. Was erwartet mich, vor allem: Was erwartet er? Welche Erfahrungen haben ihn in Deutschland, seiner neuen Heimat, geprägt? Ist es ihm wirklich eine neue Heimat oder nur ein Aufenthaltsland?

Unsere Startzeit war schwierig: Mal toller Austausch, vertrauliche gegenseitige Informationen über eigenes Erleben, Erfahrungen und Erwartungen an das Leben. Und plötzlich Enttäuschung/Funkstille. Was ist nun los? Keine Infos, keine Einblicke in das,

was läuft. Funktionieren die Bewerbungsverfahren für einen Ausbildungsplatz, was sind das für Männer, mit denen ich meinen „Schützling“ zufällig in der Stadt sehe? – Wegschauen? Laufen lassen? Nein, so nicht. Ganz einfach, allein unsere Projektgrundsätze lassen das nicht zu und geben hier Halt. Also, immer wieder Kontaktversuche auf allen Kanälen, mit allem, was geht.

Und plötzlich läuft es wieder: Treffen, Planen, Ziele ausarbeiten, begleiten, viel fachliches Lernen für Tests, Vorstellungsgespräche, Ausarbeiten von Bewerbungsunterlagen für einen Ausbildungsplatz und Staunen bei mir, mit welcher wenig Schulbildung in unserem bürgerlichen Sinn es irgendwie geht. Allerdings immer mit immensem Aufwand im Inneren des jungen Mannes. Jeder Test, jedes Bewerbungsgespräch ist eine Deutschprüfung, auch jede Rechenaufgabe, jedes fachliche Bewerten einer z.B. handwerklichen Frage.

Jedes Mal das komplizierte Verstehenmüssen: Was bedeutet das alles, was sind Geschwindigkeit, Lastannahme etc.? Jede gebräuchliche Bezugnahme zu einem gesellschaftlichen Ereignis in der BRD ist ein großes schwarzes Loch. Mit der Frage, wie hat sich ein technischer Zustand vom Kaiserreich bis zur Demokratie entwickelt, nimmt die Verzweiflung zu.

Das Schöne und Wunderbare in dieser spannenden Startzeit der Ausbildungsplatzfindung war die Entwicklung meines Tandempartners. Mit dem Hinführen zum Erkennen des Ernstes der Lage, um es mal so zu umschreiben, ist es uns im Tandem gelungen, Freude am Lernen und Verlässlich-

keit, Verbindlichkeit und Vertrauen zum Leben zu stabilisieren.

Ein Ausbildungsplatz bei einem Mittelständler, der sich sehr gut um Menschen aus „anderen Ländern“ kümmert, machte einen Umzug von Hannover zu diesem Standort nötig. Eingeschoben sei hier, der Ausbildungsberuf war keiner der bisher getesteten – eher Plan C. Die Flexibilität meines Azubis und auch die Unterstützung durch eine ihm befreundete Familie, mit unserem Mutmachen und Mutfinden hat es ebenso möglich gemacht.

Der Ortswechsel bedingte aber die Einbindung der zuständigen Behörden in Hannover Stadt, Region und der Zuweisungsbehörde in Braunschweig. Nur zwei Sätze dazu: Ohne meine berufliche Erfahrung im Umgang mit Organisationseinheiten und Hierarchien in diesen, hätte ich aufgegeben. Ich spare mir hier jede detaillierte Aussage zum dickfälligen, ignoranten, wirklichkeitsfremden und menschenverachtenden Umgang aus den betr. OE mit einem geflüchteten Menschen und seinem Paten. (Anmerkung: Der gesamte Datenaustausch zwischen den drei genannten Behörden fand in Papierform statt, jede Auskunft, jede Aktivität erforderte immer erst das physische Ankommen des Vorgangs.)

An dieser Stelle ein ganz dickes Dankeschön an die Projektleitung, die hier – als ich dann einfach nicht mehr weiterkam – auf Grund ihrer Kontakte zu Leitenden in den Behörden trotz Weihnachts- und Jahreswechseltagen die finale Zustimmung zum Umzug erreicht hat.

Fast ist schon alles getan oder gesagt, die Ausbildung läuft, wir sehen uns in unregel-



mäßigen Abständen, ich durfte die Freundin meines Schützlings kennenlernen. Toll, ein gutes Gefühl der möglichen Normalität.

Meine Aufgabe als Pate habe ich augenscheinlich erfüllt. In der berechtigten Annahme, dass er seine Ausbildung im Sommer 2021 mit sehr gutem Erfolg abschließen wird. Mein Tandempartner ist selbstbewusster geworden, seine Sprache gut, die Ausbildung läuft top, er nimmt Bildungsangebote der Firma war und die Liebe hat ihn auch erwischt: Das Begleiten hat funktioniert.

Schlusswort eines Paten, der hier gerne mitgearbeitet hat: Ein Projektende nach 3 ½ Jahren ist nicht verstehbar. Die Begleitung der Menschen nach der Ausbildung muss weitergehen! Kirche, Kommune oder wer auch immer sollten hier Treffen mit Azubis und Paten für ein bis zwei Jahre Nacharbeit möglich machen. Die Netzwerkbildung ist doch wichtig und noch nicht abgeschlossen.

Mein Respekt gilt allen an diesem Projekt mitwirkenden Personen, Dank an alle für gemachte Erfahrungen – besonders an die Projektleitung.

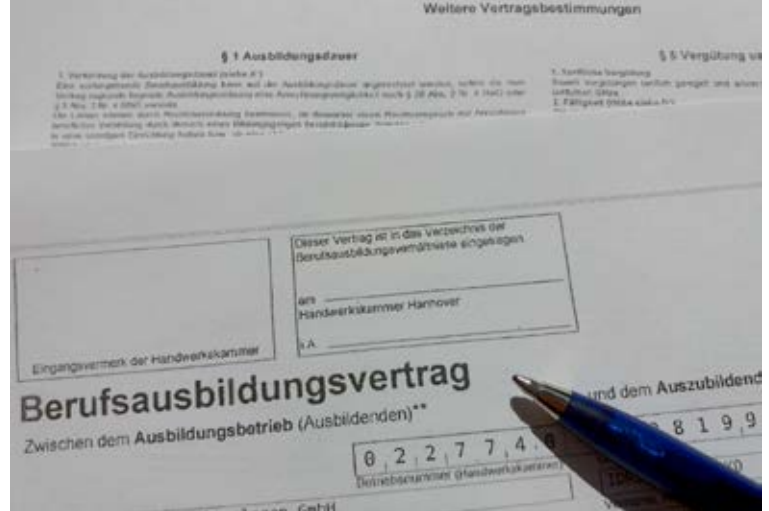
*Bernhard Biber*

## Schlüsselrolle von Unternehmen

**Key** Viele Betriebe äußerten 2015/16 die Bereitschaft, zur beruflichen Eingliederung von Geflüchteten ihren Beitrag zu leisten: Einstellen/Ausbilden, auch wenn es noch einige Lücken zu schließen gibt. Etliche Betriebe haben hier in der Zwischenzeit Erfahrungen gesammelt, aber viele tun sich bislang nach wie vor schwer. Es zeigt sich, dass Unternehmen und Geflüchtete oft nur schwer zusammenfinden. Das sogenannte „Matching“ verläuft ähnlich schwierig wie seit Jahren auch bei sog. benachteiligten einheimischen Jugendlichen.

Es ist sicher ein Problem, dass vielen Geflüchteten die Voraussetzungen und Zugangswege zu qualifizierter beruflicher Tätigkeit in Deutschland unbekannt sind und ihre mitgebrachten Abschlüsse, falls vorliegend, nicht ohne Weiteres mit den Anforderungen in Deutschland kompatibel sind. Ein weiteres Problem ist aber auch, dass viele Menschen – auch betriebliche Entscheider – bei begrenzter deutscher Sprachfähigkeit auf einen ebenso begrenzten Geist schließen und beruflichen Erfahrungen aus den Heimatländern erst einmal skeptisch gegenüberstehen. Hier wurden mittlerweile glücklicherweise Kompetenzfeststellungsverfahren weiterentwickelt, die helfen einzuschätzen: Was bringt ein/e Bewerber/in schon mit an Fähigkeiten? Wo ist anzuknüpfen? Es gilt, hier noch stärker auch informell erworbene (berufliche) Kompetenzen einzubeziehen und anzuerkennen.

Unternehmen scheuen aber auch den ihnen nicht bekannten, erheblichen bürokratischen Aufwand bei der Anstellung von geflüchteten Frauen und Männern – hier hat sich seit 2015 einiges verbessert, aber es erfordert nach wie



vor zusätzliches betriebliches Engagement. Die vielfältige Palette von Aufenthalt bzw. die teilweise über Jahre fortgesetzten Aufenthaltsbefristungen verunsichert Betriebe wie Geflüchtete.

Es zeigt sich aber deutlich: Dort, wo Unternehmen die Entscheidung treffen, in (ihre) Fachkräfte von (über-)morgen zu investieren – beispielsweise in betriebliche Sprachförderkurse, in Ausbildungs- und Eingliederungsarbeitsplätze ggf. „on top“ oder in Anreize für Betriebsmentoren –, da entwickeln sich konkrete Perspektiven, für Geflüchtete wie auch für Betriebe. Sie machen in der Regel die Erfahrung, sehr motivierte, und leistungsbereite Azubis zu bekommen. Und wo es betriebliche Patenprogramme oder passgenaue Nachhilfe gibt, kann die Abbruchsquote geringgehalten werden. Diese engagierten (Handwerks-)Betriebe machen mit ihrem zusätzlichen Engagement sich und ihre Azubis erfolgreich.

Ein besonders gutes Bindeglied zwischen jungen Leuten und Betrieben sind die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQs). Mit einer Übergangsquote in betriebliche Ausbildung von über 60 % sind sie schon seit Jahren bewährte Brü-



cken, um förderbedürftige Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Wie bei einer Ausbildung, so sollte es auch für die Zeit einer EQ einen gesetzlichen Abschiebeschutz geben. Dies würde den Übergang in Ausbildung sicher gestalten und dabei helfen, die Integrationsbemühungen der Geflüchteten und das Engagement der Betriebe zum Erfolg zu führen.

Von Bedeutung für unternehmerisches Engagement war und ist u.a. das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA, ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie). Es unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Sie geben Unternehmen Tipps und Unterstützung, um erfolgreich zu sein:

**Tipps 1:** Holen Sie sich Hilfe! Zum Beispiel bei Willkommenslotsen. Es gibt viele private Initiativen und staatliche Unterstützungsangebote, auf die Unternehmen zurückgreifen können.

**Tipps 2:** Nehmen Sie die Belegschaft mit! Für eine gelungene Integration ist es wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzubeziehen. Sprechen Sie offen über Ihre Motive bei der Integration von Geflüchteten und erklären Sie, was das nun bedeutet. Verdeutlichen Sie, dass Offenheit, Vielfalt und Toleranz Teil Ihrer Firmenkultur sind. Arbeiten Sie gemeinsam mit Ihrer Belegschaft an einer gelebten Willkommenskultur. Nicht nur Geflüchtete werden Sie so als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen.

**Tipps 3:** Stellen Sie Mentoren bereit! Viele Unternehmen stellen neuen Mitarbeiter:innen in der Einarbeitungsphase einen Mentor oder eine Mentorin zur Seite, also eine erfahrene Kraft, die im Arbeitsalltag weiterhelfen kann. Auch Neueinsteiger mit Fluchthintergrund können von Mentoren profitieren. Gleichzeitig lernen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Stammebelegschaft die „Neuen“ intensiver kennen, so dass Vorurteile ganz nebenbei abgebaut werden können. ([www.kofa.de/inhalte-von-a-z/fluechtlinge](http://www.kofa.de/inhalte-von-a-z/fluechtlinge))

Auch das Netzwerk „Unternehmen integrieren Geflüchtete“ der Industrie und Handelskammer (DIHK) mit 2 669 Mitgliedern hat positive Beispiele von gelungenem Ankommen in Unternehmen hervorgebracht. Allerdings sind es bei genauem Hinsehen aktuell nur rund 210 der Mitgliedsbetrieben, die geflüchtete Frauen und Männer im Jahre 2020 ausgebildet haben.<sup>1</sup>

Viele dieser Netzwerk-Unternehmen engagieren sich, aber es mangelt teilweise noch an Wissen und Erfahrungen, wie man Integration ganz praktisch anpackt. Das Netzwerk bietet hier Informationen und Hilfestellung sowie eine Reihe guter Beispiele.

Es wäre sinnvoll, wenn diese Betrieblichen-/Kammernetzwerke sich mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren noch stärker vernetzen würden. So könnte die Schlüsselrolle von Betrieben bei der erfolgreichen Entwicklung von Fachkräften noch an Wirkung gewinnen.

---

<sup>1</sup> [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/mitgliederbefragung2020](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/mitgliederbefragung2020)

## Berufsschulen/-Lehrende

**🔑** Auch Berufsschulen (BBS) und Berufsschullehrer:innen können ein wichtiger Schlüssel zu erfolgreicher Integration von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt sein.

Wenn Ahmad aus Syrien nicht einen engagierten Berufsschullehrer gehabt hätte, der durch eine ebenso engagierte, mit PonteAzubis vernetzte Kollegin von dem Projekt „Brücken in den Arbeitsmarkt für Azubis“ gehört hätte und ihn dorthin vermittelte, wäre er wohl nicht zu PonteAzubis gekommen. Ob er dann seinen Ausbildungsvertrag bekommen und seine Ausbildung als Fachlagerist erfolgreich abgeschlossen hätte, wissen wir nicht. Jedenfalls hätte Ahmad ohne diesen engagierten Lehrer auch seine Schwester nicht zum Projekt mitbringen können.

Junge Menschen brauchen nicht nur Vorbilder, sondern auch Menschen, die ihnen etwas zutrauen, die an ihr Potenzial glauben und dies auch spiegeln. Und sie brauchen nicht nur kluge Reden, sondern auch mal Hilfestellung über den Schulunterricht hinaus – etwa einen Anruf als Türöffner.

Problematisch ist, dass solche möglichen BBS-Unterstützer:innen nicht flächendeckender Standard sind, sondern dass es dem Zufall überlassen bleibt, ob ein junger Mensch – mit oder ohne Migrationshintergrund – gesehen und gefördert wird von einem Lehrer bzw. einer Ausbilderin. Sinnvoll wäre die Umsetzung der von der Staatskanzlei in Hannover vor Corona angedachten Idee, Ausbildungslotsen an Berufsschulen anzusiedeln. Hier sind die jungen Leute regelmäßig, hier gibt es kurze Wege zu Lehrer:innen, hier könnten gemeinsam Konzepte entwickelt wer-

den: Azubis sollen erfolgreich sein können - Wir tun alles dafür, sie zu unterstützen!

Bislang gestaltet sich der Einstieg junger Geflüchteter in die Berufsschulen oft noch schwierig. Sprachhürden in schriftlichen Prüfungsteilen sollten deshalb abgesenkt werden. Es sollte gegebenenfalls bilingualer Unterricht ermöglicht werden, denn Englisch ist in global agierenden Unternehmen eh Alltagssprache und teilweise haben Geflüchtete in ihren Herkunftsländern auf Englisch studiert. Wichtig bleibt aber, dass Berufsschulen flächendeckend berufsbezogenen Deutschunterricht anbieten sollten.

„Bisherige Forschung zeigt, dass Flüchtlinge, die dabei unterstützt wurden, sich fortgeschrittene, berufsspezifische Deutschkenntnisse anzueignen oder eine Ausbildung zu absolvieren, eher in Beschäftigung kommen und höhere berufliche Positionen erreichten als nicht geförderte – so wie dies auch bei Zugewanderten allgemein der Fall ist.“<sup>2</sup>

Wie die Kammern und Innungen als Verantwortliche für die Zwischen – und Abschlussprüfungen ihre Mitverantwortung für erfolgreiche Ausbildungen wahrnehmen, wäre besonders zu beleuchten. In Coronazeiten waren Lehrer:innen wie Schüler:innen monatelang weitgehend sich selbst überlassen. Trotz monatelang eingeschränktem Unterricht – digital hat nur begrenzt funktioniert und konnte fehlende persönliche Ansprache nicht ersetzen – wurde an den Prüfungsbedingungen keine Anpassungen vorgenommen - weder ist leichte Sprache mittlerweile Standard in Prüfungen, noch wird der Stress durch Zeitdruck herausgenommen – Fürsorge

---

2 Soziologisches Forschungsinstitut (SoFi), 6/2017



für Auszubildende sieht anders aus. In langanhaltenden Notsituationen wie einer Pandemie müssen alle für Ausbildung Verantwortliche ihren Teil dazu beitragen, dass die Rahmenbedingungen für Prüfungsvorbereitungen und Prüfungen flexibel gehandhabt werden, damit junge Menschen eine faire Chance haben, ihre erworbenen Fachkenntnisse zeigen zu können.

### **Netzwerke bauen Hürden ab**

🔑 Einen nicht unwesentlichen Beitrag für Erfolge von Ausbildungen leisten Netzwerke von Arbeitsmarktakteur:innen, die vieler Orts, aber nicht flächendeckend, geknüpft wurden, um Hürden abzuflachen oder aus dem Weg zu räumen. Sie können die oft steinigen Wege abkürzen und schnelle Lösungen eröffnen, wo nichts mehr zu gehen scheint; so werden Ausbildungsabbrüche verhindert.

In der Region Hannover funktioniert Kooperation teilweise gut. Sie ist aber eher dem Zufall oder dem persönlichen Engagement Einzelner überlassen, als verbindlich geregelt.

Der Sachverständigenrat Integration und Migration ([www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)) stellt fest:

„Trotz umfassender Angebotsstrukturen hängt der Bildungszugang (und –Erfolg d.V.) oft vom Engagement Einzelner ab, die sich in Bildungsstätten, Ausbildungsbetrieben, Unterkünften, in der Arbeitsvermittlung und andernorts für die Ausbildungsinteressierten einsetzen.“

Das Handlungsfeld der sozialen und beruflichen Integration von geflüchteten Frauen und Männern ist durch unterschiedliche politische und administrative Zuständigkeiten gekennzeichnet. Bundes-, Landes- und kommunale Behörden unterscheiden sich durch sich abgrenzende Ressorts und Fachgebiete. Hinzu treten Beratungsstellen der freien Wohlfahrtspflege, sowie weitere Projektanbieter und ehrenamtliche Unterstützernetze. Demgegenüber stehen komplexe und inhaltlich verflochtene Problemlagen der Hilfesuchenden und sich daraus ableitende komplexe Handlungsfelder, woraus sich jeweils nur begrenzte Problemlösungsmöglichkeiten für alle Beteiligten ergeben.

Wesentlich für Perspektiven eröffnendes Handeln ist, die enge Ressort- und Zuständigkeitsstrukturen zu überschreiten sowie Berührungängste bzw. ggf. Vorbehalte gegenüber Ehrenamtlichen und Projekten zu überwinden.

### **„Alles in einer Hand“ schafft Lösungen**

Eine zentrale Anlaufstelle in der Region, welche Rechtskreiswechsel möglichst ohne Nachteile für Ausbildungen oder begonnene Maßnahmen zügig gestaltet und Ansprechpartner ist für alle Fragen rund um Ausbildungen, könnte ein weiterer Schlüssel sein für mehr Erfolge.

Neben der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen muss möglichst früh damit begonnen werden, Ausbildungsstände, Arbeitserfahrungen und Kompetenzen systematisch in Qualifikationsprofilen zu erfassen und ein individuelles Förderprogramm zu erarbeiten. Es wäre zielführend, wenn all dies in einer Hand liegen würde, im Austausch mit anderen institutionellen und ehrenamtlichen Unterstützer:innen.

Zur Dokumentation des Beratungsprozesses durch die verschiedenen Akteure wäre ein zertifizierter „Kompetenz- oder Beratungspass“ für Geflüchtete einzuführen. Die gesammelten Unterlagen und Dokumente zu den Themen Sprache und Arbeitsvorbereitung können den Institutionen, Einrichtungen, Projekten, die mit den Geflüchteten zusammenarbeiten, Informationen liefern, auf deren Grundlage eine individuelle Unterstützung gewährt werden kann, ohne dass jede Anlaufstelle die Arbeit zur Eingliederung immer wieder von vorne beginnt. Das würde dazu beitragen, Entwick-

lungen von jungen Geflüchteten zielstrebig zu unterstützen und sich in den Beratungen durch verschiedene Unterstützer:innen weniger im Kreis zu drehen.

Momentan existiert, oft parallel, eine Vielzahl von Beratungskontexten, und Kompetenzfeststellungen bei Ratsuchenden sind selten bekannt.

„Personell gut ausgestattete und funktionierende Netzwerke der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter, Ausländerbehörden, Aufnahmeeinrichtungen und der lokalen Akteure sind eine essentielle Voraussetzung dafür, dass diese Aufgaben erfolgreich angegangen werden können. Arbeitgeber sollten im Hinblick auf das Förderprogramm unbedingt miteinbezogen werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass nicht „am Arbeitsmarkt vorbei“ qualifiziert wird und damit frühzeitige Praxiserprobungen möglich sind.“<sup>3</sup>

Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Es gibt lokal gelungene Vernetzungen und gemeinsames Aus-dem-Weg-Räumen von Hindernissen, wie beispielsweise das Netzwerk regionaler Partner in Osnabrück. Sie einte der Wille, dem lokalen Arbeitskräftebedarf aktiv entgegenzuwirken und Ausbildungsabbrüche zu verringern. Durch regelmäßiges Zusammenkommen an einem Tisch von Arbeitsmarktakteuren mit Entscheidungsbefugnis (Arbeitsagentur, JobCenter, Arbeitgebervertreter, Beratungsprojekte, ehrenamtliche Unterstützerkreise) können auf kurzem Wege viele aktuelle Hürden abgebaut werden, die ein schnelles berufliches Ein-, Um- oder Aufsteigen behindern.

---

<sup>3</sup> Soziologisches Forschungsinstitut (SoFi), 6/2017

# 8. Ausblick

***„Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse, dass die Betroffenen, aber auch Deutschland insgesamt, von einer besseren Ausschöpfung der Potenziale für die Anerkennung beruflicher Abschlüsse erheblich profitieren könnten.“***

*Brückner u.a. IAB 2/2021*

Eine positive Entwicklung bei den Bemühungen zur Integration in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit von geflüchteten Frauen und Männern ist, dass sich viele Akteur:innen auf den verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen gesellschaftlichen Subsystemen von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt einsetzen und mehr als früher zusammenarbeiten.

Ein abgestimmtes, rechtskreisübergreifendes und auf die einzelne Person angepasstes Vorgehen der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Akteure ist aber vieler Orts noch ausbaufähig. Die Einrichtung von kommunalen „Arbeitsmarktbüros“, wo beispielsweise Fragen zu Ausbildung, Unterstützungsmöglichkeiten etc. in einer Hand liegen, ist leider noch kein Standard – würde aber vielen vieles erleichtern. Die Orientierungsberatungsstelle der Region Hannover beispielsweise könnte hierfür eventuell „ausgebaut“ werden.

Junge Menschen ohne förderndes familiäres Umfeld – egal ob geflüchtet oder nicht - benötigen darüber hinaus (fachliche) Begleitung, die bei Problemen in der Ausbildung unterstützen und vermitteln kann, um zu einem erfolgreichen Abschluss zu gelangen. Hier können ehrenamtlich engagierte Pat:innen/Ausbildungslotsen

einen wichtigen Beitrag leisten. Eine Anbindung an Berufsschulen wäre sinnvoll.

Der Wunsch, Geflüchteten zumindest aus einigen ausgewählten Herkunftsgruppen schnell und nachhaltig Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen, wird gegenwärtig konterkariert durch die Rechtsunsicherheit für EQ-ler:innen und Auszubildende mit einer Aufenthaltsgestattung, die Ungleichbehandlung bei ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Unübersichtlichkeit über Ansprechpartner in den Behörden/Ämtern. Jungen Frauen und Männern in der Ausbildung sollten stattdessen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus mit anderen Auszubildenden gleichgestellt werden: finanzielle Beihilfen zur Berufsausbildung beanspruchen können und gleichen Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen erhalten. Dies alles unter der Prämisse, dass eine Win-Win-Situation entsteht, wenn die Wirtschaft gut ausgebildete Fachkräfte braucht und Geflüchtete motiviert sind, sich möglichst schnell eine neue Zukunft aufzubauen.

Aus Sicht potenzieller Arbeitgeber ist die Beschäftigung von Geflüchteten noch immer mit aufenthaltsrechtlichen Risiken verbunden. Die Vielzahl rechtlicher Detailregelung schafft zudem eine Unübersichtlichkeit, die abschreckend wirkt. Für eine verbesserte Arbeitsmarktinte-

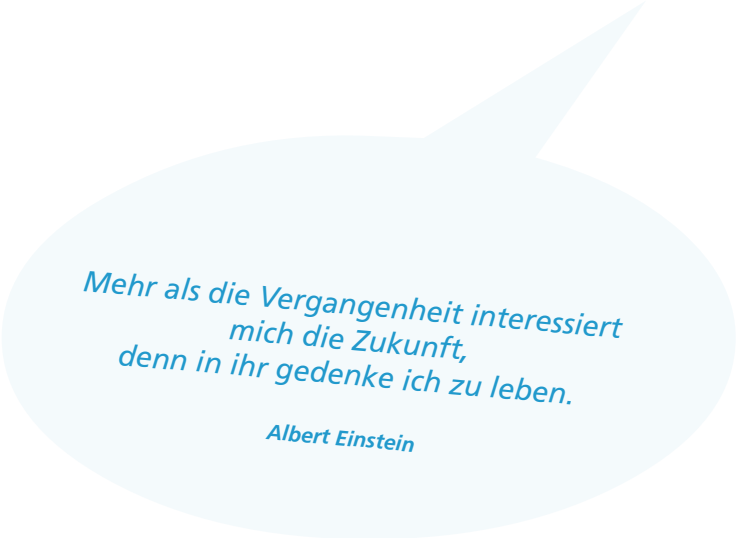


gration sollten daher die aufenthaltsrechtlichen Regelungen unbedingt weiter vereinfacht werden. Leistung muss sich lohnen – auch für Neu-Zuwander:innen.

Die ohnehin schwierige Ausgangslage von Geflüchteten, die 2018/19 eine Ausbildung suchten und begannen, ist seit März 2020 nochmals deutlich schwieriger geworden. Für Viele war der Beginn der Ausbildung und insbesondere des Berufsschulunterrichtes eine sehr große Herausforderung, weil die deutsche Sprache oft noch wenig gefestigt war, weil Grundlagenkenntnisse fehlten und weil es nur begrenzt (Fach-)Sprachunterricht in der BBS gibt. Dies hat sich durch monatelangen Ausfall von Präsenzunterricht und ersatzweise digitalen Unterricht gravierend verschlechtert. Es fehlt vielfach die didaktische Erfahrung, digitalen Unterricht erfolgreich anzubieten, es fehlt die Möglichkeit, kurz die Tischnachbarin zu fragen, wenn etwas nicht verstanden wird, es fehlen die Pausengespräche und Arbeitsgruppen, in denen man Dinge aus dem Unterricht klären und gemeinsam bearbeiten kann.

Wie wird dieser Mangel, der zu großer Verunsicherung bei der Prüfungsvorbereitung führt – auch über Sommer 2021 hinaus - aufgefangen? Welche Schlüssel helfen den Azubis in dieser Zeit zum Erfolg?

In der allgemeinen Corona-Krisenbewältigung wird die sich verschärfende Problemlage der ohnehin Bedürftigen in der Regel schnell übersehen. Gesellschaft wie Unternehmen oder Kammern könnten hier mit voller Kraft Abhilfe schaffen und Jugendlichen aus prekären Verhältnissen – ob geflüchtet oder nicht – deutlich mehr stützend unter die Arme greifen, damit



*Mehr als die Vergangenheit interessiert mich die Zukunft, denn in ihr gedenke ich zu leben.*

*Albert Einstein*

sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

(Ehrenamtliche) Ausbildungslots:innen könnten ebenso wie Runde Tische von Arbeitsmarktakteur:innen – solange es keine „Arbeitsmarktbüros“ gibt, die alles in einer Hand steuern - mit der Möglichkeit konkreter Fallbesprechungen für schnelle, flexible Lösungen sorgen und so Druck und Dauerstress bei jungen Menschen reduzieren. Solch ein Abbau von Hürden würde mehr Energie für Ausbildungserfolge freisetzen!

So können sich (zukünftige) Fachkräfte – wie Atig, Annie und viele andere Azubis - entwickeln, die sich gern in Deutschland einbringen. Wertschätzung generiert Wertschöpfung – in Betrieben wie in der Gesellschaft!







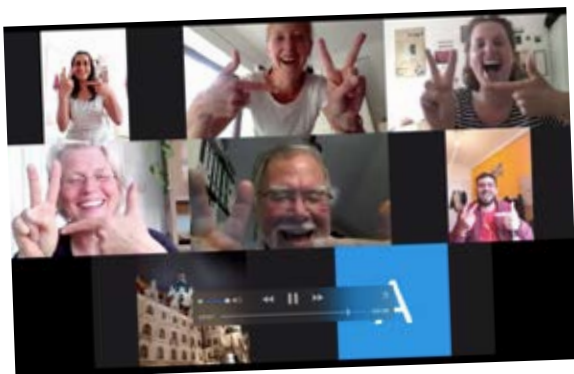
# Anhang

*Ob du es willst oder nicht: Ich lebe jetzt hier!  
Aber es wäre besser, wenn du mich akzeptierst.*

*Hasib Aziz*







*Digitales Fingeryoga*

## **Danksagung**

Erfolg hat viele Mütter und Väter. Es braucht besonders engagierte Menschen, die Veränderungen wollen und dafür Lösungswege suchen. Es braucht Menschen, die Ideen kreieren, umsetzen oder befördern. An dieser Stelle gebührt besonderer Dank:

Der Ponte-Mitgründerin Marcella Heine, die jahrelang ehrenamtlich Ponte und PonteAzubis mit ihrem Engagement, ihrem Fachwissen, ihren Vernetzungen und Ideen bereichert hat.

Reinhard Biederbeck, der seine Funktion als Leiter der Beschäftigung der Region bis 2019 genutzt hat, Politik und Verwaltung zu überzeugen, dass Patenprogramme Brücken in die Arbeitswelt bauen und geflüchteten Frauen und Männern nachhaltige berufliche Perspektiven eröffnen und somit das Geld wert sind.

Kathrin Altmann, die als Projektkoordinatorin von PonteAzubis engagiert das Projekt mit Leben gefüllt hat, Menschen beraten und ermutigt hat, (kurzfristig) Angebote organisiert hat und mir als Projektleiterin stets eine geschätzte Kollegin war.

Den Paten von PonteAzubis für ihr Einlassen, ihr Dranbleiben, und ihr Engagement:

Biber, Bernhard  
 Bock, Marion  
 Kirchner-Biber, Gudrun  
 Lemke, Vera  
 Neudeck, Steve  
 Quindt, Lothar  
 Rababah, Ghalib  
 Reinecke, Christiane  
 Reinecke, Matthias  
 Rudolph, Peter  
 Wessling Jürgen  
 Wolter, Marlene

Den Kolleg:innen des Ak. Arbeitsmarktprojekte, dem Unterstützerkreis Flüchtlingsunterkünfte/UFU und dem Ev. Flüchtlingsnetzwerk für die konstruktive Zusammenarbeit. Kurze Wege für drängende Fragen und Probleme sind für anhaltendes ehrenamtliches Engagement ebenso wichtig wie für jede/n Hauptamtliche/n, die/der etwas bewegen will in der Arbeit mit und für Menschen, die um (berufliche) Perspektiven kämpfen. Dank auch an Oliver Brandt, den aktuellen Leiter des Amtes für Beschäftigungsförderung der Region, und an Kolleg:innen aus dem Haus kirchlicher Dienste für die Unterstützung.

Und last but not least vielen Dank an die Probelser:innen, allen voran Hanne und Wolfgang Drüner, Marlene Wolter und Harald Imig für Feedback und Ermutigung.

Und Steffen Neubauer, der die Texte in eine ansprechende Form gebracht hat!



## Literaturverzeichnis:

- Aumüller, J. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, Studie der Bertelsmann Stiftung
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2007b
- Bertelsmann Stiftung, Studie 12/2005: Erfolgreiche Integration
- Braun, G.T./Grust, N. (2020): Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung. Anregungen für die Praxis, Programmstelle Berufsorientierung im Bundesinstitut für Berufsbildung
- Brücker, H./Croisier, J. et al. (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung
- Brücker et. al. (2017a): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte Nr. 4.
- Brücker, H. et al. (Hrsg.) (2017b): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Forschungsbericht Nr. 13.
- Burkert C./Dercks A. (2017): Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Jetzt investieren, Heinrich-Böll-Stiftung e.V.
- Dawans, B./Fischbacher, U. et al. (2012): The social dimension of stress reactivity: acute stress increases prosocial behavior in humans. In: Psychological Science, Bd. 23(6)
- European Dana Alliance for the brain: Neurobiologische Grundlagen von Stress: Wie Ihr Gehirn Stress erkennt und darauf antwortet; Warum Stress Ihrem Gehirn schadet, o.J.
- Focus online 3.2.2020: Erfolg
- Foroutan, N. (2013): Hybride Identitäten
- Froeben, A. (2020): Wie Gehirn und Hormone die Stressreaktion steuern
- Fujii M./Hüttmann C./Kutscher N. (2020): Bildungsbezogene Herausforderungen für geflüchtete Jugendliche unter den Bedingungen der COVID-19 Pandemie, FluchtforschungsBlog
- Gaedt, M. (2014): Mythos Fachkräftemangel
- Göpel, M. (2020): Unsere Welt neu denken. Eine Einladung
- Hofstede, G. (2012): Lokales Denken, globales Handeln, In: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management
- IAB-Kurzbericht, Nr. 8/2020: Seibert, H., Wappler, R.: Einwanderung nach Deutschland: Viele Hochqualifizierte, aber auch viele Ungelernte
- IAB Forum, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 11/2020
- IAB-Forum, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1/2021
- IAB Kurzbericht, Nr. 2/2021: Brückner, H. u.a.: Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte
- IAB Röttger/Weber/Weber (10/2019): Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten
- IAB Stellungnahme, Brücker et al. (6/2017) Zur Integration von Geflüchteten
- Knowles, M. et al. (1975): Lebenslanges Lernen: Andragogik und Erwachsenenbildung
- Koll-Krüsmann M. (2016): Trauma-Awareness und Psychoedukation, internationale DAAD-Akademie

- Komitowski D./Remy J. (2019): Übersicht aktueller geplanter Änderungen im sog. „Migrationspaket“ und weiteren Gesetzesentwürfen, IQ-Fachstelle Einwanderung
- Ludwig, S./Spitzer, S. (2020): Ausreisepflicht, Duldung, Bleiberecht, Diakonie Deutschland
- Münker-Kramer, E. (2009): Eustress – Distress – Extremstress/traumatischer Stress – und was dann? Folgestörungen und Behandlungsansätze
- OECD (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland
- Rempe, C. (2012): Zur Bedeutung von individualistischer und kollektivistischer Orientierung für die Ausprägung verschiedener Foci der Identifikation und Bindung
- Schmahl A. (2007): Kollektivismus, Individualismus und Persönlichkeit als Prädiktoren von Einstellungen gegenüber psychologischer Beratung
- Seukwa, L.H. (2011): Der Habitus der Überlebenskunst. Zum Verhältnis von Kompetenz und Migration im Siebert, H.: Lernen und Bildung Erwachsener
- Siebert, H. (2011): Lernen und Bildung Erwachsener. Reihe: Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen.
- Spiegel von Flüchtlingsbiographien. Bildung in Umbruchgesellschaften, Bd 5, 2006
- Soziologisches Forschungsinstitut (SoFi), Göttingen (6/2017): Forschungsbericht Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen
- Strauss et. al.: (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung
- Struck, O. (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Aufsätze WSI Mitteilungen, Jg.71
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR: Bildung [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)) (2017-4): Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland
- Voigt, C. (2018): Ausbildungsförderung, GGUA Flüchtlingshilfe e. V.
- Tocino-Smith J. (2020): What is Eustress and How is it Different than Stress?
- Triandes, H. C. (1995): Individualism and Collectivism, Boulder
- UNHCR: [www.unhcr.org/dach/de](http://www.unhcr.org/dach/de)

## Bilanzierung / Fragebogen für PonteAzubis Paten

### 1. Hintergrund der acht Pat:innen:

Über 60 Jahren = 4 Paten, unter 60 Jahren = 4 Pat:innen,  
Berufliche Tätigkeit (Ingenieur, Personalerin, Lehrerin) 4 im Ruhestand  
Vorerfahrungen mit Ehrenamtlicher Arbeit bei allen vorhanden  
Wann ins PonteAzubisProgramm eingestiegen? Zu Beginn 2018 bzw. später 2019

Ausgangslage des/r Geflüchteten

Geschlecht ..... Alter .....

Wie lange in Deutschland zu Beginn des Kennenlernens .....

Wohnsituation (im Wohnheim, allein privat, mit Familie)

Ausbildung zu siehe Kapitel 4.

### 2. Motivation sich bei PonteAzubis ehrenamtlich zu engagieren (Mehrfachnennung möglich):

Geflüchteten helfen,	7
Zusammenleben verbessern,	8
Lebenssituation Geflüchteter kennenlernen,	4
Sprache verbessern/Spracheanlässe schaffen,	5
Zeitvertreib,	1
Selbst Neues lernen,	4

Das Engagement entspricht eigenen Werten, nämlich:

- Meine Erfahrungen als Jordanier an die Jungen Leuten weitergeben, um ihre Ziele zu erreichen
- Respekt, Achtung vor anderen Menschen und Nationen/Unterstützen, nicht bevormunden/führen im Sinne von begleiten und eigene Fehler machen lassen
- gute Integration ist die einzige Möglichkeit für ein gutes Zusammenleben. Ich selbst habe viel Glück im Leben gehabt mit Herkunft, Familie, Ausbildung etc. und möchte etwas davon abgeben
- Mitmenschlichkeit; etwas von dem selbst geschenkt bekommenen zurückgeben, Erfahrungen teilen
- Gemeinschaftlichkeit, Hilfsbereitschaft, Solidarität, Neugier

Zusatzfrage: hat sich Deine Motivation im Lauf der Zeit gewandelt?

- Nein 2x
- Ja, mehr interne Kenntnisse über das Denken und die Werte des Geflüchteten. Bisher detaillierte Kenntnisse über türkische Menschen aus dem befreundeten Umfeld und von streng gläubigen Muslim, der mein MA war, den ich speziell gefördert habe, das ist bei Azubi anders.
- Hinzu kam Freude am persönlichen Kontakt mit Amjad, kultureller Austausch
- ja, bezogen auf den betreuten Azubi. Ich war enttäuscht, dass er nicht alles gegeben hat.
- quantitativ nicht, sie hat sich dahingehend verändert, was ich als notwendig angesehen habe, welche Gründe und Inhalte wichtig waren, die ich zu Beginn noch nicht gesehen habe
- Motivation ist eher gestiegen

### 3. Was wurde gemeinsam getan:

Bewerbungen schreiben,	7
Stellenbeschreibungen gesucht, gelesen,	6
Vorstellungsgespräch geübt,	7
bürokratische Probleme gelöst,	6
Hilfe bei Wohnungssuche,	3
gemeinsam gefeiert/gegessen, Freizeitaktivität,	7

Sonstiges (z. B: - Gemeinsames Treffen bei mir Zuhause

Einführung und Schulen mit Intensität in das deutsche Denken und Handeln. Haben wir in der Tat viel besprochen und hart geübt. Häufig schriftlich.

gegenseitige Besuche, zusammen Berufsmesse besucht, Termin bei Sina wahrgenommen

Radtour, Spaziergänge, Phaeno/Wolfsburg, Weihnachten/Heiligabend zusammen verbracht

Hausaufgabenbetreuung, Sprachunterricht, Mathematikübungen, Unterstützung bei Arztbesuch und Anhörung vor Gericht/Asylverfahren

Auf Prüfungen vorbereitet, für die Schule geübt, nachgearbeitet und vorbereitet. Über alltägliche Herausforderungen gesprochen

Unterstützung bei der Ausbildung (Deutsch, Mathe, Technologie)

- Wie häufig habt Ihr euch getroffen

anfangs:	aktuell:
<i>alle 1 – 2 Wochen</i>	<i>nach Bedarf, größere monatliche Abstände, zwischendurch SMS, Mails</i>

<i>ca. alle drei Wochen</i>	<i>keine Persönlichen Treffen</i>
<i>alle 4 Wochen</i>	<i>...(Video-) telefonieren wöchentlich, Treffen kaum wegen Corona</i>
<i>1/Woche</i>	<i>Sporadisch</i>
<i>ca. 1/Woche, kurzfristig auch öfter</i>	<i>gar nicht wegen Corona, unregelmäßiger Kontakt über WhatsApp, (Video)Telefonate</i>
<i>Wöchentlich</i>	<i>Intensiv vor Prüfungen</i>

- wie/wie oft sonst im Kontakt gestanden:
  - Es gab keine feste Termine für ein Treffen. Unsere Treffen waren bedarfsorientiert
  - viele gegenseitige Informationen, im Regelfall mit Treffen am gegenseitigen Wohnort, gemeinsame Besuche von Märkten
  - sehr unterschiedliche Frequenz über Telefon, WhatsApp, Mail und SMS
  - Per WhatsApp, von kurzen Terminabsprachen über mehrmals die Woche inhaltlich

#### 4. Welche Erfahrungen hast du gemacht?

Was war besonders spannend, hat viel Zeit in Anspruch genommen?

Was hast du vermisst bzw. wünschst du dir?

Worüber hast du dich evtl. geärgert?

Inwieweit konntet ihr Konflikte, Unstimmigkeiten lösen? Wodurch?

Was hat besonders Freude gemacht in der Patenarbeit?

#### 5. Auf einer Scala von 1 (gar nicht ) bis 7 (voll und ganz):

Wie gut funktionierte euer Tandem?

<i>nach drei Monaten:</i>	<i>aktuell:</i>
7	-
6	5-7
<i>keine Angabe</i>	-
4	6
5	-



6	7
6	7 5 abgebrochen

## 6. Wie zufrieden bist Du insgesamt mit der Entwicklung eurer Zusammenarbeit?

	warum?
7	-
7	<i>Offenheit, Vertrauen, Mischung zwischen Vater, Onkel, böser Bruder, Quälgeist und Achtungsperson</i>
5	-
6	<i>Gute Entwicklung in Ausbildung, reale Perspektive, gewachsener persönlicher Kontakt</i>
2	<i>Ausbildung abgebrochen, mangelnde Eigenverantwortlichkeit</i>
7	<i>Wir haben uns von Anfang an sehr gut verstanden, haben uns eine vertrauensvolle, konstruktive und humorvolle Kommunikation aufgebaut und stets das Notwendige mit dem Schönen verbunden</i>
7	- <i>3 Ich hätte mir größeren Einsatz vorgestellt für seine Ausbildung</i>

## 7. Wie zufrieden bist du als EAM mit dem Gesamtangebot von PonteAzubis (Plenumstreffen, Workshops, Ausflüge, Kollegiale Beratung, individuelle Unterstützung, Mitsprachemöglichkeit)?

was fandest du besonders wichtig?
-----------------------------------

7	-
6	<p><i>Das Programm ist gut und engagiert gemacht. Kritik richtet sich auch gegen mich selbst, weil ich die Punkte nicht thematisiert habe: Zusätzliches Treffen mit den PatInnen zwischen den Gesamtterminen wäre gut gewesen. Mich hätte mehr aus der Tandemarbeit der Anderen interessiert, um Nutzen daraus zu ziehen. Mein Gedanke in der restlichen Zeit ein Modell zu Netzwerken und/Hilfen anzubieten, über das Projektende hinaus, wurde leider nicht aufgegriffen. Vielleicht kann ich Peter dazu bewegen, dass wir ein kleines Netzwerk für unsere Jungens bereithalten. Einmal in der Woche, oder zweimal im Jahr, völlig egal. Wenn ich an meine Ausbildung, Studium, Beruf denke, tat es gut, jemanden zu wissen, der mir helfen könnte. Dann brauchte ich die Person meistens gar nicht.</i></p> <p>6 -</p>
7	-
7	<i>Ansprechbarkeit und Kümmern Ponte Team bei rechtlichen Fragen zu Aufenthalt; Engagement für hilfreiche Angebot sehr gut!!! 😊</i>
7	<i>vielfältige Angebote, gute Mischung aus inhaltlicher Arbeit, aber auch anderen Aktivitäten zum Kennenlernen: gemeins. Ausflüge, Trommeln, Grillen, Nikolaustreffen Fotoworkshop mit anschl. Ausstellung. Gegens. Wertschätzung, Erfahrungsaustausch mit den anderen Paten, Vorträge, alles immer kompetent und engagiert vorbereitet!</i>
7	<i>Den Austausch mit anderen Pat*innen; dass die Projektmitarbeitenden für mich als Ansprechpartnerinnen fungiert haben und mir stets mit Rat und Tat zur Seite standen; alle Teilnehmenden am Projekt regelmäßig zu treffen</i>
7	<i>Guter Kontakt/offener Umgang</i>

## 8. Welche Stellschrauben sollten leichtgängiger werden, wenn junge Menschen/ Geflüchtete

- eine berufliche Perspektive in D haben sollen?
- Sie sollen langfristig und nicht wie die Meisten heute kurzfristig denken und ihre Ziele für ein besseres Leben dementsprechend verfolgen. Sie sollen für dieses Land loyal sein und ihren Beitrag bzgl. Solidarität für ein gutes Leben hier auch leisten. Sie sollen den Kontakt zu Deutschen suchen und schnell aufgeben. Sie sollen in Sportvereine eintreten. Die Realität ist, dass sie die Gemeinschaft mit Landsleuten in Deutschland immer suchen und finden und deshalb wenig Kontakt zu Deutschen haben werden. Die Medien spielen auch sehr große Rolle, weil sie immer Online mit der Familie bzw. Freunde in der Heimat oder in

- Deutschland verbunden sind.
- Viel einfachere und bessere Kenntnis über gesetzliche Regelungen, bessere Unterstützung bei der Wohnsituation, Grundausstattung mit Handy, Laptop o. ä. auf Kreditbasis, Rückzahlen ab 3 Jahre nach Ausbildungsabschluss.
- ... wenn junge Menschen/Geflüchtete Angebot und Verpflichtung zur Teilnahme an kontinuierlichen Sprachkursen, da gutes Deutsch für eine gelungene Integration und einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben eine ganz wesentliche Voraussetzung ist
- Fokus in der Begleitung und Kommunikation noch deutlicher auf Spracherwerb und Entwicklung sozialer Kontakte als Schlüsselfaktor fürs „Ankommen“, mehr und differenziertere Sprachkursangebote auf verschiedenen Niveaus
- Theorieanforderungen in der Ausbildung modifizieren, wenn jemand mit fehlender Schulausbildung kommt, praktisch aber gut arbeitet. Wenn jemand einen Ausbildungsplatz gefunden hat, sollte ein fehlender Identitätsnachweis nicht zwangsläufig zur Unterbrechung der Ausbildung durch die Ausländerbehörde führen, da oft große Ängste vorhanden sind, dass bei Beschaffung eines Ausweises aus dem Herkunftsland dennoch Abschiebung erfolgt, bzw. überhaupt erst möglich wird.
- Voraussetzungen/Rahmenbedingungen für Prüfungen, strukturellen Antirassismus betreiben, beratende Unterstützungsleistungen bezüglich psychischer Probleme flächendeckender und (noch) niedrigschwelliger anbieten.
- Unnötige Hemmschwellen z. B. bei Prüfungen abbauen

## 9. Was ist deine wichtigste Erkenntnis als AusbildungsPate?

Bitte 1 Satz -  
-  
-

WKä 1/2021



**Die Interviews mit den fünf Azubis finden Sie in voller Länge auf der PonteAzubis-Homepage.**  
[www.ponteazubis.de/](http://www.ponteazubis.de/)  
**Buch-zum-Abschluss**



## Ungewisse Zukunft für junge Flüchtlinge

Für Flüchtlinge erschwert die Pandemie den Weg ins Arbeitsleben zusätzlich



Foto: Jens Schulze, epd

Vor sechs Jahren kam Seifollah Abdul Raouf aus Afghanistan nach Deutschland. In diesem Jahr schaffte er die Gesellenprüfung als Mechatroniker, seine Firma wollte ihn übernehmen. Doch dann kam die Pandemie - und jetzt muss er sich wieder Sorgen um die Zukunft machen.

17.04.2021 Cristina Marina, epd

Als Seifollah Abdul Raouf 2015 aus Afghanistan nach Deutschland kam, war er 15 Jahre alt und konnte kaum lesen und schreiben. In diesem Jahr hat er seine Ausbildung zum Fahrzeugmechatroniker und Karosseriebauer abgeschlossen. Der Weg dahin war schwer, die Pandemie hat ihn noch weiter erschwert. "Den Lernstoff aufzuholen, hat viel Kraft gekostet", sagt der junge Mann mit dem dunklen Wuschelkopf.

An der Arbeit selbst hat Raouf Spaß. Autos, die nach Unfällen etwa verbeult zur Reparatur kamen, verließen die Werkstatt wieder wie neu. "Das hat mich fasziniert", sagt er. Die Praxis hatte er nach kurzer Zeit drauf. Doch an der Theorie drohte er zu scheitern. Raouf hat deshalb wie besessen gelernt, wie er erzählt. Jeden Tag nach der Schule ging er mit ein paar Freunden in die städtische Bibliothek. Dort nahmen sie jede Aufgabe auseinander, übersetzten sie mühsam Wort für Wort, machten sich die Zusammenhänge verständlich, fragten einander ab - so lange, bis die Bücherei schloss.

### Zu schwierig formuliert

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit befanden sich im September 2019 insgesamt 55.000 Menschen aus den acht häufigsten Asylherkunftsstaaten, darunter Afghanistan, Syrien, Irak und Eritrea, in einer Ausbildung. Die Zahl ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen: Im Jahr zuvor waren fast 11.000 Auszubildende weniger beschäftigt. Doch laut Schätzungen, unter anderem des [Ausbilderportals "Stark für Ausbildung"](#) ([link is external](#)), brechen die jungen Geflüchteten im Vergleich zu Einheimischen öfter ihre Ausbildung ab.

"Manchmal war eine Aufgabe in Wahrheit leicht, aber ich verstand die Frage sprachlich nicht", erzählt Raouf. Das kann Marlene Wolter bestätigen. Die Schulleiterin im Ruhestand hilft seit mehr als sechs Jahren jungen Geflüchteten, in Deutschland Fuß zu fassen. Ohne

Unterstützung sei die Ausbildung für Geflüchtete kaum zu schaffen, sagt die 74-Jährige. Die Prüfungsaufgaben seien oft schwierig formuliert und sogar für "nicht so sprachstarke Azubis" ohne jedwede Migrationsgeschichte schwer verständlich. Auch Multiple-Choice-Fragen, also jene Aufgaben mit mehreren Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, erforderten einen hohen Leseaufwand: "Selbst Muttersprachler haben damit oft Probleme."

## Pragmatische Lösungen gefragt

Wolter vermittelte Raouf deshalb an ein Integrationsprojekt der hannoverschen Landeskirche: Bei "Ponte Azubis" stehen ehrenamtliche "Paten" rund 30 geflüchteten Männern und Frauen während ihrer Ausbildung zur Seite. Raoufs Pate, ein Berufsschullehrer im Ruhestand, einst selbst im Metallbau tätig, engagierte sich sehr. Zweimal oder dreimal in der Woche übten die beiden zusammen die Fachaufgaben. "Das war meine Rettung", sagt Raouf.

Dann kam die Pandemie. Raoufs Berufsschule verkürzte den sogenannten Blockunterricht. Der junge Mann, der zum Lernen sowieso länger als andere in seiner Klasse brauchte, musste den Stoff nun in der Hälfte der vorgesehenen Zeit schaffen. Im Heimunterricht fehlte ihm gleichzeitig der persönliche Kontakt zu den Lehrkräften. Mit Freunden zusammen lernen fiel aus. "Das hat mich unter großen Stress gesetzt", sagt er.



©epd-bild/Jens Schulze

Seifollah Abdul Raouf mit Waltraud Kämper, Leiterin des Projektes "Ponte Azubis", wo ehrenamtliche "Paten" rund 30 geflüchteten Männern und Frauen während ihrer Ausbildung zur Seite stehen.

Die Leiterin des [Projektes "Ponte Azubis"](#) ([link is external](#)), Waltraud Kämper, fordert schon seit Pandemiebeginn mehr Unterstützung für Auszubildende. Die Referentin im [Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt \(KDA\)](#) ([link is external](#)) wirbt für pragmatische Lösungen. Eine wäre, in den Prüfungen mehr Zeit zu lassen. "Das tut niemandem weh, nimmt aber etwas von dem enormen Druck raus, unter dem Azubis und insbesondere Geflüchtete zurzeit stehen."

## Visum läuft ab

Unterdessen musste sich Raouf um eine weitere große Hürde kümmern: seinen Aufenthaltstitel. Kurz vor seinem 21. Geburtstag wurde sein Asylverfahren neu aufgerollt. Dabei stand Raouf gerade seine Gesellenprüfung bevor. "Daran bin ich fast verzweifelt", sagt er im Nachhinein. "Ich wusste nicht, wann ich noch lernen sollte."



Günter Hirth, Abteilungsleiter in der Berufsbildung der [IHK in Hannover](#) (link is external), räumt ein, dass Geflüchtete von der Corona-Krise im besonderen Maße betroffen seien. Der Zugang zu Sprachkursen und Beratungen beispielsweise sei eingeschränkt. Um geflüchteten Auszubildenden entgegenzukommen, setzt Hirth auf die Unterstützung im Betrieb.

Da kleine Firmen oft ums Überleben kämpfen müssten, bleibe ihnen oft wenig Kraft, um die Azubis intensiv zu begleiten, hat Kämper beobachtet. Raoufs Betrieb, ein Unternehmen mit rund 20 Beschäftigten, konnte dies nicht leisten. Zur Gesamtlage zieht Hirth trotzdem ein positives Fazit: "Eine aktuelle Umfrage lässt vermuten, dass viele Auszubildende mit Fluchthintergrund nach bestandener Prüfung auch als Fachkraft übernommen werden."

Der 21-jährige Seifollah Abdul Raouf sollte in seinem Betrieb übernommen werden, doch dann mußte der Betrieb wegen der Pandemie Kurzarbeit anmelden.

Auch Raoufs Chefs wollten den Gesellen behalten. Der Betrieb hatte das schriftlich erklärt. Für Raouf war diese Absichtserklärung von großer Tragweite - denn wer in Deutschland bleiben will, muss auch vorweisen, dass er Arbeit hat. Doch dann musste der Betrieb wegen der Pandemie Kurzarbeit anmelden und konnte ihn nicht mehr übernehmen. Jetzt bleiben ihm nur noch drei Monate Zeit, um eine neue Arbeitsstelle zu finden, bevor sein Visum abläuft.

Über seine erfolgreich beendete Ausbildung sei er überglücklich gewesen, sagt Raouf: "Als ich meinen Namen hörte und begriff, dass ich bestanden hatte, kamen mir die Tränen." Doch jetzt mache er sich viele Sorgen wegen der Zukunft. "Es wäre bitter", sagt Kämper, "müssten Auszubildende die Erfahrung machen, dass ihre harte Arbeit sich nicht gelohnt hat."







