

Leistungen für Menschen mit Fluchthintergrund

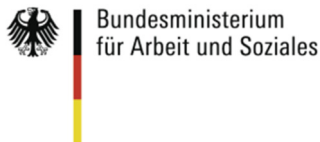
Handreichung zur Unterstützung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

Erstellt im Rahmen des Projekts:



Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten –
Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Impressum

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW e. V.)
Oranienburger Straße 13/14
10178 Berlin
www.bagbbw.de

Autor

Florian Gawehns, BAG BBW e. V.

Projektleitung

Dr. Thomas Freiling
Dr. Matthias Kohl
Telefon: 0911-27779-868
E-Mail: matthias.kohl@f-bb.de

Redaktion

Lina Haak, BAG BBW e. V.
Hanna Buse, BAG BBW e. V.

Förderung

Dieser Band ist im Rahmen des Projekts „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten - Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (PAUA) entstanden. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW e. V.) durchgeführt.

Erscheinungsjahr

2017

Online abrufbar unter www.f-bb.de/publikationen/onlinepublikationen.html oder <https://www.bagbbw.de/bag-bbw/mitgliederservice/>

Zitierhinweis

Gawehns, F. (2017): Leistungen für Menschen mit Fluchthintergrund. Handreichung zur Unterstützung von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. [Ort und Datum des Abrufs]

Copyright

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Danksagung

Wir danken Konrad Fath und Georg Weizmann aus dem KJF Berufsbildungswerk Dürrlauingen für die Unterstützung bei der Erstellung dieser Handreichung und die praxisnahen Hinweise und Anregungen.



Inhalt

Einleitung	4
Ausgangssituation und Anlass	4
Ziel der Handreichung	4
A Konzeptionelle Grundlagen	6
Relevanz des Themas für die BBW	6
Herausforderungen für die berufliche Bildung von Menschen mit Fluchthintergrund	7
B Beispiel guter Praxis: Das „Dürrlauinger Modell“	11
Standortbedingungen des BBW Dürrlauingen	11
Das „Dürrlauinger Modell“	12
Stärken des Modells.....	15
C Umsetzung	16
Initiierung und Planung im BBW	16
Implementierung im BBW	18
Fazit	21
D Materialien	22
Zahlen & Fakten	22
Arbeitshilfen	23

Einleitung

Die vorliegende Veröffentlichung ist eine von sieben Handreichungen, welche im Rahmen des Projektes „Anfänge, Übergänge und Anschlüsse gestalten – Inklusive Dienstleistungen von Berufsbildungswerken“ (PAUA) erschienen sind. Das Projekt PAUA – durchgeführt vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) – verfolgt das Ziel, die Entwicklung wirtschaftlich tragfähiger neuer Geschäftsmodelle und inklusiver Leistungen von Berufsbildungswerken (BBW) zu unterstützen. Diese Zielsetzung impliziert sowohl die Erweiterung des Leistungsportfolios von BBW als auch die Weiterentwicklung der Organisationen und ihrer Mitarbeitenden. Verschiedene Lösungsansätze dazu werden regional erprobt und als Good Practice-Beispiele in alle BBW transferiert.

Ausgangssituation und Anlass

Berufsbildungswerke sind langjährig erfahrene Spezialisten der beruflichen Rehabilitation. Im Lernortverbund (Ausbildung, Wohnen, Berufsschule, Betriebe) setzen sie ein ganzheitliches Rehabilitationskonzept erfolgreich um. Um personelle und räumliche Ressourcen angesichts demographischer und gesellschaftspolitischer Entwicklungen weiter optimal zu nutzen, ist die Etablierung alternativer und inklusiver Geschäftsfelder in vielen BBW eine zukunftsweisende Aufgabe. So erhalten BBW u. a. durch die Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen (AMDL) die Möglichkeit, ihr flexibles und personenzentriertes Leistungssetting in neuen Geschäftsbereichen zu etablieren und sich als Kompetenzzentren beruflicher Bildung öffentlichkeitswirksam zu platzieren.

Im Projekt PAUA werden seit 2014 acht und seit 2016 insgesamt zehn BBW bei der Entwicklung und Implementierung neuer Geschäftsmodelle begleitet. Im Rahmen der Transferphase wird die vorliegende Handreichung allen BBW und Trägern zur Verfügung gestellt. Sie ist damit ein wichtiges Instrument, das vorhandene Erfahrungswissen flächendeckend innerhalb Deutschlands zu transferieren und den BBW praktische Hilfestellung bei der Umsetzung wichtiger Zukunftskonzepte zu geben.

Ziel der Handreichung

Ziel der Handreichung ist es, den BBW eine praxisbezogene Arbeitshilfe bei der Etablierung oder Erweiterung eigener Konzepte im Bereich „Menschen mit Fluchthintergrund“ zu geben. Dabei kann es nicht darum gehen, ein allgemeingültiges Modell zu etablieren, was sich schon aufgrund der Diversität des Profils der Jugendhilfe verbietet. Stattdessen handelt es sich bei der vorliegenden Handreichung angesichts der unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten und differenzierten Spezialisierungen verschiedener Einrichtungen um *ein* Beispiel guter Praxis, das dazu dient, eigene Entwicklungen in diesem Bereich zu initiieren.

Die Identifizierung von Good Practice soll einen Prozess der Qualitätsentwicklung anstoßen, dessen Ziel der nachhaltige Transfer von Wissen in andere Handlungsfelder darstellt. Good Practice ermöglicht Lernen anhand von positiven Beispielen und steht damit für einen res-

sourcenschonenden Weg der Qualitätsoptimierung und -sicherung. Die Auswahl guter Beispiele erfolgt im Rahmen von PAUA entlang der Kriterien der Innovation, des Nutzens sowie der Übertragbarkeit. Auf dieser Basis werden Good Practice-Beispiele identifiziert, formuliert und bundesweit transferiert. So können hilfreiche Anregungen auch über die projektbeteiligten BBW hinaus übernommen werden. Die daraus resultierenden Organisations- und Personalentwicklungsprozesse sichern die Qualität der Leistungserbringung der BBW und unterstützen die weitere Entwicklung der Einrichtungen, sodass den Anforderungen von Leistungsempfängern und Leistungsträgern gleichermaßen Rechnung getragen wird.

Zunächst soll daher kurz die Relevanz des Themas für die BBW thematisiert werden. Im weiteren Verlauf wird das Good Practice-Beispiel aus dem BBW Dürrlauingen vorgestellt, das „Dürrlauinger Modell“. Der dritte Abschnitt widmet sich der Frage, wie die BBW ihr Engagement im Bereich „Menschen mit Fluchthintergrund“ ausbauen können und welche Besonderheiten dabei zu beachten sind. Am Ende der Handreichung findet sich eine Zusammenstellung hilfreicher Materialien zum Thema.

Wir danken dem KJF Berufsbildungs- und Jugendhilfzentrum Sankt Nikolaus der Katholischen Jugendfürsorge (KJF) in Dürrlauingen ganz herzlich für die Hilfe bei der Erstellung dieser Handreichung.

A Konzeptionelle Grundlagen

Relevanz des Themas für die BBW

„‘Wir schaffen das’ – das ist doch wirklich kein schlechtes Motto. Wir schaffen das. Das konkretisiert sich im Konkreten. Ich habe vor einiger Zeit ein großes Berufsbildungswerk für Jugendliche in Abensberg in Niederbayern besucht. Dort werden Jugendliche ausgebildet, die als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind. Die Ausbilder dort machen wunderbare Erfahrungen: Trotz traumatischer Erlebnisse in der alten Heimat, trotz einer völlig anderen Herkunftskultur, trotz aller Fremdheit haben es Jugendliche binnen eines knappen Jahres geschafft, Deutsch zu lernen und sich durch betriebliche Praktika Ausbildungsstellen in den verschiedensten Handwerksberufen zu erarbeiten. Sie schaffen das! Sie schaffen das – als Bäcker, Metzger, Friseure, Maurer, Heizungsbauer, als Maler und Hotelfachleute.“¹

Dieses Zitat Heribert Prantls verdeutlicht, dass die Herausforderungen, vor denen unsere Gesellschaft durch die Ankunft zahlreicher junger Menschen mit Fluchthintergrund seit dem Sommer 2015 steht, zu meistern sind. Zwar werden die Themen Migration/Integration bereits seit vielen Jahren in der Öffentlichkeit diskutiert, doch die Intensität der Entwicklungen verlangte auch eine neue Qualität der Integrationsbemühungen. Unzählige Beiträge aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft widmen sich der Frage, wie eine langfristige und nachhaltige Integration der neu zu uns gekommenen Menschen gelingen kann.

Zahlreiche rechtliche Änderungen mit der Zielsetzung, Geflüchtete schneller in Ausbildung und Arbeit zu integrieren, haben in den vergangenen zwei Jahren nicht nur den Geflüchteten selbst, sondern auch ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern einiges abverlangt. Zwischen der medialen Präsenz der totalen Ablehnung einerseits und der überschwänglichen Begeisterung andererseits fällt es „Praktikern“ der Flüchtlingshilfe vor Ort nicht immer leicht, sich Gehör zu verschaffen. Hier hilft ein Blick auf erfolgreiche Modelle aus der Praxis, um Fehler der Vergangenheit zu vermeiden und die Basis für ein gelingendes Zusammenleben zu schaffen.

Für die 52 Berufsbildungswerke ist die Betreuung Geflüchteter keineswegs Neuland. Viele Einrichtungen verfügen schon seit Jahren über Erfahrungen bei der Integration von jungen Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Schon heute unterstützen sie zahlreiche Geflüchtete mit ihrem vielfältigen und modularen Leistungsangebot. Je nach regionalem Bedarf arbeiten sie z. B. als Clearingstellen, bieten Deutschkurse an, bilden junge Menschen aus und führen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) durch. Mit ihrem Integrationskonzept („29 modulare Leistungen der Berufsbildungswerke für Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland“), hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke 2015 einen wichtigen Schritt hin zur Realisierung einer personenzentrierten und nachhaltigen Integration von Geflüchteten getan. Angesichts der zentralen Bedeutung von Ausbildung und beruflicher Eingliederung für eine erfolgreiche Integration sind allerdings bisher längst nicht alle Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation ausgeschöpft. Insbesondere

¹ Prantl, H.: Vorwort zu Shakespeare, W.: Die Fremden – Für mehr Mitgefühl. Herausgegeben von Frank Günther. München 2016

physische und psychische Einschränkungen als Folgen von Flucht, Armut und Krieg erfordern für die jungen Menschen mit Fluchthintergrund eine professionelle Unterstützung durch Fachkräfte.

Diese Gesamtproblematik verliert auch mit den zuletzt gesunkenen Asylbewerberzahlen keineswegs an Relevanz. Auch im 2. Halbjahr 2016 registrierte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) jeden Monat rund 16.000 neu ankommende Asylbewerber, was für das gesamte Jahr hochgerechnet fast 200.000 Geflüchteten entspricht. Syrien, Irak, Afghanistan, Eritrea und Iran bleiben dabei weiterhin die Hauptherkunftsländer. Als besonders schutzbedürftige Gruppe gelten die unbegleiteten minderjährigen Flüchtlinge. Allein im Jahr 2015 beantragten 14.439 Minderjährige ohne Begleitperson Asyl in Deutschland.² Für diese junge Zielgruppe können die Leistungen der BBW ein wichtiger Schritt hin zu einem selbstbestimmten Leben sein.

Herausforderungen für die berufliche Bildung von Menschen mit Fluchthintergrund

Bei mehr als 600.000 Asylentscheidungen durch das BAMF im Jahr 2016 steht für viele Geflüchtete der Weg in Ausbildung und Arbeit erst noch bevor. Basierend auf bisherigen Erfahrungen wird damit gerechnet, dass eine erfolgreiche Integration ein mehrjähriger Prozess ist, dessen kurzfristigen volkswirtschaftlichen Kosten jedoch mittel- und langfristig ein hoher Nutzen gegenübersteht.³

Gesetzliche Vorschriften – ihre entstehungsbedingten Eigenschaften als Kompromisse widerspiegelnd – sorgen allerdings oft für Unverständnis bei Helfenden und Auszubildenden vor Ort. Weshalb bekommen Flüchtlinge aus Ländern ohne „gute Bleibeperspektive“ ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH) nicht ohne Weiteres, obwohl sie mit einer Ausbildung eine viel bessere Bleibeperspektive hätten? Weshalb sind Afghanen von Integrationskursen häufig ausgeschlossen, obwohl deren Schutzquote vergleichsweise hoch ist?

Bei diesen Fragen muss berücksichtigt werden, dass Integrationspolitik in Deutschland kein einheitliches Politikfeld mit klaren Zuständigkeiten ist, sondern Bund, Länder und Kommunen in unterschiedlicher Weise betrifft. Die Länder können die Integrationspolitik in den Politikfeldern, für die sie zuständig sind (z. B. Bildung, Kultur, Justiz, Kommunales), grundsätzlich selbst gestalten. Neben dieser dezentralen Zuständigkeit ist eine große Zahl an Programmen zur Flüchtlingsintegration auf Bundes- und Landesebene auch für Mitarbeitende der Behörden nicht immer transparent.⁴ Obwohl die BA in den Ankunftszentren präsent ist, kommen viele wichtige Informationen zu Ausbildungs- und Arbeitsmarktfragen bei den

² Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/076/1807621.pdf> (Stand: 23.01.2017)

³ Vgl. Bach, S./Brücker, H./Deuverden, K. van/Haan, P./Romiti, A./Weber, E., 2017: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich, in: IAB-Kurzbericht 2/2017 (IAB). <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf> (Stand: 23.01.2017)

⁴ Für eine Übersicht zu Programmen des Bundes siehe: Knuth, M., 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln, in: WISO-Diskurs 21/2016 (Friedrich-Ebert-Stiftung), S. 19. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf> (Stand: 13.12.2016)

Geflüchteten selbst nicht an.

Allein ein Blick auf die zahlreichen (bundes-)gesetzlichen Änderungen der Jahre 2015/2016 im Asylrecht verdeutlicht, wie sinnvoll ein überregionaler Erfahrungsaustausch und die Schaffung von Synergieeffekten im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sein kann. In mehreren Schritten folgten weitreichende Reformen der Gesetzeslage, vor allem durch die Asylpakete I (Oktober 2015) und II (März 2016) sowie das Integrationsgesetz (August 2016). Insbesondere das Integrationsgesetz des Bundes sah eine Reihe von Erleichterungen beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Asylbewerber unabhängig vom Aufenthaltsstatus vor, u.a. die sog. „3 plus 2“-Regelung, laut derer für die Gesamtdauer der Ausbildung eine Duldung garantiert ist. Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung erhält die geduldete Person eine weitere Duldung von bis zu sechs Monaten zur Arbeitsplatzsuche, sofern sie/er nicht im Betrieb verbleibt. Für eine anschließende Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei Jahre erteilt. Es gibt außerdem keine Altersgrenze für einen Auszubildenden beim Beginn der Ausbildung.⁵

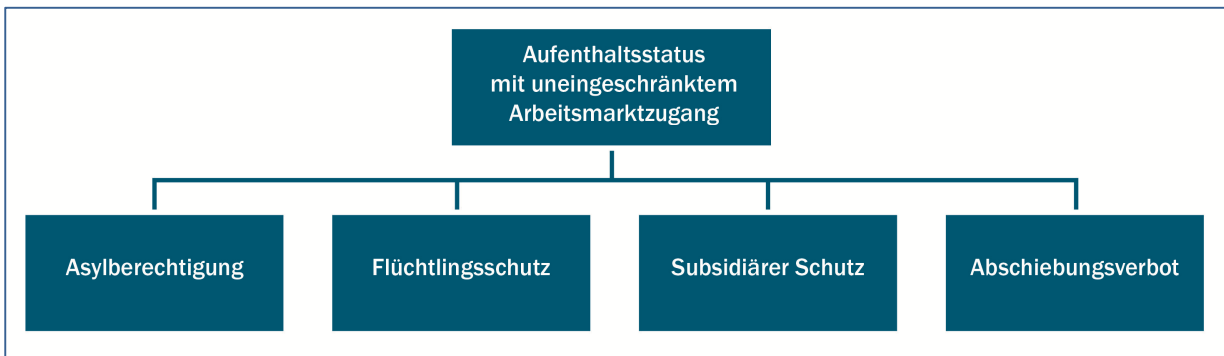


Abbildung 1: Übersicht zu asylrechtlichen Schutzformen mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang.⁶ (eigene Darstellung)

Gleichwohl ist für den Zugang zu Ausbildung und Arbeit nach wie vor von Bedeutung, welcher Aufenthaltsstatus Geflüchteten zukommt. Eine Anerkennung als Flüchtling/Asylbewerber gilt zunächst für drei Jahre. Der unbeschränkte Zugang anerkannter Flüchtlinge zum Arbeitsmarkt erstreckt sich nicht auf Personen mit einer sogenannten „Aufenthaltsgestattung“, bei denen also das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, die sich aber zur Durchführung des Asylverfahrens rechtmäßig im Land aufhalten. Dort ist eine Genehmigung seitens der Ausländerbehörde erforderlich. Diese kann erst drei Monate nach Stellung des Asylantrags erteilt werden. Zwar konnte die durchschnittliche Bearbeitungsdauer der Asylanträge laut BAMF auf knapp drei Monate gesenkt werden, allerdings bestehen teils beträchtliche Unterschiede in der Bearbeitungszeit auf der individuellen Ebene wei-

⁵ Weitere Informationen zum Integrationsgesetz siehe DGB: Angebote, Verpflichtungen und Sanktionen: Das Integrationsgesetz des Bundes, in: Migrations- und Antirassismuspoltik (MIA) - Info August 2016. <http://www.dgb.de/themen/++co++46d6e22c-5ece-11e6-b0b1-525400e5a74a> (Stand: 03.01.2017)

⁶ Rund 63 Prozent der Asyl-Entscheidungen des BAMF im Jahr 2016 führten zu Schutzarten mit unbeschränktem Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung. Asylsuchende („Aufenthaltsgestattung“ während des laufenden Verfahrens) und Geduldete („Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung“) unterliegen bestimmten Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt und benötigen eine Beschäftigungserlaubnis.

terhin fort. Des Weiteren gilt: Wer aus einem „sicheren Herkunftsland“ stammt und seinen Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt hat, darf keiner Beschäftigung nachgehen.⁷

Eine Beschäftigungserlaubnis ist auch für eine Ausbildung oder ein Praktikum notwendig und wird von der Ausländerbehörde ausgestellt (evtl. unter Mitwirkung der BA). Die Aufhebung der Vorrangprüfung⁸, also das Gebot, dass ein Arbeitgeber nachweisen muss, dass sich kein/e Deutsche/r oder EU-Ausländer/in für die fragliche Stelle findet, erfolgte durch die Beschäftigungsverordnung zum Integrationsgesetz, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im August 2016 veröffentlicht hat. Sie ist seitdem in 133 von 156 Agenturbezirken ausgesetzt, ausgenommen sind einige Bezirke in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern.

Zur Integration der Geflüchteten in eine Ausbildung und den ersten Arbeitsmarkt sind - neben dem individuell sehr unterschiedlichen Sprachniveau - auch die jeweiligen Vorkenntnisse durch Bildung und Berufserfahrung entscheidend. Zwar werden Daten zum Bildungsstand der Geflüchteten nicht im Asylverfahren erfasst, doch bisherige Studien deuten darauf hin, dass der Bildungsstand höchst unterschiedlich ausfällt. Neben einem Anteil von Geflüchteten, die über Hochschulbildung verfügen, sind andererseits viele Flüchtlinge de facto ohne Schulbildung und als Analphabeten nach Deutschland gekommen. Diese „Polarisierung“⁹ der Bildungsbiographien verdeutlicht, dass standardisierte Maßnahmen schnell an Grenzen stoßen und es flexibler und personenzentrierter Ausbildungsformen bedarf. Dies wird nicht zuletzt dadurch unterstrichen, dass die erfolgreiche Jobvermittlung bei Zuwandernden oft über persönliche Netzwerke erfolgt.

Mehr als die Hälfte der 2015 zu uns gekommenen Flüchtlinge ist unter 25 Jahre alt und damit im Bereich dessen, was gemeinhin als „ausbildungsfähiges Alter“ gilt. Allein im Jahr 2015 haben 141.000 Geflüchtete einen anerkannten Schutzstatus erhalten. Damit haben sie unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Von den 141.000 waren 110.000 im erwerbsfähigen Alter. Allerdings haben in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen weniger als 30 Prozent eine Mittelschule besucht.¹⁰ Neben der Kompetenzfeststellung¹¹ und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse kommt damit vor allem der (Nach-)Qualifizierung in Allgemeinbildenden Schulen eine enorme Bedeutung zu. Angesichts der nötigen psycho-sozialen Unterstützung, unterschiedlicher Bildungshintergründe, der rechtlichen Situation, der erforderlichen Vermittlung von sprachlichen Basisqualifikationen und berufsbezogenen Sprachkenntnissen sowie kultureller Barrieren sind hier Einrichtungen gefragt, die sich durch ihre langjährigen Erfahrungen in der ganzheitlichen Betreuung von Jugendlichen mit speziellen Herausforderungen auszeichnen.

⁷ Für weitere Informationen siehe BAMF: Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 03.01.2017)

⁸ nur für 3 Jahre ausgesetzt

⁹ Vgl. Brücker, H., 2016: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand, in: Aktuelle Berichte 6/2016 (IAB), S. 1. http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1606.pdf (Stand: 13.12.2016)

¹⁰ Vgl. ebd. S. 6

¹¹ Zu Fragen der Kompetenzfeststellung vgl. Döring, O./Müller, B./Neumann, F., 2015: Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Gütersloh.

Die Erfahrungen mit Geflüchteten sind bei Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation höchst unterschiedlich. Während einige Einrichtungen seit vielen Jahren in diesem Bereich engagiert sind, besteht andernorts aus verschiedenen Gründen bisher keinerlei Veranlassung dieses neue Geschäftsfeld zu erschließen. Idealerweise sind Erfahrungen aus der Jugendhilfe vorhanden. Das SGB VIII ist nicht nur für Leistungen öffentlicher und freier Träger für junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit die zentrale Rechtsgrundlage, sondern auch unbegleitete minderjährige Flüchtlinge werden im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe untergebracht und betreut. Gleichwohl bestehen mit Erreichen des 18. Lebensjahres große Unsicherheiten hinsichtlich der Gewährung weiterer Hilfen. Im Folgenden wird deutlich, wie das BBW Dürrlauingen die Möglichkeiten der Jugendhilfe in seinem flexiblen Integrationsmodell nutzt und damit die Parallelität von sprachlicher und beruflicher Qualifizierung sicherstellt.

B Beispiel guter Praxis: Das „Dürrlauinger Modell“

Das „Dürrlauinger Modell“ („Konzeption für die berufliche Qualifizierung und Integration von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (uaM) im Förderungswerk St. Nikolaus Dürrlauingen“) hat sich als ganzheitliches Betreuungs- und Ausbildungskonzept das Ziel gesetzt, junge Menschen mit Fluchthintergrund möglichst schnell und nachhaltig in die Gesellschaft zu integrieren und dabei die Bausteine Sprache, Kultur und Ausbildung gleichermaßen zu verknüpfen. Bei Angeboten für Menschen mit Fluchthintergrund ist das BBW seit 2013 aktiv. Im Dezember 2016 befanden sich 28 junge Menschen mit Fluchthintergrund im BBW. Neben den unbegleiteten ausländischen Minderjährigen als Kernzielgruppe des „Dürrlauinger Modells“ ist das BBW außerdem im Bereich der jungen volljährigen Ausländer und der erwachsenen Asylbewerber engagiert, insbesondere über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) zur Integration in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sowie über halbtägige Deutschkurse für Asylbewerber der örtlichen Gemeinschaftsunterkünfte.

Standortbedingungen des BBW Dürrlauingen

Die Katholische Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e.V. (KJF) ist Träger des KJF Berufsbildungs- und Jugendhilfezentrums Dürrlauingen. Es besteht aus dem Sonderpädagogischen Förderzentrum mit der Nikolaus-von-Myra-Schule, den heilpädagogischen Wohnformen für Kinder und Schüler sowie dem Berufsbildungswerk Dürrlauingen. Das BBW umfasst neben der Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung außerdem den Bereich der Berufsvorbereitung (BvB, FABV, AP, EA), den Ausbildungsbereich mit insgesamt 30 Ausbildungsberufen, den Bereich Wohnen (heilpädagogische Wohnformen, differenzierte Internatswohnformen, betreutes Wohnen für Menschen mit Behinderung) sowie die einzelnen Fachdienste (sozialpädagogisch, psychologisch, medizinisch, psychiatrisch, Integrationsfachdienst). Als Einrichtung zur beruflichen und sozialen Eingliederung junger Menschen mit besonderem Förderbedarf hat das BBW insbesondere bei Indikationen in den Bereichen Lernen, emotionale und soziale Entwicklung, psychische Instabilität sowie hinsichtlich Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) und den Folgen von psychischer Traumatisierung langjährige Erfahrungen gesammelt.

Das BBW Dürrlauingen liegt zwischen den Oberzentren Augsburg und Ulm, fünf Kilometer nordöstlich von Burgau am nördlichen Rand der Gemeinde Dürrlauingen (ca. 1.600 Einwohner) in Bayern. Die ländlich geprägte Region des Landkreises Günzburg verfügt wie das Bundesland insgesamt über eine sehr gute Arbeitsmarktsituation mit hohem Bedarf an Fachkräften. Gleichzeitig zieht es jüngere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in die großen Städte Ulm, Augsburg oder München.

Das „Dürrlauinger Modell“¹²

Üblicherweise erfolgt nach der Ankunft unbegleiteter Minderjähriger in Deutschland die Aufnahme in eine Erstaufnahme- bzw. Clearingstelle. Jugendämter der Kommunen entscheiden über weitere Maßnahmen, also über eine mögliche Familienzusammenführung oder einen pädagogischen Hilfeplan, der die weitere Unterbringung und Betreuung regelt. In Dürrlauingen erfolgt die Aufnahme von unbegleiteten Minderjährigen entweder über die Clearingstellen oder per Inobhutnahme (Zuweisung durch das Jugendamt) und dem anschließenden Clearing im Berufsbildungs- und Jugendhilfezentrum Sankt Nikolaus.

Die Angebote für Menschen mit Fluchthintergrund im BBW Dürrlauingen umfassen Leistungen wie Wohnen, Tagesbetreuung, Sprachkompetenz, schulische Bildung, Berufsvorbereitung, Ausbildung, Beschäftigung, Traumatherapie, Sozialtraining und die Vermittlung und Integration in Arbeit. So können unterschiedlichste individuelle Bildungsziele (z. B. Erlangung einer schulischen Bildung, Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern, Kompetenzfeststellung, Eintritt in eine Ausbildung oder den ersten Arbeitsmarkt) realisiert werden. Als besondere Erfolgsfaktoren für die schulische und berufliche Kompetenzerweiterung wurden

- die Vermittlung des Gefühls der subjektiven Sicherheit,
- die Einbindung in eine geregelte Tagesstruktur und
- die Möglichkeit eines ständigen, alltäglichen und umfassenden Lebens und Erlebens im Kontext von deutscher Sprache und kulturabhängigen Gegebenheiten

identifiziert. Der gesamte individuelle Förderprozess mit dem Ziel der beruflichen Integration umfasst dabei folgende Phasen:

Ankommens- und Orientierungsphase (8-10 Tage)

In einer „Ankommens- und Orientierungsphase“ werden die Jugendlichen tagsüber innerhalb der Wohngruppe betreut und lernen in Form von Betriebserkundungen verschiedene Arbeitsbereiche und Berufsfelder im BBW kennen. Außerdem findet ein Erstgespräch mit dem psychologischen Fachdienst statt, bei dem therapeutischer Bedarf ermittelt wird.

Berufsorientierung (9-12 Wochen)

Im Anschluss an die Betriebserkundungen findet ein Planungsgespräch mit den Jugendlichen, der zuständigen Erziehungsleitung des Wohnbereichs und dem Ausbildungsleiter des BBW statt, bei dem die folgende Berufsorientierungsphase organisiert wird. Zur Klärung der beruflichen Eignung und Neigung werden drei bis vier verschiedene Berufsfelder erprobt. Nach Rücksprache mit den Auszubildenden und den Jugendlichen selbst werden die Ergebnisse aus den Berufsfeldern in einem Gespräch zwischen Ausbildungsleitung, Erziehungsleitung, dem Bezugserzieher im Wohnbereich und den Jugendlichen selbst erörtert. Erziehungs- und Ausbildungsleitung verantworten gemeinsam unter Einbindung der Jugendlichen die Steuerung des individuellen Bildungsprozesses.

¹² Die folgenden Angaben finden sich leicht verändert so auch in der Broschüre des KJF Berufsbildungswerks Dürrlauingen zum „Dürrlauinger Modell“: Konzeption für die berufliche Qualifizierung und Integration von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (uaM) im Förderungswerk St. Nikolaus Dürrlauingen. KJF.

Erkundungspraktikum (8-12 Wochen)

Die Berufsorientierung wie auch das anschließende Erkundungspraktikum werden für alle Jugendlichen zeitlich und inhaltlich individuell und flexibel organisiert und in den Ausbildungswerkstätten des BBW durchgeführt. Erkenntnisse bezüglich der Selbsteinschätzung der Jugendlichen und diagnostische Ergebnisse werden im weiteren Maßnahmenverlauf berücksichtigt. Ziel des Erkundungspraktikums ist die Entscheidung über die beabsichtigte Ausbildung/berufliche Eingliederung. Dabei wird ein Abgleich der Voraussetzungen des jungen Menschen mit den Anforderungen der Ausbildungsgänge vorgenommen. So können Jugendliche bei produktiven Arbeiten selbst konkret erfahren, ob der geäußerte Berufswunsch für sie ein realistisches Ziel darstellt. Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts sind dabei durchaus möglich. Bei positiver Perspektive wird das Praktikum bis zum Ausbildungsbeginn fortgeführt.

Begleitender Deutschkurs und Beschulung

Mit dem Beginn der Berufsorientierung starten alle Jugendlichen mit dem Erlernen der deutschen Sprache in den Räumen der Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung in Dürrlauingen. Sie durchlaufen zunächst eine sprachliche Überprüfung. Je nach aktuellem Sprachniveau werden sie einem Alphabetisierungs- oder dem sogenannten Vorkurs zugewiesen. Haben die Jugendlichen den Sprachstand A1/1 erreicht, besuchen sie den „Deutschkurs“ (Deutsch als Zweitsprache). Auch während der Berufsausbildung wird der „Deutschkurs“ parallel zum Berufsschulunterricht in reduzierter Form, das heißt mit bis zu drei Doppelstunden pro Woche, fortgeführt. Parallel erhalten die Jugendlichen während der Berufsorientierung Förderung in mathematischen Grundkenntnissen.

Während der Berufsorientierung bzw. zu Beginn des Erkundungspraktikums werden durch eine Sonderpädagogin oder einen Sonderpädagogen der Berufsschule ein Schulleistungstest und ein Test über einen möglicherweise vorliegenden sonderpädagogischen Förderbedarf durchgeführt. Jugendliche, die einen umfassenden sonderpädagogischen Förderbedarf haben, bzw. alle, die einen besonders geregelten Beruf (§ 42m HwO bzw. § 66 BBiG) erlernen, werden als Schüler in die Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung aufgenommen. Bei entsprechenden Voraussetzungen besuchen die Schüler die Regelberufsschule. In Abstimmung zwischen den für das Fach Deutsch zuständigen Mitarbeitenden und den Lehrkräften, hospitieren die Jugendlichen bereits vor Beginn der Berufsausbildung im Fachunterricht. Somit erhalten sie frühzeitig Zugang zum Fachwortschatz, den sie für ihre Berufsausbildung benötigen.

Differenzierte Wohnbetreuung

Mit Beginn der Ausbildung sind die Jugendlichen in der Regel bereits vier bis acht Monate im BBW. Das pädagogische Milieu und die Routinen im Gruppenalltag des Wohnbereichs haben meist in hohem Maße dazu beigetragen, dass die Jugendlichen in ihrer Selbstständigkeit gestärkt und hinsichtlich ihrer sozialen Anpassungsprozesse deutliche Fortschritte erzielt haben. Deshalb prüft die Erziehungsleitung schon während des Erkundungspraktikums, ob die intensiven Hilfen einer heilpädagogischen Wohngruppe weiter benötigt werden oder ob ein Umzug in eine andere, stärker verselbstständigte Wohnform erfolgen kann. Der Betreuungsbedarf wird individuell ermittelt und regelmäßig mit dem Jugendamt und der amtlichen Betreuung in Hilfeplangesprächen überprüft.

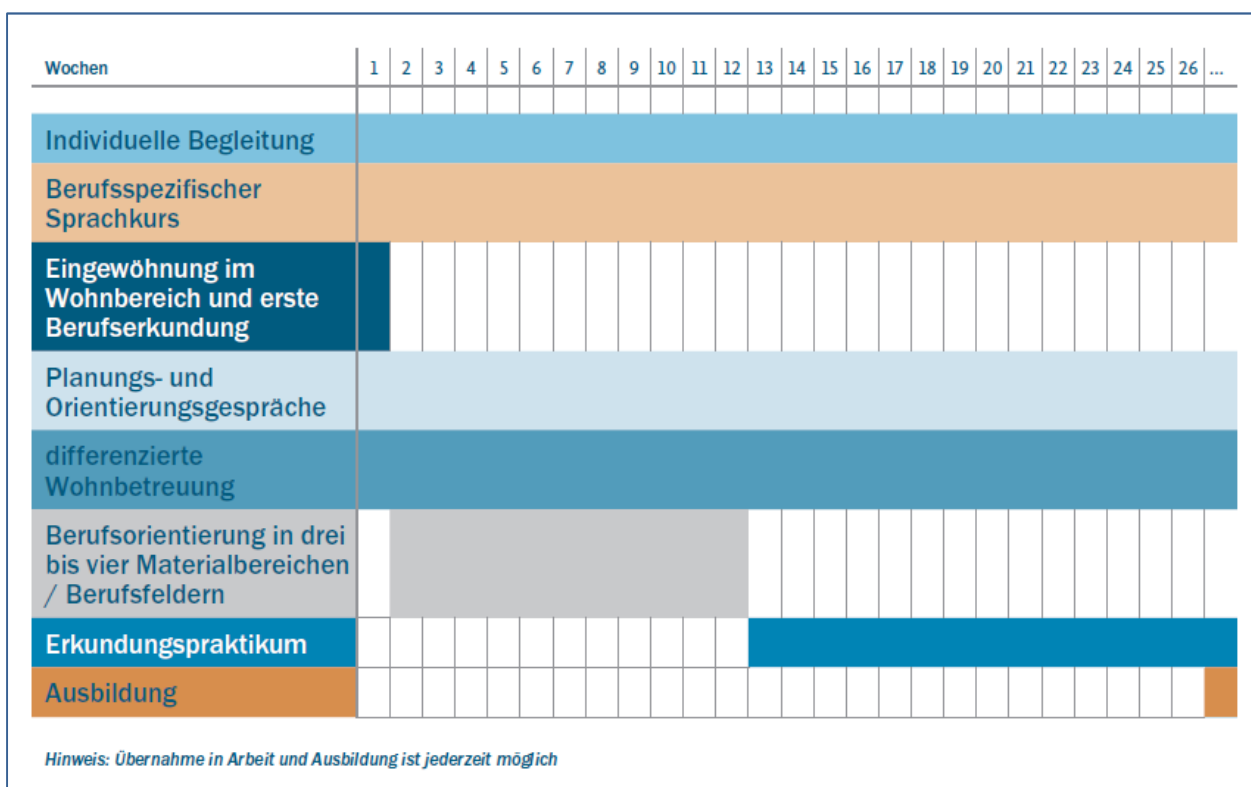


Abbildung 2: Phasen und zeitlicher Ablauf des Modells. Quelle: „Dürrlauinger Modell“: Konzeption für die berufliche Qualifizierung und Integration von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (uaM) im Förderwerk St. Nikolaus Dürrlauingen. KJF.

Ausbildung

Die fachpraktische Ausbildung in Vollberufen und besonders geregelten Berufen startet in den eigenen modernen Ausbildungswerkstätten. Ein Übergang in eine betriebliche Ausbildung ist jederzeit möglich. Wurde ein entsprechender Förderbedarf festgestellt, erfolgt die fachtheoretische Ausbildung in der trägereigenen Berufsschule St. Nikolaus. Durch die enge Verbindung der jungen Geflüchteten mit den Teilnehmenden des BBW Dürrlauingen, in dem vor allem Jugendliche mit Behinderungen und sozial-emotionalem Förderbedarf ausgebildet werden, wird eine besondere Form der Inklusion gelebt. Während der Ausbildung erhalten die Jugendlichen, die die Förderberufsschule besuchen, Allgemeinunterricht durch Sonderpädagogen in einer Fachgruppe. Der Fachunterricht erfolgt in kleinen Gruppen, in

denen die Jugendlichen mit besonderem Augenmerk auf ihre jeweiligen Stärken (und Bedarfe) unterrichtet und gefördert werden. Zusätzlicher, differenzierender Unterricht findet durch die Ausbilderinnen und Ausbilder des BBW statt. Besonders nachgefragt sind die Berufe Autofachwerker, Raumausstatter, Fachpraktiker Holz und Bäcker.

Stärken des Modells

Entscheidend für das Gelingen des Modells ist die Finanzierung der Maßnahmen durch das Jugendamt Günzburg. Durch eine Entgeltvereinbarung mit der Bezirksregierung kann diese Form der umfassenden Leistungserbringung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sichergestellt werden. Als Konzept zur beruflichen Qualifizierung und Integration fördert das „Dürrlauer Modell“ die berufliche und sprachliche Bildung in enger Verzahnung mit dem Alltagsleben vor Ort. Die Sinnhaftigkeit begleitender Sprachangebote innerhalb der Ausbildungsvorbereitung bzw. einer Berufsausbildung zur Förderung berufsbezogener Sprachkompetenzen spiegelt sich nicht zuletzt in entsprechenden Fachbeiträgen wider.¹³ Auch Landes- und Bundesprogramme setzen zunehmend auf diese Kopplung.¹⁴

Die Nutzung bestehender Strukturen im BBW ermöglicht es, die jungen Menschen ganzheitlich und individuell zu fördern. Die Ressource Zeit spielt dabei eine große Rolle: Anders als bei vielen Programmen der Ausbildungsvorbereitung und -begleitung geht in Dürrlauringen keine Zeit „verloren“, sondern sie wird in verschiedenen parallel stattfindenden Phasen produktiv genutzt. Erfahrungsberichte zeigen, dass auf „herkömmlichen Wegen“ wie BerufsinTEGRATIONSklassen oft deutlich mehr Zeit benötigt wird, um die notwendigen Kenntnisse zu vermitteln. Die Verbindung von Sprachförderung, der Praxis in Werkstätten und betrieblichen Phasen führt schnell zu Erfolgserlebnissen bei den jungen Menschen. Für junge Geflüchtete mit wenigen Jahren Schulbildung im Heimatland sind handwerkliche, praktische Lern- und Erfahrungsangebote ein wichtiger Schritt hin zu einer erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt und damit zu einem selbstbestimmten Leben. Lehrerinnen und Lehrer, Ausbilderinnen und Ausbilder, Betriebe und Kostenträger sind ebenfalls vom Erfolg des Modells überzeugt.

Unbegleitete ausländische Minderjährige, die der allgemeinen Schulpflicht unterliegen, können ferner bei Bedarf das Sonderpädagogische Förderzentrum „Nikolaus-von Myra-Schule“ besuchen. Dies ist durch die räumliche Nähe von Werkstätten, Schulen und Wohngruppen auf dem Einrichtungsgelände möglich. Diese räumlichen Faktoren werden für den Maßnahmeerfolg oft unterschätzt. Erfolgsbaustein dabei ist u.a. die hervorragende Vernetzung mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, dem Jugendamt sowie den Flüchtlingsberatungen und nicht zuletzt den Betrieben vor Ort.

¹³ Vgl. Euler, Dieter/Severing, Eckart, 2016: Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft - Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. S. 17.

¹⁴ So beinhaltet z. B. in Niedersachsen das Programm SPRINT („Sprach- und Integrationsprojekt“) für schulpflichtige und nichtschulpflichtige Flüchtlinge zwischen 16 und 21 Jahren die Berufserprobung in verschiedenen Arbeitsbereichen und die Vermittlung von Sprach- und Kulturkenntnissen.

C Umsetzung

Das obige Beispiel verdeutlicht, wieviel innerhalb kurzer Zeit – Dürrlauingen arbeitet erst seit 2013 mit Geflüchteten – auch ohne Erfahrungen im Bereich „Flucht“ möglich ist. Wenngleich die notwendigen Planungs-, Koordinations- und Kontrollaufgaben an dieser Stelle nicht ausreichend dargelegt werden können, so gilt es dennoch einige Hinweise zu beachten. Für die Übertragbarkeit des hier beschriebenen Good Practice-Beispiels ist es zunächst wichtig, sich von der spezifischen Situation in Bayern zu lösen und auf gemeinsame Ausgangsbedingungen deutschlandweit zu verweisen. So konnte, laut einer Abfrage der BAG BBW im Februar 2016, bereits die Hälfte aller BBW Erfahrungen mit Geflüchteten vorweisen. An vielen Stellen muss deshalb „das Rad nicht neu erfunden werden“. Die Nutzung bestehender Netzwerke und Strukturen ist ausdrücklich erwünscht.

Die folgenden Hinweise sollen eine Hilfe dabei sein, eigene Entwicklungsprozesse anzustoßen und Veränderungen nicht zu scheuen. Abbildung 3 gibt einen kurzen Überblick über die dabei zu berücksichtigenden Schritte.



Abbildung 3: Schrittweises Vorgehen bei der Realisierung eines Engagements für Menschen mit Fluchthintergrund (eigene Darstellung)

Initiierung und Planung im BBW

Um die Umsetzung insgesamt erfolgreich zu meistern, empfiehlt sich in jedem Fall eine zeitliche Koordination der in Abbildung 3 erwähnten einzelnen Planungsschritte. Unter Zuhilfenahme von unterstützenden Methoden und Instrumenten wie Planungskalendern können sich die einzelnen Fachbereiche auf die zu erfolgenden Anpassungen vorbereiten. Auch hier ist Flexibilität gefragt: nicht jede Veränderung muss „bürokratisiert“ werden. Um die Mitarbeiter/innen „mitzunehmen“, ist deren frühzeitige Einbindung durch die Führung der Fachabteilungen (Pädagoginnen und Pädagogen, Ausbilderinnen und Ausbilder usw.) sinnvoll. Je eher klar wird, welche Chancen die kommenden Veränderungen mit sich bringen, umso besser gelingt auch die Umstellung. Grundsätzlich stellen sich in der Initiierungs- und Planungsphase eine Reihe von Fragen:

- Um welche Zielgruppe geht es genau? Handelt sich um minderjährige Flüchtlinge oder um Erwachsene?
- Welche Ressourcen sind unmittelbar vorhanden, welche können aktiviert werden, ggf. in Kooperation mit Dritten?

- Welche Maßnahmen sollen/können im BBW durchgeführt werden? Wer ist der jeweilige Kostenträger?
- Welche Ansprechpartner (Behörden, Ehrenamtliche etc.) sind dazu notwendig?
- Müssen neue Fachkräfte rekrutiert werden oder reicht es, die vorhandenen Fachkräfte fortzubilden?
- Welche Unternehmensprozesse müssen infolgedessen verändert werden?

Anders als bei Erwachsenen gibt es bei den unter 18-jährigen Geflüchteten zahlreiche Besonderheiten zu beachten.¹⁵ Den Jugendämtern kommt dabei die entscheidende Rolle zu. Selbst innerhalb derselben Region ist das Vorgehen im Bereich umF keineswegs einheitlich; Ländern und Kommunen bleibt jenseits der asylrechtlichen Rahmenbedingungen des Bundes ein beträchtlicher Spielraum bei der Umsetzung von Integrationsmaßnahmen. So kann es aufgrund des unterschiedlichen Vorgehens der Jugendämter möglich sein, dass Einrichtungen in gleicher Trägerschaft in benachbarten Landkreisen nicht die Möglichkeit haben, ein ähnliches Integrationsmodell umzusetzen. Je früher die Jugendämter in den Planungsprozess im BBW einbezogen werden, umso besser. Bei Besuchen im BBW kann den Verantwortlichen aus erster Hand signalisiert werden, welche Möglichkeiten der individuellen Betreuung, Berufsorientierung und Beschulung sowie zu Freizeit und Kultur bestehen.

Auch die Unterbringungsmöglichkeiten können ein wichtiges Argument für ein Engagement sein: Eine Unterkunft nahe des BBW oder auf dem Gelände desselben entlasten die Kommunen von einer Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften. Bisher werden auch Kinder und Jugendliche oft in Behelfsstrukturen untergebracht, die eigentlich nicht dafür vorgesehen sind.

Unterschiedliche Zuständigkeiten der Behörden im Asylrecht führen gelegentlich zu Missverständnissen. Während das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für die Entscheidung über den Asylantrag zuständig ist, obliegt es den Ausländerbehörden der Landkreise und kreisfreien Städte, alle aufenthalts- und passrechtlichen Maßnahmen durchzuführen, z. B. eine Arbeitserlaubnis zu erteilen. Dieser Fall tritt bei Geduldeten auf, da anerkannte Asylberechtigte grundsätzlich uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Vernetzung vor Ort. Obwohl die BBW bereits mit der Agentur für Arbeit, Jobcentern, Schulen und Betrieben zusammenarbeiten, sind beim Umgang mit Geflüchteten weitere Partner nötig. Neben den Jugendämtern (Jugendhilfe) sind dies vor allem Ausländerbehörden, Flüchtlingsinitiativen sowie Betreuungseinrichtungen. Auch Betriebe haben oft noch Berührungspunkte im Umgang mit Asylbewerbern. Neben der rechtlichen Unsicherheit in puncto Aufenthaltsstatus müssen oft Sorgen hinsichtlich mangelnder Zuverlässigkeit, Sprachprobleme und der kulturellen Anpassung entkräftet werden, damit beide Seiten zueinander finden. Speziell im ländlichen Raum, wo der Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer zum Alltag gehört, ist es wichtig, beide

¹⁵ Vgl. Grothe, K.: Die Menschen sind so unterschiedlich wie die Finger einer Hand. Psychoanalytische Familientherapie Nr. 2/2013. S. 43-56.

Seiten miteinander in Kontakt zu bringen, um auch die Akzeptanz im Sozialraum zu fördern und die Entstehung von Missverständnissen zu verhindern. Diese Kontaktaufnahme kann z. B. über Probearbeiten und spätere Praktika gelingen. Positive Erlebnisse durch Praktika helfen den jungen Menschen bei der Berufsorientierung und den Betrieben beim Einschätzen der Fähigkeiten der jungen Leute. Praktika und Werkstatttage sind daher ein geeignetes Mittel, regionale Unternehmen frühzeitig einzubinden und die Weichen auf betriebsnahe bzw. betriebliche Ausbildungsverhältnisse zu stellen.¹⁶

Die Flüchtlingsräte der Länder sind ein guter Ansprechpartner bei fehlenden Erfahrungen im Bereich Asyl (und auch darüber hinaus). Sie vertreten die in den jeweiligen Bundesländern aktiven Flüchtlingsorganisationen, Unterstützergruppen und Initiativen. Ihre Expertise kann bei einer Vielzahl von Fragen eine wertvolle Hilfe sein. Ehrenamtliche Helferstrukturen sind ebenfalls ein wichtiges Bindeglied vor Ort. Hier ist es jedoch wichtig, zu hohe Erwartungen der Helfer/innen an „ihre“ Schützlinge einzudämmen. Integration braucht Zeit. Für viele Geflüchtete stellt der Theorieanteil in der Berufsbildung eine nicht unerhebliche Hürde dar. Ein Vollberuf ist daher für viele junge Menschen kein realistisches Ziel, insbesondere bei nur wenigen Jahren Schulbesuch im Herkunftsland. Hier gilt es, in Abstimmung mit dem Vormund die Möglichkeiten und Grenzen des individuellen Bildungswegs deutlich zu machen.

BBW verfügen über ein breites Spektrum an Fachkräften; die Nutzung dieser bestehenden Kompetenzen sollte daher bei der Planung vor Neueinstellungen stehen. Beispiel Sprache: So sind separate Dolmetscher keineswegs zwingend erforderlich. Fachkräfte für Deutsch als Fremdsprache sind im Normalfall ausreichend. Um jüngeren Geflüchteten die Gewöhnung an die deutsche Sprache zu erleichtern, ist der grundsätzliche Umgang in Deutsch durchaus ratsam. Notfalls tut es die Verständigung mit „Händen und Füßen“.

Auch für die Frage der Unterbringung ist dies bedeutsam: In homogenen Gruppen junger Geflüchteter stellt sich der sprachliche Lernerfolg später ein als in durchmischten Gruppen, in denen Jugendliche unterschiedlicher Herkunft gemeinsam leben und lernen. Insofern ist letztere Variante für eine rasche Gewöhnung an Sprache und Kultur durchaus empfehlenswert. Gleichwohl können homogene heilpädagogische Wohngruppen für junge Geflüchtete mit ähnlichen Betreuungsbedarfen möglicherweise praktischer sein.

Implementierung im BBW

Aufgrund der Unterschiedlichkeit von Art und Umfang des jeweiligen Engagements im Bereich Flucht werden nachfolgend einige Anmerkungen gemacht, die generell hilfreich bei der Umsetzung der geplanten Prozesse sein können und mit denen sich eventuelle „Stolpersteine“ vermeiden lassen.

¹⁶ Für eine Gesamtübersicht der für Unternehmen wichtigen Punkte vgl. DIHK: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung: Leitfaden für Unternehmen. <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2017-02-09-dihk-leitfaden-fluechtlinge>

Der Bildungsstand für den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist bei Ankunft häufig unzureichend. Aber Geflüchtete sind generell sehr motiviert, in Ausbildung und Beschäftigung zu gelangen. Dies zeigen nicht nur Erfahrungsberichte von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Betreuerinnen und Betreuern, sondern auch wissenschaftliche Studien.¹⁷ Bei fehlender Beschäftigung, frustrierenden Erfahrungen in der Erstunterbringung und schleppend verlaufender Eingliederung in Arbeit lässt allerdings diese Motivation nach. Insofern ist bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen der zeitliche Aspekt zu berücksichtigen. Beispielsweise kann durch eine zeitnahe Berufsvorbereitung eine Einführung in den Alltag vor Ort erfolgen, betriebliche Situationen können so geübt werden, bevor es „ernst“ wird. Der Spagat zwischen schulischer Förderung und handwerklicher Ausbildung erfordert großes Fingerspitzengefühl beim aktuellen Leistungsstand der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Damit die Prüfungen bestanden werden können, sind flexible Lösungen mit den örtlichen Handwerkskammern zu erarbeiten (z. B. in Form eines Nachteilsausgleichs). Das kann z. B. die Verwendung von Wörterbüchern bei der Prüfung oder eine Aufgabenstellung in leichter Sprache sein. So wird berufliche Integration erfolgreich, ohne Absenkung der Qualitätsstandards.

Gleichzeitig steigt mit dem Integrationserfolg oft die Erwartungshaltung Geflüchteter, was insbesondere im Fall einer anderen Unterbringungsform zunächst zu Missverständnissen führen kann. Viele Berufswünsche unterliegen kulturell bedingten Erwartungen. So sind Arbeiten im Gartenbau für junge männliche Geflüchtete oft unattraktiv, weil diese Art der Arbeit als „schmutzig“ gilt und kein Ansehen in den Herkunftsländern genießt. Tätigkeiten im Textilbereich gelten häufig als „Frauenarbeit“ und werden, da es sich überwiegend um männliche Teilnehmende handelt¹⁸, kaum nachgefragt. Hingegen ist der technische Bereich besonders beliebt, insbesondere Automechanik/Mechatronik. Schließlich ist auch unter den „Einheimischen“ der Beruf Mechatroniker deutschlandweit populär.¹⁹ Hier stehen allerdings sowohl der regionale Bedarf an Auszubildenden als auch die individuelle Eignung einer Realisierung oft im Wege. Über die Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern und durch den Umgang mit unterschiedlichen Materialien können die Jugendlichen ihre Eignung selbst erleben und beurteilen. Darüber hinaus können auch erfahrbare Zugänge zu Berufsfeldern ermöglicht werden, die in den Herkunftsländern kaum eine Entsprechung haben (z. B. Altenpflege).

Kulturelle Fragen werden in der öffentlichen Diskussion um erfolgreiche Wege in die Integration häufig thematisiert. Die Erhöhung des Anteils der Stunden in Integrationskursen, in dem das Gewicht auf Werteorientierung gelegt wird, zeigt deutlich, wie sehr Fragen zur Gleichberechtigung der Geschlechter, zur Akzeptanz der demokratischen Normen oder zur Konfliktbewältigung in Politik und Verwaltung angekommen sind. Im täglichen Umgang

¹⁷ Vgl. Brücker, H. et al.: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht. IAB 2016, S.1. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (Stand: 13.12.2016)

¹⁸ 2014 waren neun von zehn in Obhut genommenen unbegleiteten Minderjährigen männlich. Vgl. Statistisches Bundesamt: Unbegleitete Einreisen Minderjähriger aus dem Ausland lassen Inobhutnahmen 2014 stark ansteigen. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/09/PD15_340_225.html (Stand: 31.01.2017)

¹⁹ Vgl. DGB Ausbildungsreport 2016, S. 6.

mit Heterogenität ist Fingerspitzengefühl gefragt. Kulturelle Unterschiede sind kein Grund, bei Problemen im täglichen Miteinander von Grundsätzen des Zusammenlebens in Deutschland abzuweichen. Der Vermittlung von Werten und Kompetenzen im sozialen Umgang durch pädagogische Fachkräfte sollte daher auch in der täglichen Betreuung Rechnung getragen werden.

Viele junge Menschen mit Fluchthintergrund sind ohne psycho-soziale Unterstützung durch die schulischen und beruflichen Anforderungen überfordert. So sind physische und psychische Einschränkungen als mögliche Hindernisse auf dem Weg zur Ausbildung bei einem bedeutsamen Anteil der Geflüchteten vorhanden, wie eine Sonderevaluation im Rahmen der am Projekt PAUA beteiligten BBW gezeigt hat. Wissenschaftlich valide und repräsentative Daten zu Behinderungen unter der Gesamtheit der Asylsuchenden und -berechtigten sind bisher kaum vorhanden. Dass die BBW durch ihr Kerngeschäft die Profis in diesem Bereich sind, macht sie zu einem willkommenen Ansprechpartner, verdeutlicht aber auch den bei der Umsetzung von Maßnahmen möglicherweise auftretenden Bedarf. Bei unbegleiteten Minderjährigen ist der 18. Geburtstag ein Einschnitt, der wegen des bürokratischen Zuständigkeitswechsels und asylrechtlicher Restriktionen oft mit vielen Ängsten bei ihnen verbunden ist.

Neben diesen individuellen Gelingensbedingungen müssen außerdem räumliche Einschränkungen, z. B. ob der Lernort ohne Auto erreichbar ist, bedacht werden. Hier gestaltet sich die Situation im ländlichen Raum und in Großstädten grundlegend verschieden. Während der Faktor „Land“ zunächst ein Nachteil für die Bereitschaft von jungen Geflüchteten sein kann, längere Zeit vor Ort zu bleiben, kann die örtliche Zentralisierung von Sprachkurs, Berufsorientierung und Unterbringung auch ein positiver Standortfaktor sein. Lange Wege innerhalb von Großstädten können den alltäglichen Aufwand für die zu Betreuenden erheblich erhöhen und zu Abbrüchen führen.

Die Entwicklung der Asylbewerberzahlen im Landkreis (bzw. der Stadt) ist selbstverständlich zu berücksichtigen. Eine enge Rückkopplung mit Ausländerbehörden und Jugendämtern ist ratsam, um die vorgehaltenen Strukturen und Netzwerke den jeweiligen Entwicklungen anzupassen. Der ungleichmäßige Verlauf der Ankunft von Geflüchteten kann sich für die dauerhafte Durchführung der Maßnahmen als Hindernis erweisen. Letztlich geht es darum, Rückschlüsse auf den bisherigen Erfolg der Maßnahmen für Menschen mit Fluchthintergrund im Sinne eines vorrausschauenden, strategischen Controllings zu ziehen.

Das Beispiel Dürrlauingen zeigt, wie innerhalb kurzer Zeit ein tragfähiges Integrationskonzept entworfen und auf eine entsprechende Finanzierungsquelle gestützt werden kann. Gleichwohl muss berücksichtigt werden, dass die örtlichen Bedingungen, insbesondere die Bereitschaft des Jugendamts zur Kooperation als Kostenträger der Jugendhilfe, von grundlegender Bedeutung für ein Engagement in den Bereichen Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für Minderjährige ist.

Fazit

Die berufliche Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit Fluchthintergrund ist „work in progress“. Wie die demographische Struktur der Geflüchteten verdeutlicht, kommen viele Menschen für eine Ausbildung in Frage. Dass dies angesichts der sprachlichen Hürden, des individuellen Bildungshintergrunds sowie einer ungewissen Bleibeperspektive für viele nicht immer einfach ist, versteht sich von selbst. Doch die BBW haben als Profis für junge Menschen mit Unterstützungsbedarf die besten Voraussetzungen, um dabei wertvolle Hilfe zu leisten.

Das Beispiel Dürrlauingen zeigt, wie innerhalb kurzer Zeit die Stärken bestehender Strukturen genutzt werden können, um eine erfolgreiche Arbeit mit Geflüchteten zu leisten. Die Einbindung in eine geregelte Tagesstruktur, die enge Verbindung mit Kultur und Sprache vor Ort sowie die Ausbildungsvorbereitung und -durchführung sorgen für schnelle und nachhaltige Integrationserfolge. In diesem Jahr werden dort nach drei Ausbildungsjahren die ersten fünf jungen Geflüchteten zur Gesellenprüfung angemeldet. Dieses Beispiel zeigt: Integration gelingt. Das Erfahrungswissen erfolgreicher Modelle weiterzugeben, ist Ziel dieser Handreichungen. Nun gilt es, die Chance zur Innovation zu nutzen.



D Materialien

Zahlen & Fakten

Aumüller, J.: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, Gütersloh 2016 (Bertelsmann Stiftung) – URL:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (Stand: 14.03.2017)

Bach, S. / Brücker, H. /Deuverden, K. / Haan, P. / Romiti, A. /Weber, E,: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht 2/2017 – URL:

<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf> (Stand: 14.03.2017)

Brücker, H. et al.: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, in: IAB-Kurzbericht 24/2016 – URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (Stand: 14.03.2017)

Brücker, H.: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand, in: Aktuelle Berichte 6/2016 – URL: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1606.pdf (Stand: 14.03.2017)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bundesweites Integrationsprogramm. Empfehlungen zur Verbesserung der Integrationsförderung – URL:

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/1303978/publicationFile/96911/integrationsprogramm.pdf> (Stand: 14.03.2017)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Das neue Integrationsgesetz – URL:

<http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/Neustart-Arbeitgeber/integrationsgesetz.html> (Stand: 14.03.2017)

Deutscher Gewerkschaftsbund: Ausbildungsreport 2016 – URL:

<http://www.dgb.de/themen/++co++b19d2262-6f89-11e6-808e-525400e5a74a> (Stand: 14.03.2017)

DGB Angebote, Verpflichtungen und Sanktionen: Das Integrationsgesetz des Bundes, in: Migrations- und Antirassismuspoltik (MIA) 2016 – URL:

<http://www.dgb.de/themen/++co++46d6e22c-5ece-11e6-b0b1-525400e5a74a> (Stand: 14.03.2017)

Euler, D. / Severing, E.: Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft - Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Gütersloh 2016 –

URL: <https://www.bertelsmann->



stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsausbildung-in-einer-einwanderungsgesellschaft-praxis-gestalten/ (Stand: 14.03.2017)

Grothe, K.: Die Menschen sind so unterschiedlich wie die Finger einer Hand. Psychoanalytische Familientherapie, Nr. 2/2013, S. 43-56.

Knuth, M.: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln, in: WISO-Diskurs 21/2016 (Friedrich-Ebert-Stiftung) – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf> (Stand: 14.03.2017)

Orth, A.: Maßnahmen zur Bildungsintegration von Geflüchteten, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V., Nr. 12/2016, S. 533-536.

Statistisches Bundesamt: Unbegleitete Einreisen Minderjähriger aus dem Ausland lassen Inobhutnahmen 2014 stark ansteigen – URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/09/PD15_340_225.html (Stand: 14.03.2017)

Worbs, S. / Bund, E.: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse 01/2016 – URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 14.03.2017)

Arbeitshilfen

Arbeitsgemeinschafts für Kinder- und Jugendhilfe e.V.: Kompetenzen von Fachkräften für die Arbeit mit geflüchteten Familien und umF – URL: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2016/Qualifizierung_und_Qualifikation_von_Fachkr%C3%A4ften.pdf (Stand: 14.03.2017)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsschutz in Deutschland. Ein Ratgeber für Geflüchtete und Neuzugewanderte – URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Refuges/Fluechtlingsbroschuere_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Stand: 14.03.2017)

BAG Landesjugendämter: Empfehlungen und Arbeitshilfen – URL: <http://www.bag-landesjugendaemter.de/empfehlungen/index.php> (Stand: 14.03.2017)

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigung von geflüchteten Menschen – URL: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806581> (Stand: 14.03.2017)



Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge – URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 14.03.2017)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Kompetenzfeststellung und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – URL: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/AnsprechpartnerAdressen/AdressenExtern/ArbeitBeruf/Kompetenz/kompetenz-node.html> (Stand: 14.03.2017)

Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge: Berichte & Arbeitshilfen – URL: <http://www.b-umf.de/de/publikationen/stellungnahmen> (Stand: 14.03.2017)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Flüchtlinge und Ausbildung – ein Leitfadens – URL: <http://www.jobstarter.de/fluechtlinge-und-ausbildung> (Stand: 14.03.2017)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Informationen zur Berufsanerkennung – URL: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/> (Stand: 14.03.2017)

Der Paritätische: Grundlagen des Asylverfahrens. Eine Arbeitshilfe für Beraterinnen und Berater – URL: [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/88dbc4c1d4639aacc12580a3004fcb9a/\\$FILE/Broschue_A4_Asylverfahren_AUFL4_2016_web_FINAL.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/88dbc4c1d4639aacc12580a3004fcb9a/$FILE/Broschue_A4_Asylverfahren_AUFL4_2016_web_FINAL.pdf) (Stand: 14.03.2017)

DGB: Flucht. Asyl. Menschenwürde. Handreichung zum Zugang zu Arbeit, Ausbildung und Bildung von Flüchtlingen – URL: https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB23120.pdf (Stand: 14.03.2017)

DGB: Wissen ist Schutz! Was Geflüchtete wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten – URL: <http://bw.dgb.de/themen/++co++e22ce54a-176c-11e6-99cf-52540023ef1a> (Stand: 14.03.2017)

DIHK: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung: Leitfaden für Unternehmen – URL: <http://www.dihk.de/presse/meldungen/2017-02-09-dihk-leitfaden-fluechtlinge> (Stand: 14.03.2017)

Döring, O. / Müller, B. / Neumann, F.: Potenziale erkennen – Kompetenzen sichtbar machen. Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Gütersloh 2015 – URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/potenziale-erkennen-kompetenzen-sichtbar-machen/> (Stand: 14.03.2017)

„Dürrlauer Modell“: Konzeption für die berufliche Qualifizierung und Integration von unbegleiteten ausländischen Minderjährigen (uAM) im Förderungswerk St. Nikolaus Dürrlauer. KJF.



Flüchtlingsrat Berlin: Gesetzliche Änderungen – URL: <http://www.fluechtlingsrat-berlin.de/gesetzgebung.php> (Stand: 14.03.2017)

Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.: Übersichten und Arbeitshilfen – URL: <http://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeitshilfen/> (Stand: 14.03.2017)

IQ Fachstelle „Beratung und Qualifizierung“: Praxishandreichung: Migrationsspezifische Verfahren zur Kompetenzfeststellung für Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Arbeitsmarktakeure – URL: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Leitlinien/2016-07-01-Praxishandreichung-.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 14.03.2017)

Landesflüchtlingsräte – URL: www.fluechtlingsrat.de

Landesnetzwerke IQ: Integration durch Qualifizierung – URL: <http://www.netzwerk-iq.de/>

Pro Asyl: Beratungsstellen – URL: www.proasyl.de/beratungsstellen-vor-ort/

Pro Asyl: Übersicht: Informationsangebote für Flüchtlinge im Internet – URL: www.proasyl.de/hintergrund/uebersicht-informationsangebote-fuer-fluechtlinge-im-internet/ (Stand: 14.03.2017)

Projektliste: ESF-Integrationsrichtlinie Bund - Handlungsschwerpunkt "Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen" IvAF – URL: http://tuerantuer.de/images/aktuelles/Gesamtliste_IvAF/GESAMTLISTE_IvAF_ESF.pdf (Stand: 14.03.2017)

Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Migration und Integration: Fakten zur Asylpolitik 2016 – URL: <http://www.svr-migration.de/publikationen/fakten-zur-asylopolitik/> (Stand: 14.03.2017)

Servicestelle SGB II: Geflüchtete Frauen – URL: <http://www.sgb2.info/DE/Themen/Gefluechtete-Frauen/Gefluechtete-Frauen.html?sessionid=0EB1688984C57E1C91219F7C43B7AD7F> (Stand: 14.03.2017)

Übersicht Hilfsprojekte und -initiativen – URL: www.wie-kann-ich-helfen.info

Weitere Quelle:

Shakespeare, W.: Die Fremden – Für mehr Mitgefühl. Herausgegeben von Frank Günther. München 2016