



caritas
STUTT GART

Lena Becher, Simon Näckel

**ZIFA-jobcoaching
Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen
in Arbeit und Ausbildung**

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung

ZIFA-jobcoaching:
Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung
Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung

Autoren:
Lena Becher
Simon Näckel

Remagen, 05.10.2018

INHALT	
1. Einleitung	5
1.1 Relevanz der Thematik	5
1.2 Aufbau und Vorgehensweise	6
2. Reflexion: Projektverlauf und wissenschaftliche Begleitung	7
2.1 Projektverlauf	7
2.2 Bilanzierung	9
2.3 Zwischenberichte	10
2.3.1 Methodik	11
2.3.2 Ergebnisse	12
2.3.3 Handlungsempfehlungen	14
3. Forschungsstand: Fluchtmigration und Arbeit	16
3.1 Bestimmung des Untersuchungsgegenstands: Der Flüchtlingsbegriff	16
3.2 Geflüchtete in der öffentlichen Arbeitsverwaltung	17
3.3 Behördenunabhängige Beratung von Geflüchteten	18
4. Methodisches Vorgehen	21
4.1 Quantitative Auswertung der Beratungsverläufe	21
4.1.1 Methodik der quantitativen Auswertung	21
4.2 Problemzentrierte Gruppendiskussion	22
4.2.1 Methodik der Gruppendiskussion	23
5. Analyse	25
5.1 Inhaltliche Auswertung der Beratungsverläufe	25
5.2 Ergebnisse der Gruppendiskussion	28
5.2.1 Das kollektive Selbstverständnis von ZIFA-jobcoaching	28
5.2.2 Die programmatische Konzeption von ZIFA-jobcoaching	30
5.3 Ausblick für das Projekt	36
6. Fazit	37
Literatur- und Quellenverzeichnis	39
Literaturverzeichnis	39
Internetquellen	40

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1.1.1: Asylanträge in Deutschland 2005-2017	5
Abb. 2.2.1.: Verweildauer der Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching	10
Abb. 2.3.1.1: Methodik der Zwischenberichte	11
Abb. 4.1.2: Methodik der Berichte	23
Abb. 5.1.1: Häufigkeit eines Themas in allen Kontakten	25
Abb. 5.1.2: Häufigkeit eines Themas in allen Beratungsverläufen	26
Abb. 5.1.3 Häufigkeit eines Themas innerhalb eines Verlaufs	27
Abb.5.2.2.1: Konzeptioneller Projektaufbau von ZIFA-jobcoaching	30
Abb. 6.1.1: Verortung von ZIFA-jobcoaching in der regionalen Flüchtlingssozialarbeit	38

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
GG	Grundgesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISAM	Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung
NEET	Personen, die sich nicht in Arbeit, Ausbildung oder Schulung befinden (not in education, employment or training)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch -
UNHCR	Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (United Nations High Com- missioner for Refugees)
ZIFA	Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung

1. EINLEITUNG

Das Modellprojekt „ZIFA - Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung“ des Caritasverbands Stuttgart zielt auf eine Verbesserung der beruflichen Förderung und Integration von Flüchtlingen in der Region ab. Inhalte des Projekts sind die Erhebung und Erfassung der Potenziale, Qualifikationen und Kompetenzen der Ankommenden sowie eine anschließende Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung. Das ISAM hat den Caritasverband seit Januar 2016 bei der Umsetzung begleitet. Dieser Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung gibt eine Antwort auf die Frage, wie das Beratungsangebot von ZIFA-jobcoaching die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unterstützen kann. Dazu wurden nicht nur förderliche und hinderliche Elemente der Handlungsweisen und des Beratungsangebots von ZIFA-jobcoaching identifiziert, sondern es wurde auch die spezifische Handlungslogik des Projekts als niederschwellige, solidarische und lernende Einrichtung der Flüchtlingssozialarbeit und ihre Umsetzung herausgearbeitet. Zuletzt zeigt der Abschlussbericht auf, welche allgemeingültigen Erkenntnisse sich aus der Beratungspraxis bei ZIFA-jobcoaching für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und die Flüchtlingssozialarbeit ableiten lassen und welche zukünftigen Anforderungen an gleichartige Projekte gestellt werden können.

1.1 Relevanz der Thematik

Das Grundrecht auf Asyl ist in Art. 16a des deutschen Grundgesetzes (GG) festgelegt. Seit 2015 konnte in Deutschland eine verstärkte Fluchtmigration, insbesondere aus den außereuropäischen Staaten Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien, festgestellt werden, wobei die Zahl der gestellten Asylanträge im Jahr 2016 mit knapp 746.000 ihren Höchststand erreichte (siehe Abb. 1.1.1).

Die Integration von Geflüchteten in Arbeit wird sowohl im politischen, als auch im wissenschaftlichen Diskurs als zentrale Funktion und als Element gelingender Integration benannt (vgl. Breyton 2018; OECD/UNHCR 2018). In einem Zehn-Punkte-Plan der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) zur Beschäftigung von Geflüchteten wird darauf verwiesen, dass die Fähigkeiten und Eigenschaften von Geflüchteten ökonomisches Potenzial für die aufnehmenden Staaten bieten (OECD/UNHCR 2018; S. 2). Allerdings konstatierte die OECD in ihrem Bildungsbericht (2018), dass gerade Deutschland von einer vollständigen Ausschöpfung des Potenzials von jungen Migranten und Geflüchteten noch weit entfernt ist. Laut der Berechnung der OECD war die Anzahl der 15- bis 29-jährigen im Ausland Geborenen, die sich nicht in Arbeit, Ausbildung oder Schulung (engl.: not in education, employment or training; NEET) befinden, im Vergleich mit den OECD-Ländern und eu-

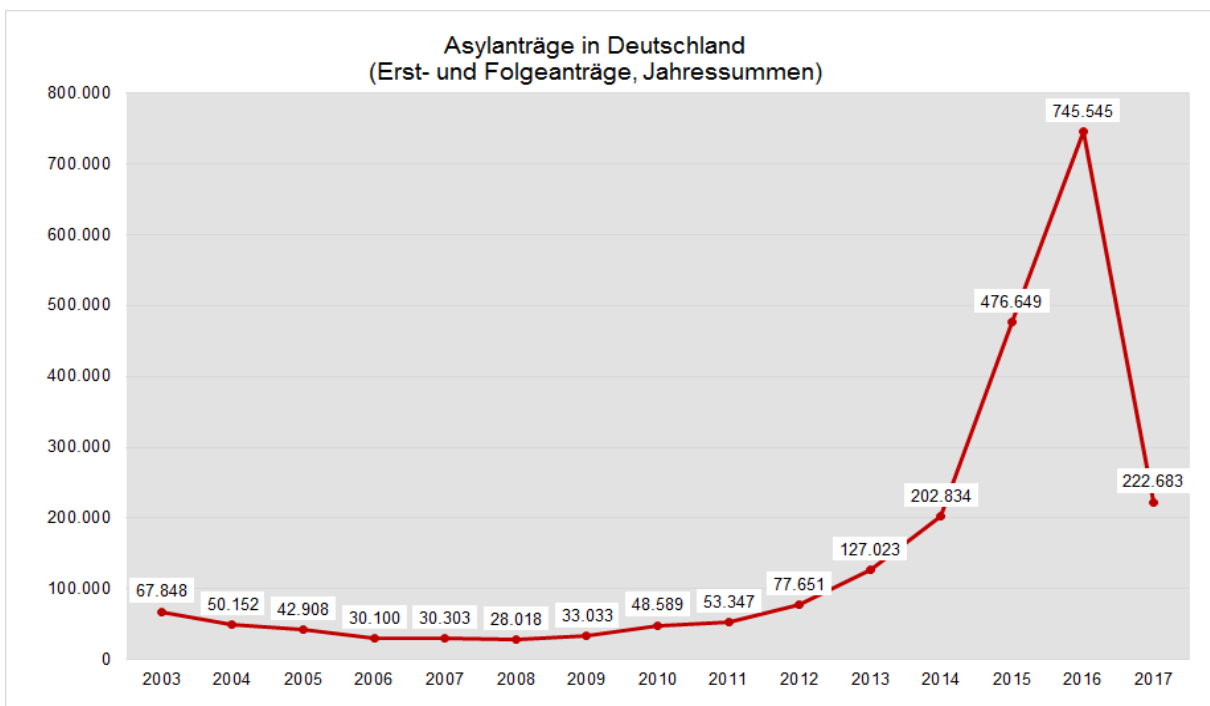


Abb. 1.1.1: Asylanträge in Deutschland 2005-2017. Quelle: BAMF.

ropäischen Staaten überdurchschnittlich hoch (Breyton 2018; OECD 2018, S. 77). Hierunter fallen nach Einschätzung der OECD auch viele Geflüchtete. Die OECD warnt vor „weitreichenden Konsequenzen“ eines drohenden Ausschlusses aus dem Arbeitsmarkt (OECD 2018, S. 72), vor allem bei langfristiger Arbeitslosigkeit: „[...] es können sich aber auch in der Zukunft schwerwiegende Folgen für den Einzelnen und die Gesellschaft ergeben, wenn keine geeigneten Maßnahmen zur Lösung dieses Problems ergriffen werden.“ (ebd.)

An diesem Punkt will das Projekt ZIFA-jobcoaching mit seinem Beratungsangebot ansetzen. Der vorliegende Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung liefert Erkenntnisse darüber, welche spezifischen Eigenschaften der Konzeption und Praxis dieses Modellprojekts auf welche Art und Weise die Integration von Geflüchteten in Arbeit unterstützen und gibt zudem Aufschluss darüber, welche Bedeutung der nichtstaatlichen Flüchtlingssozialarbeit, insbesondere in Abgrenzung zum öffentlichen Beratungsangebot, zukommt.

1.2 Aufbau und Vorgehensweise

Im folgenden Kapitel 2 des Abschlussberichts wird zunächst die Entwicklung des Projekts sowie der wissenschaftlichen Begleitung rekapituliert. Die Reflexion beinhaltet eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Konzeption der zwei Zwischenberichte der wissenschaftlichen Begleitung aus den Jahren 2016 und 2017. Anschließend wird in Kapitel 3 der aktuelle Forschungsstand zum Thema Fluchtmigration und Arbeit dargelegt. Zu diesem Zweck wird der Untersuchungsgegenstand der Geflüchteten bestimmt und es werden Forschungsergebnisse zu Geflüchteten am Arbeitsmarkt und der Flüchtlingssozialarbeit verdichtet zusammengetragen. Kapitel 4 schildert das methodische Vorgehen, das dem Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zugrunde liegt, und stellt eine Verbindung zu der vorhergehenden Berichterstattung des ISAM her. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Forschungsarbeit für den Abschlussbericht vorgestellt, deren Erkenntnisse auf der digitalisierten Dokumentationsarbeit von ZIFA-jobcoaching einerseits und einer vom ISAM durchgeführten problemzentrierten Gruppendiskussion andererseits fußen. Schließlich wird in Kapitel 6 die eingangs beschriebene Frage nach den Funktionen von ZIFA-jobcoaching beantwortet. Die Wirkung des Projekts als Schnittstelle der koordinierten Flüchtlingssozialarbeit in der Region Stuttgart, seine Einbettung in die örtliche Akteursstruktur aus Verwaltung, Wohlfahrt, Bildungsträgern und Arbeitgebern wird abschließend geschildert. Daran anknüpfend werden übertragbare Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung über die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und die Limitationen des Berichts als Ausgangspunkt für thematisch verwandte Forschungsvorhaben benannt.

2. REFLEXION: PROJEKTVERLAUF UND WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG

Wie aus den Protokollen der verantwortlichen Steuerungsgruppe hervorgeht, war das Projekt ZIFA-jobcoaching seit Laufzeitbeginn am 1. Januar 2016 als lernendes Projekt konzipiert worden. Um eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitsweise zu erreichen und eine Analyse des Selbstverständnisses innerhalb des Projekts zu erreichen, wurde eine wissenschaftliche Begleitung durch die Mitarbeiter des ISAM vereinbart. Unter der Kernfrage „Wie funktioniert erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten?“¹ dient die wissenschaftliche Begleitung nicht nur der internen Weiterentwicklung des untersuchten Projekts, sondern arbeitet auch generelle Erkenntnisse über die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten heraus. Im Folgenden wird der bisherige Verlauf des Projekts und der wissenschaftlichen Begleitung in zwei Schritten dargelegt: Zuerst wird die (Weiter-)Entwicklung von ZIFA-jobcoaching vom 01.01.2016 bis zum Stichtag 31.05.2018 geschildert. Anschließend erfolgt ein Überblick über den Verlauf der wissenschaftlichen Begleitung.

2.1 Projektverlauf

Am 1. Januar 2016 begann die Projektlaufzeit von ZIFA-jobcoaching, die am 31. Dezember 2018 nach insgesamt drei Jahren enden wird. Die ersten Teilnehmer wurden im Projekt ab dem Frühjahr 2016 betreut. Im Folgenden soll sowohl der Projektverlauf dargestellt werden, als auch eine Bilanzierung der Beratungs- und Vermittlungsarbeit von ZIFA-jobcoaching anhand ausgewählter Kennzahlen vollzogen werden.

Mit ZIFA-jobcoaching hat der Caritasverband für Stuttgart e.V. ein lernendes Projekt ins Leben gerufen, dessen Fokus sich in der Zeit seit seiner Konzeption von Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu arbeitsmarktorientierter Beratung entwickelt hat. Das Projekt ist auf dem Gelände der von der Caritas betreuten Flüchtlingsunterkunft in der Tunzhofer Straße, einer Gemeinschaftsunterkunft im ehemaligen Bürgerhospital mit 1.200 Plätzen, mit eigenen Räumen angesiedelt. Damit wurde ein direkter Zugang zu den Flüchtlingen gewährleistet. Das Projekt bewegt sich mit seinem freiwilligen Angebot für Flüchtlinge außerhalb der sozialgesetzlichen Zuständigkeiten des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuchs (SGB II, SGB III) und des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG). Der Vorteil des Ansatzes ist die frühzeitige arbeitsmarktintegrative Beratung der Flüchtlinge, die bereits während des laufenden Asylverfahrens und ohne vorherige Prüfung von Rechtsansprüchen unbürokratisch angeboten werden kann.

Finanziert wird das Projekt während seiner dreijährigen Laufzeit primär aus Eigenmitteln des Caritasverbands Stuttgart sowie einem Zuschuss aus dem bischöflichen Flüchtlingsfond. Im Projekt waren seit dem Beginn der Laufzeit zwischen drei und vier Fachkräfte beschäftigt. Die Projektleitung wurde von einer weiteren Fachkraft des Caritasverbands übernommen. Zum Zeitpunkt dieses Berichts sind im Projekt drei Fachkräfte sowie der Projektleiter des Caritasverbands dafür zuständig, berufliche Qualifikationen und Kompetenzen sowie berufliche Vorerfahrungen der Geflüchteten systematisch zu erfassen und somit eine zielgenauere Beratung und Vermittlung zu ermöglichen.

Die Beratung bei ZIFA-jobcoaching richtet sich dabei nicht an eine bestimmte Zielgruppe innerhalb des Personenkreises der Geflüchteten. Vielmehr soll allen interessierten Teilnehmenden unabhängig von ihrem Alter, ihrer beruflichen oder schulischen Qualifikation und ihrer Bleibeperspektive ein individuelles Beratungsangebot gemacht werden. Dieses Angebot geht deshalb über die Vermittlung in Beschäftigung hinaus und umschließt ferner die Eruiierung von Interessen und Eignungen hinsichtlich einer beruflichen Ausbildung oder die Beratung bei der Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen.

Die in dem Projekt beschäftigten Fachkräfte kommen aus den Bereichen Arbeit und Migration und sind mit der regionalen Arbeitsmarktlage sowie den Angeboten im Bereich der Arbeitsmarktintegration vertraut. Die Betreuung der Flüchtlinge soll nicht mit der Aufnahme einer Maßnahme oder der gelungenen Arbeitsmarktintegration enden. Um Vermittlungserfolge zu sichern, stehen die Fachkräfte im Projekt auch während der Maßnahme oder der Beschäftigung für die Flüchtlinge und auch für die Unternehmen als Ansprechpartner bei Fragen oder auftretenden Problemen zur Verfügung und bieten Unterstützung an.

Eine Zäsur in der Dokumentation der Beratungsarbeit stellt die Einführung der elektronischen Dokumentationssoftware Comp.ASS dar. Diese wurde ab dem Jahr 2017 für alle aktiven Fälle von allen Fachkräften eingesetzt. Die Software Comp.Ass wird bereits in mehreren Jobcentern in kommunaler Trägerschaft verwendet und ermöglicht die digitalisierte Dokumentation von biografischen Daten, der Terminierung und der Kontaktdaten von Teilnehmenden.

¹ Protokoll der Steuerungsgruppe von ZIFA-jobcoaching des 26.02.2016.

Im bisherigen Projektverlauf wurden zahlreiche Kontakte zu Dritten wie der Bundesagentur für Arbeit (BA), dem Jobcenter und der IHK aufgebaut, die verschiedene Maßnahmen und Angebote anbieten. Das Projekt soll als Bindeglied zwischen den Flüchtlingen und regionalen Unternehmen fungieren, die Praktika und Hospitationen ermöglichen sollen und im Optimalfall sogar Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

Zu Beginn der Projektlaufzeit einigte sich die Steuerungsgruppe darauf, Beratungsansätze unter der Prämisse von „Learning by doing“ zu verfolgen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es zu diesem Zeitpunkt noch keine abgeschlossene Projektkonzeption gab, sondern das Dienstleistungsziel der „zielgerichteten Vermittlung von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung“ den Handlungsrahmen der Fachkräfte vorläufig abstecken sollte. Die Entwicklung und Weiterentwicklung der Projektkonzeption sollte stattdessen auf die responsive wissenschaftliche Begleitung durch das ISAM zurückgreifen können, die im Sinne eines „Best Practice“-Ansatzes förderliche und hinderliche Ansätze in der Projektarbeit identifizieren sollte.

Die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen, die seitens der wissenschaftlichen Begleitung in den Zwischenberichten im Herbst 2016 und im Herbst 2017 geäußert wurden, führten auch dazu, dass das Dienstleistungsziel des Projekts in der überarbeiteten Konzeption aus Januar 2017 neu gefasst wurde als „bedarfs- und personenorientierte Berufsorientierungs- und Entscheidungsberatung“. Statt der möglichst schnellen Vermittlung der Teilnehmenden in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sollte auf die nachhaltige und längerfristige Berufsplanung hingearbeitet werden. Dieser Justierung wurde in der Umbenennung des Projekts von ZIFA zu ZIFA-jobcoaching Rechnung getragen.

Die Umbenennung zu ZIFA-jobcoaching sollte dabei auch die Kommunikation des Projekts gegenüber (potenziellen) Teilnehmenden und Dritten steuern. So sollte gegenüber Außenstehenden die Erwartungshaltung vermieden werden, dass das Projekt Teilnehmende entweder sofort in Arbeit vermittelt beziehungsweise vermitteln kann, oder sogar als eigenständiger Arbeitgeber missverstanden werden könnte. Der neue Name des Projekts spiegelt insofern auch die veränderte Zielsetzung wieder, als dass Teilnehmende im Projekt unabhängig von einer Vermittlung in Arbeit und Ausbildung beraten werden können. So gehören gemäß der Projektkonzeption auch Personen, für die eine unmittelbare Integration in Arbeit ein unrealistisches Ziel darstellt, ausdrücklich zur Zielgruppe.

Bei der Überarbeitung der Projektkonzeption zum Jahresbeginn 2017 wurden von der Steuerungsgruppe sechs Tätigkeitsfelder identifiziert, die zum Erreichen des Projektziels bearbeitet werden: 1. Erkennen der Potenziale, Qualifikationen und Kompetenzen von Geflüchteten, 2. Verbesserung der Sprachkompetenz, 3. Vermittlung in Deutschkurse, 4. Erhöhung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation, 5. Vermittlung in Ausbildung und Arbeit und 6. Integration in Ausbildung und Arbeit. Als weiteres Tätigkeitsfeld, das die Fachkräfte jedoch nicht gesondert bearbeiten sollen, wurde die Lobbyarbeit für Geflüchtete genannt. Diese tritt nach Auffassung der Steuerungsgruppe als automatischer Nebeneffekt der Projektarbeit ein.

Die überarbeitete Konzeption spiegelt die Erfahrungen, die die Mitarbeitenden des Projekts im ersten Jahr gesammelt haben, wider. So wurde zum Beispiel dem Kennenlernen und dem Profiling der Teilnehmenden als eigenständige Tätigkeit gezielt Wichtigkeit beigemessen. Ebenso wird die Sprachkompetenz in hohem Maße berücksichtigt, da diese nicht nur für den Arbeitsmarktzugang, sondern vor allem als Voraussetzung für die Beratung bei ZIFA-jobcoaching entscheidend ist. Der Bereich „Erhöhung und Verbesserung der beruflichen Qualifikation“ erweitert das Beratungsangebot von ZIFA-jobcoaching auf arbeitsmarktrelevante Fragen zu Arbeitsrecht, Berufsbildern sowie Anerkennungs- und Qualifikationsmöglichkeiten. Schließlich zeigt die Einbindung des Bereichs „Integration in Ausbildung in Arbeit“ ein differenziertes Verständnis der Steuerungsgruppe des Integrationsbegriffs auf. Integration in Arbeit und Ausbildung entspricht dieser Auffassung folgend nicht der Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses. Stattdessen ist Integration als ein Prozess zu verstehen, der nicht mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags abgeschlossen ist. Die Aufnahme eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses stellt vielmehr eine formale Zäsur im Beratungsprozess dar und ist ein Teilerfolg, der gegebenenfalls durch fortlaufende Beratung abgesichert und verstetigt werden muss.

Bei der Bearbeitung der sechs Tätigkeitsfelder greifen die Fachkräfte von ZIFA-jobcoaching auf unterschiedliche interne und externe Ressourcen und Ansprechpartner zurück. Diese beziehen sich zum einen auf die verantwortlichen Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung bei der BA oder dem örtlichen Jobcenter, aber auch auf Maßnahmeträger (teilweise Caritas-intern), Ehrenamtliche und Sozialarbeiter oder Arbeitgeber, mit denen in der Vergangenheit bereits positive Erfahrungen gemacht wurden.

Die Projektkonzeption von ZIFA-jobcoaching verzichtet auf einen idealtypischen Beratungsverlauf – einzig das Profiling neuer Teilnehmer mit einem Fragebogen wurde als einheitliches Beratungselement eingeführt. Hieraus ergeben sich für die Fachkräfte erhebliche Handlungsspielräume, die dazu dienen können, den individuellen Anforderungen der diversifizierten Zielgruppe angemessen gerecht zu werden. Die großen Unterschiede zwischen den Teilnehmenden sind die logische Konsequenz aus dem weitgehenden Verzicht auf Zugangsbeschränkungen. Als einzige formale Zulassungsvoraussetzung wurde von der Steuerungsgruppe des Projekts das Sprachniveau B1 des Europäischen Referenzrahmens für Deutsch festgelegt. Aus diesen Gründen handelt es sich bei ZIFA-jobcoaching um ein niederschwelliges Angebot.

2.2 Bilanzierung

Zifa-jobcoaching berät Teilnehmende auf freiwilliger Basis. Bei dreimaligen Terminversäumnissen werden Teilnehmende jedoch auf eine „Passivliste“ gesetzt und von den Fachkräften nicht mehr kontaktiert. Mit dem Projektziel eine niederschwellige bedarfs- oder personenorientierten Berufsorientierungs- und Entscheidungsberatung anzubieten, ist eine Erfolgsmessung anhand von Vermittlungskennzahlen nicht vereinbar. Dennoch können Kennzahlen der Bilanzierung und Würdigung der Projektarbeit dienen und sollen daher hier gemeinsam mit einer soziodemografischen Auswertung des Teilnehmerbestands aufgeführt werden.

Bei den Vermittlungszahlen differenziert der vorliegende Bericht zwischen 1. Vermittlung in eine Maßnahme, 2. Vermittlung in Hospitation oder Praktikum 3. Vermittlung in Ausbildung und 4. Vermittlung in Arbeit. Da die Auszählung dieser Kennzahlen anhand der digital dokumentierten Beratungsverläufe erfolgt ist, beziehen sie sich auf 113 von insgesamt 269 Teilnehmenden. Gleiches gilt nachfolgend für die soziodemografische Auswertung des Teilnehmerbestands. Für die Teilnehmenden, die ausschließlich im Jahr 2016 bei ZIFA-jobcoaching betreut wurden, liegen keine vollständigen Angaben vor, da die Einführung einer elektronischen Dokumentation erst im Jahr 2017 vorgenommen wurde. Die hier aufgeführten Kennzahlen bilden daher nicht die Gesamtheit der Vermittlungstätigkeit von ZIFA-jobcoaching ab.

Für die Teilnehmenden, die sich noch im Jahr 2017 und/oder 2018 in der aktiven Betreuung der Fachkräfte bei ZIFA-jobcoaching befanden, konnten 63 Vermittlungen in Maßnahmen gezählt werden. Es handelt sich hierbei um ein breites Spektrum an Maßnahmen, die sowohl von internen Partnern und Ehrenamtlichen der Caritas in Stuttgart, von Fachkräften bei ZIFA-jobcoaching, aber auch von externen Maßnahmeträgern durchgeführt wurden. Diese Maßnahmen zielen überwiegend, aber nicht ausschließlich, auf die Vermittlung von Informationen über Berufsbilder, die deutsche Arbeitswelt oder die Kompetenzfeststellung von Teilnehmenden ab. Darüber hinaus wurden Teilnehmende in Maßnahmen zugewiesen, die qualifizierende Elemente enthalten oder die Kenntnisse der Teilnehmenden verbessern sollen. Die Teilnehmenden nehmen fast ausnahmslos an Integrations- oder Sprachkursen teil, die unabhängig von ZIFA-jobcoaching stattfinden und gefördert werden. Zum Teil befinden sie sich während ihrer Teilnahme bei ZIFA-jobcoaching in Maßnahmen, die von der öffentlichen Arbeitsverwaltung (BA oder Jobcenter) gefördert wurden. Vermittlungen in Maßnahmen, die nicht durch Fachkräfte bei ZIFA-jobcoaching durchgeführt wurden, werden bei der hier genannten Zahl allerdings nicht berücksichtigt.

Da sich keine trennscharfe Differenzierung in der Verwendung der Begriffe Hospitation und Praktikum finden lässt, werden Vermittlungen in Hospitationen und Praktika in diesem Bericht gemeinsam betrachtet. Insgesamt konnten für die vorliegenden Beratungsverläufe 37 Vermittlungen in Hospitationen und Praktika gezählt werden. Gezählt wurden auch hier nur die Fälle, in denen sich eine eindeutige Korrelation zwischen der Beratung bei ZIFA-jobcoaching und der Aufnahme eines Praktikums oder einer Hospitation nachvollziehen lässt. Hierzu zählen nicht nur die Kontaktaufnahmen zu Arbeitgebern, die durch die Fachkräfte von ZIFA-jobcoaching selbst durchgeführt wurden, sondern auch die, die beispielsweise im Anschluss an eine gemeinsame Recherche im Beratungstermin von den Teilnehmenden vollzogen wurden. Der blinde Fleck dieser Zählweise ist, dass indirekte Effekte der Projektteilnahme, wie Aufnahme einer Hospitation oder eines Praktikums, die auf den im Projekt erlernten Umgang mit Bewerbungsportalen oder das erlangte Wissen über Bewerbungsprozesse in Deutschland zurückzuführen sind, nicht berücksichtigt werden können.

Diese Beobachtung trifft ebenfalls für die Vermittlungen in Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse zu. Jeweils 14 Vermittlungen in Ausbildung und Vermittlungen in Arbeit konnten für die genannten 113 Teilnehmenden gezählt werden. Darüber hinaus gab es mehrere Arbeitsaufnahmen, die während der Teilnahme stattfanden, für die sich aber kein direkter Bezug zu ZIFA-jobcoaching herstellen lässt.

Ausbildungsaufnahmen, die ohne eine Beteiligung von ZIFA-jobcoaching während der Teilnahme im Projekt stattgefunden haben, wurden nicht beobachtet.

Durchschnittlich wurden Teilnehmende im Projekt 354 Tage lang betreut. Als künstliches spätmöglichstes Ende der Betreuungsdauer wurde der 31.05.2018 festgelegt. Bei der Berechnung wurden 104 der 113 Fälle berücksichtigt, für die vollständige und plausible Angaben über den Zeitpunkt der Termine vorliegen. Die längste Verweildauer im Projekt belief sich zu diesem Zeitpunkt auf 987 Tage, die kürzeste auf sechs. Da es keinen idealtypischen Beratungsleitfaden für die Teilnahme gibt, variiert die Verweildauer zwischen den einzelnen Fällen stark und ist am Bedarf der Teilnehmenden orientiert. Die Mehrheit der Teilnehmenden wurde weniger als ein Jahr lang bei ZIFA-jobcoaching betreut, knapp 17 Prozent weniger als 100 Tage.

Während der Zeit im Projekt hatte jeder Teilnehmer durchschnittlich neun Kontakte zu Fachkräften. Aufgrund der vor allem zu Beginn der Teilnahme noch schlechten Sprachkenntnisse der Teilnehmenden fanden diese Kontakte überwiegend persönlich statt. Nur in wenigen Fällen erfolgten Kontaktaufnahmen per Telefon oder per E-Mail. Die Mindestanzahl von Kontakten für einen Teilnehmer lag bei zwei, die maximale Anzahl bei 21 Kontakten.

Im Folgenden wird ein Überblick über die soziodemografische Zusammensetzung des Teilnehmerbestands des Projekts gegeben². Für 112 Teilnehmende liegen in der elektronischen Dokumentation Angaben zu Geschlecht und Staatsangehörigkeit vor. Angaben zum Alter existieren für 107 Teilnehmende³. Die Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching kommen aus mehr als 20 Staaten. Die Länder, aus denen jeweils die meisten Teilnehmenden kommen, sind Afghanistan, Irak, Nigeria und Eritrea. Zwei Drittel (75 Teilnehmende) kommen aus einem der acht zuzugsstärksten außereuropäischen Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien).

Mit 75 Prozent ist der überwiegende Teil der Teilnehmenden männlich. Ungefähr jede*r Zweite beziehungsweise 51 Prozent der TN ist zwischen 30 und 49 Jahre alt. 44 Prozent der Teilnehmenden ist zwischen 19 und 29 Jahre alt. Insgesamt fünf Teilnehmende sind jünger als 18 Jahre oder älter als 50 Jahre alt. Für knapp 5 Prozent der Teilnehmenden liegen keine Angaben zum Alter vor.

2.3 Zwischenberichte

Seit Beginn der Umsetzungsphase wurde das Projekt ZIFA-jobcoaching von Mitarbeitenden des ISAM wissenschaftlich begleitet. Die Erkenntnisse wurden in zwei Zwischenberichten im Oktober 2016 und im Oktober 2017 zusammengefasst. Hierzu wurden Hospitationen der Mitarbeitenden des ISAM am Projektstandort in Stuttgart und mehrere Experteninterviews mit den Fachkräften und der Projektleitung durchgeführt. Außerdem erfolgte eine Sichtung der digitalen Dokumentation von Fallverläufen, von Ergebnisprotokollen aus Sitzungen der Steuerungsgruppe von ZIFA-jobcoaching sowie punktu-

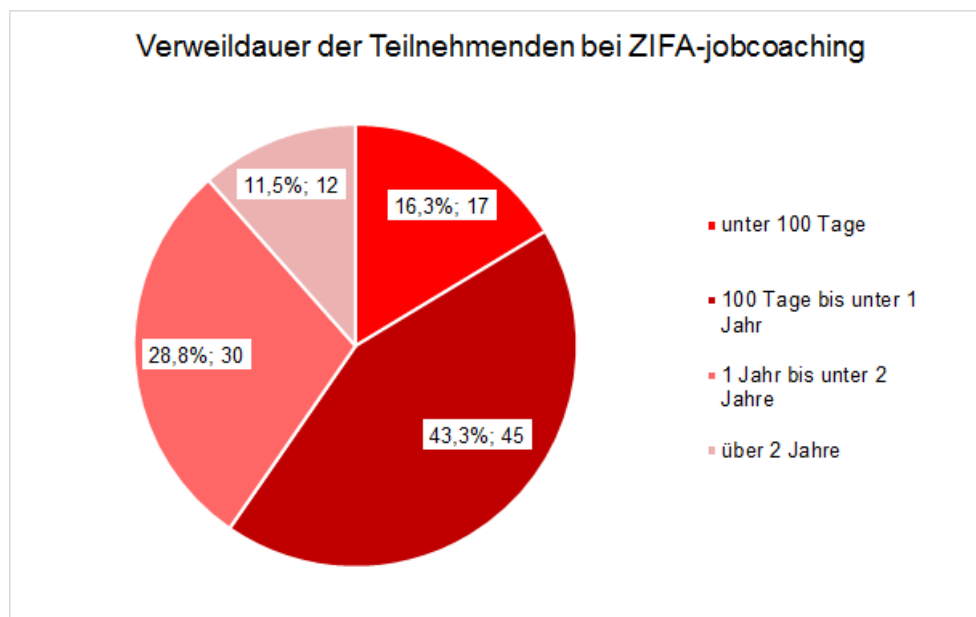


Abb. 2.2.1.: Verweildauer der Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching.

² Die hier ausgewerteten Daten wurden nach schriftlicher Einverständniserklärung der Teilnehmenden von den Fachkräften bei ZIFA-jobcoaching erhoben und an die Autoren weitergegeben.

³ Es ist zu beachten, dass diese Angaben von den Teilnehmenden zum Teil ohne das Vorhandensein eines gültigen Ausweisdokuments gemacht werden. Daher können die hier angegebenen Zahlen nicht vollständig verifiziert werden

elle Rücksprachen mit der Projektleitung von ZIFA-jobcoaching, um sich über den organisatorischen Ablauf der wissenschaftlichen Begleitung und ihrer Zielsetzung zu verständigen.

Tätigkeitsfelder der wissenschaftlichen Begleitung sind die Beratung des Projekts, Auswertung des jeweils aktuellen Sachstands in der Projektarbeit, Reflexion der Projektarbeit und Bilanzierung der Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten. Dadurch sollen hinderliche und förderliche Faktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten identifiziert werden. Diese beschränken sich dabei nicht nur auf das Projektdesign oder die Umsetzung durch die Fachkräfte bei ZIFA-jobcoaching, sondern beziehen darüber hinaus auch der Zielgruppe inhärente Problemlagen, Herausforderungen und Potenziale mit ein.

Eine Auszählung der im Projekt betreuten Fälle soll zu den jeweiligen Zeitpunkten der Zwischenberichte beziehungsweise des Abschlussberichts erfolgen. Die Zwischenberichte fassen den jeweils zum Zeitpunkt ihrer Entstehung vorliegenden Kenntnisstand zusammen und dienen im Sinne einer responsiven Begleitung der Weiterentwicklung des Projektansatzes. Ferner lässt die wiederholte Bestandsaufnahme eine Beobachtung des Projektverlaufs zu. Dieser wird im hier vorliegenden Abschlussbericht reflektiert. Der Abschlussbericht soll zudem die Erkenntnisse des Projekts, in dem seit über zwei Jahren Teilnehmende betreut werden, zusammenfassen. Zudem sollen anhand dieser Bilanzierung und abschließender empirischer Erhebungen gelingende Ansätze für die Arbeit mit der Zielgruppe der Geflüchteten benannt werden.

2.3.1 Methodik

Das Forschungsdesign der Zwischenberichte fußt auf einem Methodenmix mit qualitativen und quantitativen Messmitteln. Aufgrund der Projektkonzeption ist eine Erfolgsbeobachtung anhand von Vermittlungszahlen, Betreuungsquoten oder Ähnlichem nicht erwünscht. Vielmehr war das Erkenntnisinteresse herausfinden, welche konzeptionellen und praktischen Projektelemente dem Projektziel zu- beziehungsweise abträglich sind. Aus diesem Grund ergeben sich die zwei Analysedimensionen der Begleitung 1. Konzeption vs. 2. Praxis, die in den Zwischenberichten analysiert wurden. Da sich das Projekt ZIFA-jobcoaching im örtlichen Gefüge zwischen öffentlichen und privaten Akteuren bewegt, wurden zudem die Dimensionen 3. Intern vs. 4. Extern identifiziert. Die beiden Begriffspaare verlaufen vertikal zueinander (s. Abb. 2.3.1.1).

Unter der Prämisse, diese Dimensionen abzudecken, wurde das Forschungsdesign der Berichte auch am verfügbaren Datenmaterial ausgerichtet. So konnte eine Auswertung der Beratungsverläufe beispielsweise erst nach der Einführung der Software Comp.ASS durchgeführt werden. Anhand der Analysedimensionen und später auch anhand der gewonnenen Erkenntnisse wurden Module für die Erhebungsmethode der leitfadengestützten Experteninterviews entwickelt (s. Abb. 2.3.1.1).

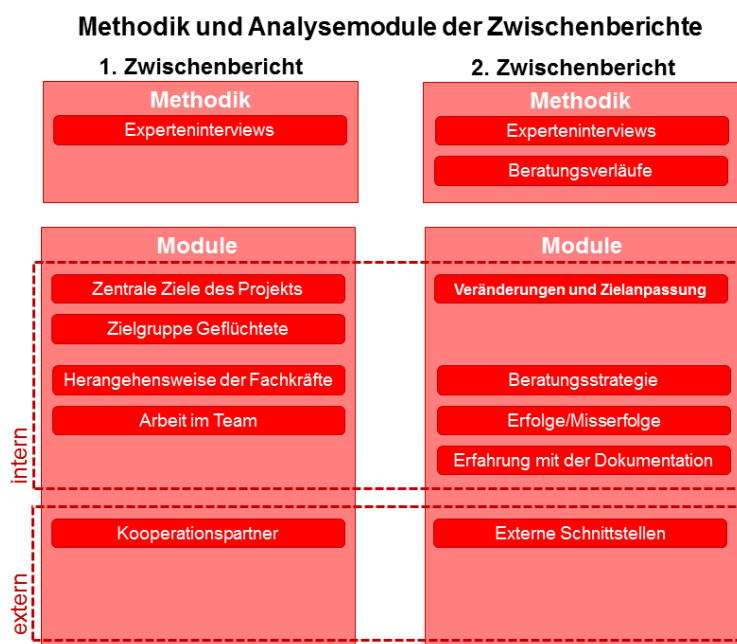


Abb. 2.3.1.1: Methodik der Zwischenberichte.

Die leitfadengestützten Experteninterviews mit den Fachkräften und der Projektleitung von ZIFA-jobcoaching bildeten die maßgebliche empirische Grundlage des ersten Zwischenberichts der wissenschaftlichen Begleitung. Der Interviewleitfaden für die Interviews des ersten Zwischenberichts wurde aus der Konzeption des Projekts heraus entwickelt, da in dieser frühen Projektphase noch kaum verwertbares Datenmaterial aus der Dokumentation der Projektarbeit erhoben werden konnte. Außerdem lag das Erkenntnisinteresse des ersten Zwischenberichts nicht auf einer Evaluierung der Wirkungsweise des Projekts. Vielmehr sollte erhoben werden, welche Konzeption dem Projekt ZIFA-jobcoaching zugrunde liegt, wie diese von den Fachkräften und der Projektleitung wahrgenommen wird, wie sie diese in ihrer täglichen Arbeit umsetzen und auf welche Herausforderungen sie dabei stoßen.

Der erste Interviewleitfaden aus 2016 bestand daher aus Fragen, die auf vier Module der internen und ein Modul der externen Dimension abzielten: i) Zentrale Ziele des Projekts, ii) Zielgruppe Geflüchtete, iii) Herangehensweise der Fachkräfte, iv) Arbeit im Team und v) Kooperationspartner. Die Inhaltsanalyse der Interviews erfolgte mittels einer Auswertung durch die Analysesoftware MaxQDA, indem durch induktives Codieren Sinnabschnitte gebildet wurden. Hierdurch wurden wiederkehrende Elemente aus den Interviews identifiziert und vier Analysekatoren für den ersten Zwischenbericht induktiv generiert: Zielsetzung und Besonderheit, Herangehensweise der Fachkräfte, Zielgruppe, Teamarbeit und Kooperationen.

Für den zweiten Zwischenbericht wurden erneut leitfadengestützte Experteninterviews mit den Fachkräften im Projekt geführt. Zur Bildung der Fragemodule wurden erneut die Analysedimensionen berücksichtigt. Darüber hinaus sollten die Fragemodule aber auch möglichen Veränderungen im Projekt Raum geben und herausstellen, welche Elemente der Arbeit im Projekt sich aus der Sicht der Fachkräfte bewährt haben. Dazu wurden Elemente des ersten Leitfadens sowie Erkenntnisse aus dem ersten Zwischenbericht in den zweiten Interviewleitfaden eingebunden. Der zweite Leitfaden setzt sich daher aus vier Fragemodulen mit internem und einem Modul mit externem Fokus zusammen: i) Veränderungen und Zielanpassung, ii) Beratungsstrategie, iii) Erfolge und Misserfolge, iv) Erfahrung mit der Dokumentation und v) Externe Schnittstellen.

Die inhaltliche Auswertung der Beratungsverläufe zeigte zudem Limitationen im Umgang mit dem vorliegenden Datenmaterial auf. So wurde offenbar, dass sich der jeweilige Umgang der Fachkräfte mit der Dokumentationssoftware auch auf die Analyse der Beratungsverläufe auswirkt. Die Fachkräfte dokumentieren, was sie selbst für dokumentationswürdig erachten. Daher geben die Notizen zu den einzelnen Terminen nicht nur Aufschluss über die Beratungspraxis im Projekt, sondern auch über die Schwerpunkte, die die Fachkräfte selbst bei der Beratung setzen.

2.3.2 Ergebnisse

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der zwei Zwischenberichte zusammengefasst werden. Die Zwischenberichte der wissenschaftlichen Begleitung bilden jeweils den aktuellen Stand des Projekts zum Zeitpunkt der Erhebungen ab. Einerseits beinhalten die Berichte wiederkehrende Elemente und Beobachtungen, die eine Kontinuität der Projektarbeit abbilden. Andererseits verschiebt sich die Schwerpunktsetzung im zweiten Bericht zur Beobachtungen von Veränderungen und Anpassungen, die im Zeitverlauf vorgenommen wurden.

Der inhaltliche Fokus des ersten Zwischenberichts im Jahr 2016 ist die Projektkonzeption, die zu Beginn der Projektlaufzeit wie zuvor beschrieben noch nicht abschließend festgelegt wurde, in Verbindung mit ihrer Umsetzung in den ersten Monaten. Im ersten Zwischenbericht wurden deshalb auch Unklarheiten der Fachkräfte über die konkrete Ausgestaltung der Zielsetzung sichtbar. Zu Beginn der Projektlaufzeit im Jahr 2016 empfanden die Fachkräfte ein Spannungsfeld zwischen ihrer individuellen Einschätzung über eine realistische Zielsetzung des Projekts und den Erwartungen der Stakeholder. Dennoch hatten die Fachkräfte bereits zu diesem Zeitpunkt den Anspruch, Teilnehmende von ZIFA-jobcoaching ganzheitlich zu beraten. Die Fachkräfte stellten fest, dass eine Vermittlung der Teilnehmenden in Praktika, Ausbildung oder Arbeit nicht unmittelbar realisiert werden konnte. Um die Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt heranzuführen, unternahmen die Fachkräfte Zwischenschritte auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration wie beispielsweise die Aufklärung über die Arbeitswelt in Deutschland und über kulturelle Unterschiede.

Bezüglich der Herangehensweise der Fachkräfte zeigten sich deutliche Parallelen in der Konzeption zu Funktionsweisen von existierenden Arbeitsmarktdienstleistungen. Auch bei ZIFA-jobcoaching führten die Fachkräfte die Schritte Profiling und anschließend Vermittlung durch. Jedoch zeigte sich, dass Teilnehmende meist noch nicht bereit für die Vermittlung waren und ihnen grundlegendes Wissen über die deutsche Arbeitswelt fehlte. In der Praxis leisteten die Fachkräfte deshalb intensive

Orientierungs- und Beratungsarbeit vor der eigentlichen Vermittlung. Anstelle von Vermittlung rückte die Befähigung der Teilnehmenden in den Vordergrund: Mit Hilfe der Teilnahme bei ZIFA-jobcoaching sollten sie, begleitet durch die Fachkräfte, die Fähigkeit der Berufswegeplanung entwickeln.

Der erste Zwischenbericht zeigte des Weiteren die Auswirkungen der Zielgruppenbeschreibung auf die Beratungsarbeit. Gemäß der Projektkonzeption richtet sich das Projekt an erwerbsfähigen Flüchtlinge im Alter zwischen 16 und 60 Jahren aus der Gemeinschaftsunterkunft in der Tunzhofer Straße. In den ersten Monaten der Laufzeit wurde deutlich, dass nur ein sehr geringer Teil der Flüchtlinge über eine verwertbare und/oder anerkannte Berufsausbildung verfügt und es sich hinsichtlich der Wünsche bei der Arbeitsmarktintegration, der Kompetenzen und persönlichen Rahmenbedingungen bei den Teilnehmenden um einen sehr heterogenen Personenkreis handelt. Grundlegende Deutschkenntnisse auf dem Sprachniveau B1 stellten sich schnell als de-facto Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt heraus.

Im Hinblick auf die Teamarbeit bei ZIFA-jobcoaching stellte der Zwischenbericht zwar eine hohe Motivation der Fachkräfte fest, gleichzeitig wurde aber deutlich, dass der Verzicht auf eine detaillierte Projektkonzeption bei den Fachkräften zu Verunsicherung im Hinblick auf an sie gestellte Anforderungen führte. Es zeigte sich, dass die Fachkräfte dem internen Austausch über eine gemeinsame Zielsetzung und Beratungsstrategie einen hohen Stellenwert beimessen und zu Beginn des Projekts eine intensive Einarbeitung in Fragen des Ausländer- und Aufenthaltsrechts wünschenswert gewesen wäre.

Kenntnisse über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die die Fachkräfte während der ersten Monate erweitert und erworben hatten, beeinflussten auch den Bereich der Kooperationen mit Dritten. Als wichtigste Akteure konnten die Industrie- und Handelskammer (IHK), öffentliche und private Bildungsträger, Arbeitgeber, sowie die öffentliche Arbeitsverwaltung in der BA und im Jobcenter identifiziert werden. Bei den Kontaktaufnahmen zu Arbeitgebern mussten die Fachkräfte in den meisten Fällen neue Kommunikationskanäle zu vormals unbekanntem Arbeitgebern herstellen und Überzeugungsarbeit leisten. Praktika oder Hospitationen wurden generell als zentrale Zugangswege in eine Beschäftigung eingeordnet und von den Fachkräften auf diese Weise genutzt.

Im zweiten Zwischenbericht wurde der Schwerpunkt des Erkenntnisinteresses auf Veränderungen und Anpassungen in der Projektkonzeption und -praxis gelegt. Ziel war es, förderliche und hinderliche Faktoren der Konzeption und Praxis zu identifizieren. Da der Bericht sich auf die Analyse von Experteninterviews mit den Fachkräften stützte, spiegeln die Ergebnisse die Einschätzungen der Fachkräfte und ihre eigene Priorisierung in der Projektarbeit wider. Damit aber auch die Beratungselemente Berücksichtigung finden können, die in der Wahrnehmung der Fachkräfte nachrangig sind, wurde ergänzend eine erste Auswertung der Beratungsverläufe vorgenommen.

Hinsichtlich der Zielsetzung von ZIFA-jobcoaching hat sich in den Augen der Fachkräfte die Neuausrichtung zur Orientierungsberatung seit Jahresbeginn 2017 bewährt. Der zweite Zwischenbericht stellte in diesem Zusammenhang eine Verfolgung einer befähigenden Beratungsstrategie der Fachkräfte fest. Diese Anpassung etablierte weiterhin eine individuelle Auslegung des Erfolgsbegriffs im Projektkontext, sodass nicht ausschließlich die Vermittlung als „Goldstandard“ des Projekterfolgs gesehen wurde. Umgekehrt zeigte der zweite Zwischenbericht, dass die Festlegung des Projekts auf die Dienstleistung einer Orientierungsberatung und der damit einhergehende Verzicht auf schematische Beratungsstrategien zu Unklarheiten über die Limitationen der Projektarbeit führen kann.

Auch wenn eine schematische Beschränkung der Beratungsinhalte der Logik niederschwelliger und individueller Beratung widerspricht, führen die hohen Anforderungen der Zielgruppe die Fachkräfte an die Grenze dessen, was im Projekt von ihnen erreicht werden kann. Der zweite Zwischenbericht zeigte, dass Teilnehmende zum Teil aufgrund ihrer Erwartungen, ihrer persönlichen Rahmenbedingungen oder ihrer gesundheitlichen Situation noch nicht bereit für die Entwicklung einer Berufswegeplanung waren. Für diese Fälle haben die Fachkräfte Bewältigungsstrategien entwickelt, indem sie etwa bei Handlungsbedarfen außerhalb ihrer eigenen Projektkompetenz an entsprechende Ansprechpartner verweisen und die Teilnehmenden bei mangelnder Verfügbarkeit auf einer Passivliste ohne weitere Gesprächstermine führen.

Damit verbunden wurden im zweiten Zwischenbericht als förderliche Faktoren der Beratungsstrategie die Weitergabe von Sachinformationen seitens der Fachkräfte, sowie ein gemeinsames Erarbeiten von Problemlösungen mit den Teilnehmenden hervorgehoben. Dies setzt nicht nur umfassendes Fachwissen der Mitarbeitenden, sondern auch ein Vertrauensverhältnis zwischen Teilnehmenden und Fachkräften voraus. Im Rahmen von ZIFA-jobcoaching werden diese Bedingungen mittels der Priorisierung von individualisierter Beratung und intensivem Profiling hergestellt.

Als einschneidende administrative Veränderung im Projekt wurde die Einführung der elektronischen Dokumentationssoftware Comp.ASS festgestellt. Dabei wurde deutlich, dass diese Umstellung zwar einerseits mit einer Umgewöhnungsphase und einem erhöhten Arbeitsaufwand bei der Digitalisierung der handschriftlichen Dokumentation einherging. Andererseits zeigte die Erhebung des zweiten Zwischenberichts auch die Vorteile der elektronischen Dokumentation auf, da nun Stammdaten und Sachstände von den Fachkräften an einem Ort mit schnellem und gemeinsamen Zugriff abgelegt werden konnten. Vor allem in Hinblick auf die enge Abstimmung und der intensiven Vernetzung der Fachkräfte untereinander konnten Synergieeffekte festgestellt werden.

Eine weitere Erkenntnis des zweiten Zwischenberichts war, dass das ZIFA-jobcoaching nach über eineinhalb Jahren Projektlaufzeit ein umfassendes Netzwerk aus Ansprech- und Kooperationspartnern gebildet hat. Die Kooperationspartner von ZIFA-jobcoaching finden sich sowohl intern im Caritasverband als auch extern in der regionalen Struktur aus Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern, öffentlichen Einrichtungen und Arbeitgebern. Die Fachkräfte müssen in jedem Einzelfall entscheiden, welche Schritte auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration zu unternehmen sind. Teilweise ist noch vor der Heranführung an den Arbeitsmarkt eine Bearbeitung vorrangiger Handlungsbedarfe nötig. ZIFA-jobcoaching kann hier wie im Fall der Anerkennung von Berufs- oder Schulabschlüssen beratend bei der Kommunikation mit Behörden wie dem Regierungspräsidium agieren. Eine andere Möglichkeit ist, Teilnehmer bei schwerwiegenden Handlungsbedarfen, zum Beispiel im Fall einer psychischen Erkrankung, an externe Ansprechpartner zu verweisen.

Zuletzt sehen die Fachkräfte in der Vermittlung der Teilnehmenden zu Bildungsträgern oder Arbeitgebern eine Kernkompetenz ihrer Tätigkeit. Dabei geht die Arbeit der Fachkräfte über die schlichte Kontaktaufnahme hinaus. Den Teilnehmenden fehlt es an Wissen und Verständnis über die deutsche Arbeitswelt, was ein erhöhtes Konfliktpotenzial birgt. Da sie außerdem, vor allem zu Beginn ihrer Teilnahme, selten eine klare Vorstellung über ihre berufliche Laufbahn haben, ist auch das Matching zwischen Teilnehmenden und Arbeitgebern erschwert. Der zweite Zwischenbericht zeigt, dass die Fachkräfte sich ihrer Rolle als Mediatoren zwischen den Teilnehmenden und Dritten bewusst sind und versuchen, sich einen Überblick über die Vorstellungen aller Beteiligten zu machen und somit Enttäuschungen auf beiden Seiten zu vermeiden. Erschwert wird ihre Arbeit jedoch, wenn ihnen nicht alle Beteiligten bekannt sind, zum Beispiel, wenn Teilnehmende ohne das Wissen der zuständigen Fachkraft in anderen Projekten gemeldet sind. Auch die Überschneidungen in der Beratung bei ZIFA-jobcoaching und der Arbeitsvermittlung bei BA und Jobcenter können eine Herausforderung darstellen, wenn die Akteure gegenläufige Strategien zur Integration in Arbeit entwickelt haben.

2.3.3 Handlungsempfehlungen

Da die Berichte der wissenschaftlichen Begleitung die (Weiter-)Entwicklung des Projekts unterstützen sollen, formulieren sie Handlungsempfehlungen, die auf der Evaluierung und Analyse des Projekts fußen. Weil es sich hierbei um unverbindliche Empfehlungen handelt, wurde eine eventuelle Anpassung der Projektkonzeption oder Arbeitsweisen nicht von der wissenschaftlichen Begleitung umgesetzt. Vielmehr war die interne Diskussion und Aufarbeitung der Handlungsempfehlungen in der Steuerungsgruppe von ZIFA-jobcoaching und der Fachkräfte in der Projektkonzeption vorgesehen. Auch wenn Handlungsempfehlungen nicht umgesetzt wurden (konnten), fördert die Diskussion der Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung einen kritischen Reflexionsprozess im Projekt.

Die Handlungsempfehlungen des ersten Zwischenberichts zielen im Wesentlichen auf die Grundlagen in der Projektkonzeption und -umsetzung ab. Es wurde dazu geraten, die Rahmenbedingungen in Bezug auf die technische Ausstattung und der Räumlichkeiten so anzupassen, dass eine verlässliche Arbeit auf technischer Ebene gewährleistet ist. Darüber hinaus sollte die Dienstleistung des Projekts definiert werden. Von der wissenschaftlichen Begleitung wurde darauf hingewiesen, dass eine Klärung der Dienstleistung nicht nur für eine inhaltlich stringente Arbeitsweise unabdinglich ist, sondern auch für eine eindeutige und konsequente Kommunikation mit Teilnehmern und gegenüber Dritten erforderlich ist. Missverständnisse hinsichtlich dessen, was im Projekt geleistet werden kann, sollten so weitestgehend vermieden werden. Es wurde ferner dazu geraten, die Arbeit von ZIFA-jobcoaching auf den Beginn eines voraussichtlich mehrjährigen Integrationsprozesses der Teilnehmenden zu fokussieren. Dies entspräche auch der Beratungskompetenz der Fachkräfte, die von der wissenschaftlichen Begleitung als Stärke des Projekts identifiziert wurde.

Im Anschluss an die Festlegung auf ein klares Beratungskonzept wurde dem Projekt eine Kommunikation dieses Konzepts an höhere Organisationsebenen (Stakeholder) und Dritte empfohlen. Als Wege der Öffentlichkeitsarbeit wurde der Aufbau einer Onlinepräsenz, die Entwicklung eines projekteigenen Logos und Flyer empfohlen. All diese Maßnahmen würden nach Auffassung der wis-

senschaftlichen Begleitung dazu führen, das Profil von ZIFA-jobcoaching zu schärfen und die Sichtbarkeit und Bekanntheit des Projekts zu stärken, sodass auch neue Teilnehmende und Arbeitgeber für das Projekt gewonnen werden können.

Als dritte Handlungsempfehlung wurde im ersten Zwischenbericht die Verbesserung vom Austausch und der Zusammenarbeit im Team genannt. Erstens können die Fachkräfte über einen intensiven Erfahrungs- und Wissensaustausch ihre eigene Kompetenz erhöhen. Zweitens soll die interne Arbeitsteilung die Fachkräfte entlasten und Doppelarbeit ausschließen. In regelmäßigen Treffen und Besprechungen hätten die Fachkräfte Raum, ihre Erfahrungen auszutauschen und eigene Anliegen und Fragen im Team zu formulieren und möglichst auch zu bearbeiten.

Zuletzt wurde im ersten Zwischenbericht ein Ausbau der Kooperationen von ZIFA-jobcoaching empfohlen. Zu ihnen gehören Arbeitgeber, Jobcenter, Arbeitsagenturen, Kommunen, Bildungsträger, Ehrenamtliche und Wohlfahrtsverbände. Neben der Gewinnung neuer Partner sollte das Projekt hauptsächlich die Kommunikation zum zuständigen Jobcenter verbessern.

Der zweite Zwischenbericht formuliert vier Handlungsempfehlungen, die die Elemente des Projekts, die sich in den Augen der Fachkräfte förderlich auf den Integrationsprozess ausgewirkt haben, stärken und erweitern sollen. Gleichzeitig sollen für den Integrationsprozess hinderliche Elemente durch die vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen möglichst reduziert werden.

Zuerst wurde im zweiten Zwischenbericht empfohlen, vorliegende Handlungsbedarfe schnellstmöglich zu identifizieren. Dabei sollten die Fachkräfte zu einer Beurteilung gelangen, ob die Handlungsbedarfe durch die Beratungsarbeit im Projekt ZIFA-jobcoaching oder von Dritten geeigneter zu bearbeiten sind. Entscheiden ist hierfür, dass die Handlungsbedarfe von den Fachkräften richtig eingeschätzt werden. Die Fachkräfte bewegen sich bei ihrer Beurteilung im Spannungsfeld zwischen einer individuellen Beratungsstrategie, die die Rahmenbedingung der Teilnehmenden berücksichtigen soll, und den strukturellen Limitationen ihres Projekts wie der eigenen Belastbarkeit und den verfügbaren Projektressourcen.

Weiterhin wurde die Handlungsempfehlung formuliert, die Dienstleistung der Orientierungsberatung auszubauen und stringenter zu verfolgen. Der Bericht zeigte, dass die Projektkonzeption auf diese Dienstleistung hin neu ausgerichtet wurde. Die Analyse der Beratungspraxis hat gezeigt, dass die Teilnehmenden die Hilfe von ZIFA-jobcoaching bei der Stellenrecherche und im Bewerbungsprozess umfangreich in Anspruch nehmen. Diese Beobachtung zeigte, dass das Projekt nicht nur die Dienstleistung einer Orientierungs- und Entscheidungsberatung erfüllte, sondern darüber hinaus auch die der Integrationsberatung und assistierten Arbeitsvermittlung. Um all diese Tätigkeiten erfüllen zu können, wurde zum Beispiel dazu geraten, bei der Vermittlung von Inhalten, die eine Vielzahl von Teilnehmenden betreffen, verstärkt Gruppeninformationsveranstaltungen einzusetzen.

Die Fachkräfte bei ZIFA-jobcoaching haben eine Vielzahl von Kontakten zu Beratungsstellen, Arbeitgebern, öffentlichen Akteuren und Wohlfahrtsverbänden. Durch diese Kontakte sammeln sie nicht nur neu gewonnenes Fachwissen, sondern auch informelle Kenntnis über die örtliche Arbeitgeber- und Trägerstruktur. Aus diesem Grund wurde im zweiten Zwischenbericht dazu geraten, ein institutionelles Gedächtnis des Projekts zu entwickeln. Beispielsweise könnten Arbeitgeber von den Fachkräften in einer Kartei geführt werden und somit das Matching bei der Suche nach Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erleichtern.

Schließlich war die vierte Empfehlung des zweiten Zwischenberichts, die Zuständigkeiten innerhalb des Projektteams zu definieren und somit Fallübergaben, Personalwechsel und Vertretungsfälle einheitlich und verbindlich zu regeln. Hierfür wurde die Nutzung der elektronischen Dokumentation vorgeschlagen, die es den Fachkräften erleichtern könnte, schnell die wichtigsten Informationen über einen Teilnehmenden und den aktuellen Beratungsstand in Erfahrung zu bringen. Damit einhergehend wurde empfohlen, den bereits existierenden Austausch unter Einbindung der Zwischenberichte zu rahmen. Da die Fachkräfte großes Interesse an der Aufarbeitung und Reflexion der Zwischenberichte angemerkt hatten, würde dies außerdem das kollektive Selbstverständnis im Projekt stärken.

3. FORSCHUNGSSTAND: FLUCHTMIGRATION UND ARBEIT

Nachdem im vorigen Teil die Einbettung des Abschlussberichts in den Projektverlauf und der Verlauf der wissenschaftlichen Begleitung dargelegt wurde, soll nun der Abschlussbericht im Kontext der rechtlichen Rahmenbedingungen der Fluchtmigration und des aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstands verortet werden. Die Einbindung des wissenschaftlichen Diskurses soll nicht nur einen Überblick über aktuelle Forschungsergebnisse auf dem Feld der Flüchtlingsintegration geben, sondern auch die Verortung des Projekts ZIFA-jobcoaching in diesem Feld ermöglichen und die empirischen Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung greifbar machen. Die folgenden Ausführungen sollen die Frage beantworten, welche Annahmen sich aus theoretischer Perspektive für die Integration von Geflüchteten im Projekt ZIFA-jobcoaching ergeben. Ziel ist eine Formulierung von Thesen zu der Frage, wie die Beratung von Geflüchteten zum Thema Arbeitsmarktintegration funktioniert. Zu diesem Zweck soll erörtert werden, welche Rolle der Status der/des Geflüchtete*n hierbei einnimmt und welche spezifischen Eigenheiten die arbeitsmarktintegrative Beratung beinhaltet.

3.1 Bestimmung des Untersuchungsgegenstands: Der Flüchtlingsbegriff

Zunächst soll in diesem Abschnitt die amtliche Erfassung von Geflüchteten diskutiert werden. Die amtliche Statistik dient der Bestimmung des Forschungsgegenstands und bildet damit die empirische Grundlage einer quantitativen Auseinandersetzung mit der Thematik. Anschließend erfolgt eine Darstellung des aktuellen Forschungsstands.

Die soziodemografische Erfassung der Geflüchteten in Deutschland durch statistische Erhebung befindet sich vorrangig in den Händen des BAMF. Daten zu den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit und Grundsicherung werden für die Gruppe der Geflüchteten hingegen erst seit Juni 2016 von der BA erhoben. Auf der Basis der Statistik der BA veröffentlicht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) monatliche Ausgaben des Forschungsbericht „Migrations-Monitor Arbeitsmarkt“ (IAB 2018).

Der Begriff „Geflüchtete“ oder „Flüchtlinge“ ist politisch und gesellschaftlich bisweilen umstritten, da sich im alltäglichen Sprachgebrauch beispielsweise Dissens darüber abzeichnet, wo die Grenze zwischen Fluchtmigration und anderen Arten der Migration verläuft. Juristisch ist der Begriff „Geflüchtete“ nicht korrekt, sondern der Begriff „Flüchtlinge“ (vgl. Goldmann 2018). Dieser wird in der Richtlinie 2004/83/EG der Europäischen Union festgelegt. Dort wird unterschieden zwischen den Schutzformen Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, Subsidiärer Schutz und Abschiebeverbot. Alle Personen in den genannten Kategorien sind dieser Definition nach Geflüchtete.

In Deutschland bestimmt der Flüchtlingsstatus den Aufenthaltsstatus von Asylsuchenden und damit das Aufenthaltsrecht und die mögliche Bleibeperspektive. Dazu hat der Flüchtlingsstatus auch arbeitsrechtliche Konsequenzen. Während der Durchführung des Asylverfahrens erhalten Asylsuchende eine Aufenthaltsgestattung nach §55 Asylgesetz, die mit einem Beschäftigungsverbot während der ersten drei bis sechs Monate belegt ist. Wird eine Aufenthaltsgestattung für Personen aus einem sicheren Herkunftsstaat⁴ vergeben, besteht das Beschäftigungsverbot auch darüber hinaus.

Werden Asylsuchende vom BAMF als Flüchtlinge anerkannt, erhalten sie entweder eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder eine unbefristete Niederlassungserlaubnis. In beiden Fällen ist eine Beschäftigung zulässig. Der Aufenthaltstitel Duldung wird vergeben, wenn keine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird, von einer Abschiebung aber vorerst abgesehen wird, weil juristische Erteilungsvoraussetzungen wie beispielsweise dringend humanitäre oder auch persönliche Gründe wie die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung⁵ erfüllt werden. Eine Duldung ist daher nur eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung und ist wie die Aufenthaltserlaubnis in den ersten drei bis sechs Monaten mit einem Beschäftigungsverbot belegt. Für Asylsuchende aus sicheren Herkunftsstaaten gilt das Verbot wiederum über diese Zeit hinaus.

Die deutschsprachige wissenschaftliche Literatur zur Arbeitsmarktintegration und Beschäftigung von Geflüchteten konzentriert sich, analog zu diesen rechtlichen Bestimmungen, auf Personen, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus die ausländerrechtliche Beschäftigungsvoraussetzung erfüllen und nicht mit einem Beschäftigungsverbot belegt sind. Für Personen, die einem Beschäftigungsverbot unterliegen, muss jedoch von einer Dunkelziffer illegaler Erwerbstätigkeit ausgegangen werden.

⁴ Das BAMF nennt als Definition des sicheren Herkunftsstaats „Länder, von denen sich aufgrund des demokratischen Systems und der allgemeinen politischen Lage nachweisen lässt, dass dort generell keine staatliche Verfolgung zu befürchten ist und dass der jeweilige Staat grundsätzlich vor nichtstaatlicher Verfolgung schützen kann.“ (BAMF 2018)

⁵ Eine Duldung aufgrund der zum Zwecke einer Ausbildung erteilt, wird für die Gesamtdauer der Ausbildung und bei anschließender Beschäftigung für zwei weitere Jahre das Aufenthaltsrecht erteilt („3+2-Regelung“, § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG).

3.2 Geflüchtete in der öffentlichen Arbeitsverwaltung

In Folge der verstärkten Fluchtmigration nach Deutschland seit 2015 hat die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frage der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zugenommen. Aufgrund der Aktualität dieser Entwicklung ist der Forschungsstand zu diesem Thema allerdings sehr dynamisch und mitunter noch lückenhaft. Die zuvor beschriebenen Unterschiede in Hinblick auf den Aufenthaltsstatus und den Zugang zum Arbeitsmarkt und auch zu arbeitsmarktpolitischer Förderung⁶ wurden in diesem Zusammenhang noch nicht abschließend beleuchtet.

In der Analyse der Erwerbslosenberatung wird die grundsätzliche Unterscheidung zwischen behördenabhängiger und behördenunabhängiger Beratung vollzogen. Behördenabhängige Beratung für Erwerbslose wird in Deutschland von der BA oder dem zuständigen Jobcenter durchgeführt. Im Folgenden soll diskutiert werden, welche Funktionen durch behördenunabhängige Beratung wie ZIFA-jobcoaching erfüllt werden. Eine Gegenüberstellung der Forschungsergebnisse zur behördenabhängigen und -unabhängigen Erwerbslosenberatung für die spezifische Zielgruppe der Geflüchteten ist aus mehreren Gründen nicht möglich. Im Fall der behördenunabhängigen Erwerbslosenberatung für Geflüchtete gibt es zum aktuellen Stand schlicht keine Forschungsergebnisse, „nicht auf der Ebene eines Vergleichs von Konzepten und schon gar nicht auf der Ebene eines Vergleichs der Wirksamkeit unterschiedlicher Ansätze.“ (Braun/Lex 2017, S. 504)

Aus diesen Gründen soll im Folgenden lediglich eine deskriptive Darstellung der Integrationsstrategie für Geflüchtete, wie sie von der BA und den Jobcentern idealtypisch konzipiert wurde, vorgenommen werden. Geflüchtete, die Leistungen nach dem AsylbLG erhalten, werden hinsichtlich der Aufnahme einer Beschäftigung von der BA betreut. Sobald das Asylverfahren abgeschlossen ist, erhalten Flüchtlinge Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) und werden vom örtlichen Jobcenter betreut. Bundesweit gibt es keine einheitliche Spezifizierung der Verwaltungsstruktur in BA und Jobcentern mit Hinblick auf die Zielgruppe der Geflüchteten. In Nordrhein-Westfalen wurden beispielsweise in Reaktion auf die verstärkte Fluchtmigration sogenannte Integration Points errichtet, die „Angebote zum Spracherwerb und zur Integration in Schule, Ausbildung und Arbeit“ bündeln sollen (Langer 2017, S. 269). In den Kommunen haben sich nach ersten Beobachtungen Netzwerke aus „Arbeitsverwaltung, Kommune, Wirtschaft, Wohlfahrtsverbänden, Ehrenamtlichen, Unternehmensverbänden, Kammern und Gewerkschaften“ (ebd., S.271) zur Beratung und Begleitung von Geflüchteten herausgebildet. Es gibt allerdings zum Zeitpunkt des Verfassens des vorliegenden Berichts noch keine empirischen Befunde darüber, auf welche Art diese Akteure miteinander bewusst kooperieren und in welchem Maße sie die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unterstützen können. Einzelne Schlaglichter auf Teile dieser Netzwerke werden etwa im Handbuch Lokale Integrationspolitik (Gesemann/Roth 2017) geworfen.

Aus konzeptioneller Sicht sind für die Behörden BA und Jobcenter zwei idealtypische Wege für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu nennen. Dabei muss auf den Umstand hingewiesen werden, dass die tatsächlich umgesetzten Integrations- und Beratungsstrategien der Behörden vom Idealtypus abweichen können, insbesondere im Fall der Jobcenter in kommunaler Trägerschaft. Die Konzeption der öffentlichen Arbeitsverwaltung gibt zwei idealtypische Integrationswege für Ratsuchenden jeweils im Alter unter und über 25 Jahren vor (vgl. Langer 2017, S. 272-274). Für unter 25-jährige Geflüchtete wird die Integration in Ausbildung als vorrangiges Ziel gefasst. Als erster Schritt steht das Erlernen der deutschen Sprache in einem Integrationskurs bis zum Sprachniveau B1. Danach soll, beispielsweise über die Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge“, die berufliche Orientierung und das Heranführen an den Arbeitsmarkt erreicht werden. Schließlich sollen die jüngeren Geflüchteten in eine Berufsausbildung oder in eine vorangestellte Einstiegsqualifizierung einmünden. Diese soll bei Bedarf und Berechtigung beispielsweise durch ausbildungsbegleitende Hilfen gefördert werden.

Der Konzeption der BA und Jobcenter folgend ist für über 25-jährige Geflüchtete hingegen die Integration in Arbeit das Ziel. Gemäß dem SGB II besteht für diese Altersgruppe der Vermittlungsvorrang. Über 25-jährige Geflüchtete sollen im Integrationskurs ebenfalls die deutsche Sprache erlernen und im Idealfall bereits währenddessen Praktika absolvieren. Danach sollen sie ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufnehmen und bestenfalls zusätzlich in eine abschlussorientierte Weiterbildung einmünden oder mindestens eine berufsanschlussfähige Teilqualifizierung erlangen. Nach der Aufnahme der Beschäftigung sollen sie bei der Stabilisierung ihrer Beschäftigung und dem Fortsetzen der Qualifizierung durch BA oder Jobcenter weitergehend unterstützt werden.

⁶ Siehe hierzu Braun/Lex 2017.

Neben der Entwicklung der idealtypischen Integrationsverläufe haben BA und Jobcenter ihren Maßnahmenkatalog an die Zielgruppe der Geflüchteten angepasst (vgl. Rösmann 2017, S. 564-565). Hierbei sind nicht nur die Förderung von Sprachkursen oder die Einführung der Maßnahme KompAS, die einen Integrationskurs mit der Vermittlung beruflicher Inhalte verknüpfen soll, inbegriffen. Weiterhin soll in der internen Organisationsstruktur der BA eine Sensibilisierung gegenüber der Thematik und die Motivation von Arbeitgebern zur Einstellung von Geflüchteten durch den Arbeitgeberservice erreicht werden (vgl. Rösmann 2017, S. 566).

Bislang gibt es noch keine Erkenntnisse darüber, wie stringent mit den idealtypischen Integrationsverläufen in der öffentlichen Arbeitsverwaltung umgegangen wird. Eine kritische, empirische Evaluation dieses Konzepts ist daher im Rahmen dieses Abschlussberichts nicht durchführbar. Ebenfalls gibt es weder überregionalen Vergleiche von lokalen Konzepten der BA und Jobcenter zur Integration von Geflüchteten, noch eine umfassende Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen für Geflüchtete. Eine Einordnung der Limitationen oder Vorteile dieser Konzeption ist daher zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich.

Inhärente strukturelle Besonderheiten der öffentlichen Arbeitsverwaltung können sich darüber hinaus auf die Beratung und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auswirken: So unterscheiden sich wohlfahrtsstaatliche Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen von denen auf freiem Markt, da sie nicht nur den Interessen der Ratsuchenden entsprechen müssen, sondern zwischen Ratsuchenden und den Interessen der Solidargemeinschaft vermitteln sollen (vgl. Sowa/Staples 2017, S. 14). Der aktivierende Sozialstaat, verkörpert in BA und Jobcenter, sei aus diesem Grund paternalistisch und erfülle gegenüber den Ratsuchenden eine disziplinierende und kontrollierende Rolle (Sowa/Staples 2017, S. 21). In der Literatur zur Arbeitsvermittlung in BA und Jobcenter findet sich die Erkenntnis, dass die Beratung aufgrund systemimmanenter „einseitiger, existenzieller Abhängigkeiten“ (Neureiter et al. 2017, S. 363) der Ratsuchenden negativ beeinträchtigt wird. Auch würden interne Vorgaben zur Zielerreichung wie beispielsweise das Erreichen von festgelegten Vermittlungszahlen dazu führen, dass die Arbeitsvermittlung arbeitsmarktnahe Kund*innen bevorzuge und arbeitsmarktferne Kund*innen tendenziell eher vernachlässigt würden (vgl. ebd., S. 364).

Eine weitere Benachteiligung können Geflüchtete dadurch erfahren, dass sie von den bürokratischen Abläufen und Hürden überfordert sind (vgl. Braun/Lex 2017, S. 803). Anschaulich wird diese Beobachtung am Beispiel der Anerkennung von Berufsabschlüssen, wobei dieses Verfahren nicht nur durch eine sprachliche Barriere erschwert wird: „Angenommen wird, dass die Verfahrensvoraussetzungen (Qualität der beizubringenden Unterlagen, bürokratischer Aufwand, Kosten) so hoch sind, dass nur eine Minderheit derjenigen, die von der Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsabschlüsse profitieren würden, diesen Weg gegangen ist bzw. hat gehen können.“ (ebd., S. 503)

In der Betrachtung der Arbeitsmarktberatung, die von den Behörden der öffentlichen Arbeitsverwaltung durchgeführt wird, lassen sich demnach nach aktuellem Kenntnisstand folgende Beobachtungen festhalten: Erstens ist die Integrationsstrategie der öffentlichen Arbeitsverwaltung nach Altersgruppen differenziert und sieht für über 25-jährige Geflüchtete vorrangig die Aufnahme einer Arbeit, nicht die einer Ausbildung vor. Somit kann angenommen werden, dass für diese Altersgruppe der nachhaltige Integrationserfolg nachrangig gegenüber einer raschen Arbeitsmarktintegration ist. Zweitens entscheidet der Aufenthaltsstatus der Geflüchteten sowohl über den Zugang zu Beschäftigung, als auch zu arbeitsmarktpolitischer Förderung, da einige Maßnahmen Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis vorbehalten sind (vgl. ebd., S. 506-50). Dies führt in Verbindung mit der potenziellen Überforderung der Geflüchteten mit den bürokratischen Abläufen drittens dazu, dass sie als arbeitsmarktfern verortet werden und somit im Vergleich zu arbeitsmarktnahen Kund*innen vernachlässigt werden. Schließlich kann der paternalistische Charakter des aktivierenden Sozialstaats dazu führen, dass Geflüchtete viertens ihre Anliegen unzureichend geltend machen (können) und ein nachhaltiger Integrationserfolg dadurch zusätzlich erschwert wird. Arbeitsmarktferne Personen innerhalb der Gruppe der Geflüchteten, zum Beispiel Personen mit einer schlechten Bleibeperspektive, Analphabeten oder Ältere, können daher ausgehend vom aktuellen Forschungsstand als blinder Fleck der öffentlichen Arbeitsverwaltung ausgemacht werden.

3.3 Behördenunabhängige Beratung von Geflüchteten

Abgesehen von den beschriebenen Anpassungen an die Zielgruppe der Geflüchteten innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltung haben auch zivilgesellschaftliche Akteure auf die Fluchtmigration reagiert und verfügen über bisweilen sehr unterschiedliche Beratungs- und Informationsangebote für Geflüchtete. Zum Zeitpunkt dieses Abschlussberichts gibt es noch wenig wissenschaftliche Auseinandersetzung zu der Projektarbeit für Geflüchtete mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration. Für die

behördenunabhängige Beratung werden deshalb ersatzweise Publikationen zur behördenunabhängigen Erwerbslosenberatung, sowie zur Sozialen Arbeit mit Geflüchteten und zur Bildungsarbeit für Geflüchtete herangezogen.

Nach Neureiter et al. (2017) bieten die standardisierten Prozesse und Beratungsabläufe der öffentlichen Arbeitsverwaltung, gepaart mit der „Aufforderung zu Eigenbemühungen“ (ebd., S. 364) für Erwerbslose keinen angemessenen Raum für individuelle Beratungsanliegen und Lösungsstrategien. In diese Lücke stößt die behördenunabhängige Erwerbslosenberatung, die von den gesetzlichen Rahmenbedingungen der Sozialgesetzbücher losgelöst und damit auch ohne die Drohkulisse von Sanktionen agieren kann (vgl. ebd., S. 364).

Eine sanktionsfreie Erwerbslosenberatung ist nach Neureiter et al. Korrektiv und Gegenspieler, aber auch Kooperationspartner der öffentlichen Arbeitsverwaltung (ebd., S. 382). Sie kann Ratsuchende zum Beispiel beim Verstehen von Schriftstücken der Arbeitsagenturen und Jobcenter unterstützen, die Ratsuchenden zum Vertreten ihrer eigenen Anliegen befähigen (vgl. ebd., S. 382) und entlastet somit die Arbeitsverwaltung. Gleichzeitig können aber auch Probleme auftreten, „wenn die Erwerbslosenberatungsstellen bei den LeistungsempfängerInnen Erwartungen schüren, die die Jobcenter nicht einlösen können oder wollen.“ (ebd., S. 382) Den Untersuchungen Neureiters et al. folgend kann eine wertschätzende Kooperation zwischen den Behörden und der unabhängigen Beratungsstelle jedoch auch dazu führen, dass Ratsuchende von der Behörde an die Beratungsstellen verwiesen werden.

Als Funktionen dieser Form der Erwerbslosenberatung werden die Informationsweitergabe zu Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die Beschleunigung des Arbeitsmarkteinstiegs und die Bereitstellung eines niedrigschwelligen Beratungsangebots identifiziert (vgl. ebd., S. 376). Die von Neureiter et al. untersuchten Beratungsstellen bieten einen ganzheitlichen Unterstützungsansatz und haben die Strukturierung und teilweise die Bearbeitung von komplexen Problemlagen zum Ziel (ebd., S. 380). Die meisten Ratsuchenden nehmen das Beratungsangebot jedoch nur anlassbezogen und damit kurzfristig in Anspruch. Nur etwa 50 Prozent der Ratsuchenden kommen nach dem ersten Termin erneut zur Erwerbslosenberatung (ebd., S. 376). In der behördenunabhängigen Erwerbslosenberatung müssen die Fachkräfte daher schnell erkennen, welche Problemlagen vorliegen und welche von diesen wiederum in der Beratungsstelle bearbeitet werden können. In der Praxis kann die ganzheitliche Unterstützung von Ratsuchenden deshalb meistens nur mithilfe der Einbindung von weiteren Netzwerkpartnern gelingen (vgl. ebd., S. 374-375, 381). Vor allem Personen mit multiplen Problemlagen, die sich von den Anforderungen der öffentlichen Arbeitsverwaltung überfordert fühlen, können nach dieser Auffassung von der behördenunabhängigen Erwerbslosenberatung profitieren (vgl. ebd., S. 380).

Es ist davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der Geflüchteten derartige Problemlagen in sich vereint und darüber hinaus aufgrund des Status der/des Geflüchteten besonders stark von weiteren sozialen Exklusionsformen bedroht ist. Albert Scherr (2017) reflektiert Formen und Funktionen Sozialer Arbeit mit Geflüchteten im Zusammenhang mit der staatlichen Migrations- und Flüchtlingspolitik und setzt sich kritisch mit der Rolle Sozialer Arbeit auseinander. Dabei beleuchtet er, wie Soziale Arbeit in die Inklusions- und Exklusionsordnung der nationalstaatlichen Flüchtlingspolitik verstrickt ist. Scherr weist darauf hin, dass die Soziale Arbeit mit Geflüchteten der nationalstaatlichen Erwartung ausgesetzt ist, den „Vorrang ausländerrechtlicher Gesichtspunkte vor dem Wohlergehen ihrer Adressat/innen zu akzeptieren“ (ebd., S. 223).

Ein Erreichen der Inklusion und Integration von Geflüchteten mithilfe von verschiedenen Integrationshilfen durch die Soziale Arbeit sei aber dadurch erschwert, dass die psychische Belastung der Geflüchteten und an Flucht und Überleben angepasste Handlungsstrategien von den geordneten Strukturen im Bildungssystem oder Arbeitsmarkt abweichen (vgl. ebd., S. 224). Weiterhin seien Geflüchtete mit strukturellen Exklusionsformen wie sozialräumlicher Segregation, Begrenzung räumlicher Mobilität und Restriktionen des Arbeitsmarktzugangs konfrontiert (vgl. ebd.). Soziale Arbeit mit Geflüchteten findet in einem „Spannungsverhältnis zwischen ökonomischen Eigeninteressen und politischer Anpassungsbereitschaft einerseits, professionellem Selbstverständnis und politischer Widerständigkeit andererseits“ (ebd., S. 225) statt. So ist die Soziale Arbeit mit Geflüchteten einerseits Profiteur der Aufgabenzuweisungen im Rahmen der herrschenden Flüchtlingspolitik, andererseits kann sie dieser Politik kritisch gegenüberstehen, wenn sie als Interessenvertretung ihrer Zielgruppe agieren will.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Umstände sollte auch die emanzipatorische Funktion der Sozialen Arbeit und Beratung von Geflüchteten in Verbindung mit der Integration in Arbeit genannt werden. Ibrahim Ismail diskutiert in seinem Aufsatz zur Bildungsarbeit mit Geflüchteten den Unterschied zwischen

der beruflichen Ausbildung und nicht-formaler Bildung als „Selbst- und Welterkenntnis“ (Ismail 2017, S. 478). Ismail beschreibt, dass die Soziale Arbeit mit Geflüchteten eine bildende und letztlich auch demokratisierende Funktion für die Zielgruppe erfüllen kann (vgl. ebd., S. 481, 488). Nach Einschätzung Ismails haben Geflüchtete in vielen Fällen selbst bei Vorhandensein einer formalen (Berufs-) Bildung keine Bildung im emanzipatorischen Sinne erhalten: Diese erfordere freies Denken. In autoritären Regimes würde hingegen die Angst vor Repression den Gedankenaustausch und die freie Meinungsäußerung verhindern (vgl. ebd., S. 480). Geflüchtete in Deutschland seien infolge dessen aufgrund der herrschenden Meinungs- und Entscheidungsfreiheit irritiert und verunsichert. Dies stoße nicht zwangsweise Horizonterweiterungen und damit einen Bildungsprozess bei den Geflüchteten an, sondern könne auch dazu führen, dass sie noch stärker in den ihnen bekannten Denkmustern und Dogmen verhaften (vgl. ebd., S. 481-482).

Der Beginn des Bildungsprozesses kann nur von den Geflüchteten selbst begonnen werden, die aus intrinsischer Motivation aktiv werden und damit zu einem handelnden Subjekt befähigt werden (ebd., S. 485). Die bildungsfördernde Projektarbeit sollte daher auch kein Ziel für die Geflüchteten von vornherein festlegen, sondern den Teilnehmenden Entscheidungsfreiheit und auf diesem Wege Eigenverantwortung übertragen: „Erst die Ausrichtung der eigenen Person auf die Zielgruppe kann den Teilnehmenden das Gefühl geben, ernst genommen zu werden. [...] Bindung, Fürsorge und Anerkennung durch die Fachkraft sind eine wichtige Grundlage dafür, dass die Teilnehmer sich der Fachkraft und deren Inhalten öffnen.“ (ebd., S. 489)

Scheitern Teilnehmende im Projekt an ihren selbstgesteckten Zielen, können anschließende Reflexionseinheiten die Selbsterkenntnis weiter befördern und Lernprozesse anstoßen (vgl. ebd., S. 485-487). Da der Bildungsprozess Reibungen der Teilnehmenden mit ihrer Umwelt voraussetzt, sollten Bildungsprojekte die Zielgruppe nicht isolieren. Im Gegensatz zu der öffentlichen Arbeitsverwaltung steht bei der Bildungsarbeit also nicht die formale Ausbildung, sondern die Charakterbildung im Vordergrund. Ismail hält dies für den Integrationsprozess von Geflüchteten unabdingbar: „Reduziert sich die Integrationsleistung auf Spracherwerb und berufliche Qualifizierung, also Ausbildung, so kann der Mensch in der Gesellschaft ‚funktionieren‘, doch wir können noch lange nicht davon ausgehen, dass sich ein demokratisches Bewusstsein mit entsprechender Werthaltung gebildet hat [...]“ (ebd., S. 488).

Die behördenunabhängige Beratung zeichnet sich aus theoretischer Perspektive zusammenfassend durch Ausrichtung am Individuum und emanzipatorische Funktionen aus. Die Grundvoraussetzung der Freiwilligkeit zur Teilnahme an der Beratung, sowie eine intrinsische Motivation der Ratsuchenden oder Teilnehmenden ist sowohl Motor der Integration, als auch die größte Schwachstelle der Sozialen Arbeit und Beratung von Geflüchteten. Nationalstaatliche Erwartungen an die Integration von Geflüchteten rufen institutionelle Exklusionsmuster hervor und setzen zivilgesellschaftliche Akteure unter Druck. Gleichzeitig setzt die nachhaltige Integration von Geflüchteten Inklusion und Berührung mit dem Rest der Gesellschaft voraus. Somit sind behördenunabhängige Beratungsstellen Vermittler zwischen teilweise konfligierenden Interessen nationalstaatlicher Institutionen und Akteure und den Geflüchteten als Adressaten ihrer Integrations- und Beratungsarbeit. Im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik für Geflüchtete bilden behördenunabhängige Beratungsstellen auf diese Weise komplementäre Institutionen zur öffentlichen Arbeitsverwaltung.

4. METHODISCHES VORGEHEN

In erneuter Anwendung einer Kombination aus qualitativer und quantitativer Methodik wurden für den Abschlussbericht zwei empirische Datenquellen erschlossen und analysiert. Die Kombination einer Auswertung aller 113 vorliegenden digitalisierten Beratungsverläufe mit der Durchführung und anschließenden Auswertung einer problemzentrierten Gruppendiskussion erlaubt Einblicke in die Beratungsarbeit bei ZIFA-jobcoaching. Während die Beratungsverläufe die jeweilige individuelle Betrachtung der Fachkräfte darstellen, können mit der Erhebungsmethode der problemzentrierten Gruppendiskussion Erkenntnisse über Differenzen oder Gemeinsamkeiten im Selbstverständnis und der Auslegung der Projektkonzeption sichtbar gemacht werden.

4.1 Quantitative Auswertung der Beratungsverläufe

Die digitalisierten Beratungsverläufe bilden 113 von 269 der im Projekt betreuten Fälle ab. Für jede*n Teilnehmende*n gibt es maximal einen Beratungsverlauf. Da die digitalisierte Falldokumentation erst im Jahr 2017 verbindlich im Projekt eingeführt wurde, bildet sie lediglich die Fälle ab, die noch im beziehungsweise ab dem Jahr 2017 aktiv von ZIFA-jobcoaching betreut wurden. Für Fälle, die ausschließlich im Jahr 2016 aktiv waren, liegen keine digitalisierten Beratungsverläufe vor. Dass somit nur Beratungsverläufe für 42 Prozent aller im Projekt betreuten Fälle vorliegen, beeinflusst nicht die Validität des empirischen Materials. So konnte bereits bei der Auswertung der Beratungsverläufe im Rahmen des zweiten Zwischenberichts die Beobachtung gemacht werden, dass sich auch ohne eine vollständige Abbildung der Grundgesamtheit mit den vorliegenden Fällen eine theoretische Sättigung erreichen lässt.

Der Umgang mit der Dokumentationssoftware variiert zwischen den Fachkräften in Art und Umfang. Ebenfalls zeigt sich, dass sich im Zeitverlauf seit der Einführung der Dokumentationssoftware die Anwendung und Art zu dokumentieren bei den Fachkräften entwickelt hat und ausführlicher geworden ist. Da die Fachkräfte eigenständig dokumentieren, geben die Beratungsverläufe ihre subjektive Priorisierung der Gesprächsinhalte wider. Somit sind die Beratungsverläufe eine geeignete Datenquelle, um Rückschlüsse auf Schwerpunkte in der Beratung bei ZIFA-jobcoaching zu ziehen. Da allerdings die Termine aus dem Jahr 2016 erst mit einer zeitlichen Verzögerung von einer handschriftlichen in eine digitalisierte Dokumentationsform übertragen wurden, ist nicht auszuschließen, dass sie sich in ihrer Genauigkeit der Dokumentation von späteren Terminen unterscheiden.

Da es keine Stichprobenauswahl bei der Berücksichtigung der Beratungsverläufe gab, kann eine Beeinflussung der Ergebnisse über selektiertes Datenmaterial an dieser Stelle ausgeschlossen werden. Die wissenschaftliche Begleitung erhielt Zugang zu der Dokumentationssoftware⁷ und konnte die Beratungsverläufe eigenständig aus der Software generieren. Eine negative Beeinträchtigung der Objektivität der Erhebung konnte somit vermieden werden.

4.1.1 Methodik der quantitativen Auswertung

Um die thematische Schwerpunktsetzung in der Beratung bei ZIFA-jobcoaching zu untersuchen, wurden drei unabhängige Variablen identifiziert. Die Auswahl der Variablen erfolgt auf Basis von zwei Grundannahmen: 1. Je verbreiteter ein Thema in Bezug auf die Gesamtzahl der Kontakte oder in Bezug auf die Gesamtzahl der Beratungsverläufe behandelt wird, umso wichtiger ist es. 2. Je kontinuierlicher ein Thema innerhalb eines Beratungsverlaufs behandelt wird, umso mehr Bedeutung hat es. Die abhängige Variable ist demnach die Bedeutung, die einem Thema innerhalb der Beratung von Seiten der Fachkräfte beigemessen wird.

Die erste Variable V1 misst die Häufigkeit eines Themas in Bezug auf die Gesamtzahl aller Kontakte und beantwortet die Frage, in wieviel Prozent der Kontakte ein gegebenes Thema behandelt wurde. Die zweite Variable V2 misst die Häufigkeit eines in Bezug auf die Gesamtzahl aller Beratungsverläufe und beantwortet die Frage, bei wieviel Prozent der Teilnehmenden ein Thema behandelt wurde. Die dritte Variable V3 schließlich misst die Häufigkeit eines Themas innerhalb eines Beratungsverlaufs und beantwortet die Frage, wie oft ein Thema behandelt wurde, wenn es innerhalb eines Beratungsverlaufs aufgetreten ist. Variablen V1 und V2 messen die Verbreitung und Variable V3 die Kontinuität eines Themas.

Zur Auszählung der Variablen wurden die 103 vollständigen Beratungsverläufe nach ex ante festgelegten Themen codiert. Jeder Kontakt kann dabei einem oder mehreren Themen zugewiesen werden, aber jedes Thema kann in einem Gespräch nur einmal vergeben werden. Die Themen wurden auf der Basis der Auswertung der Beratungsverläufe im zweiten Zwischenbericht festgelegt und bil-

⁷ Die Teilnehmenden wurden von den Fachkräften im Vorfeld über die Weitergabe ihrer personenbezogenen Daten an die wissenschaftliche Begleitung informiert und gaben hierzu schriftlich ihr Einverständnis.

den damit die Themen ab, die im zweiten Zwischenbericht aus quantitativer Sicht als maßgebliche Beratungsinhalte identifiziert wurden.

Mittels der Auswertung für den zweiten Zwischenbericht konnte festgestellt werden, dass die Beratungsarbeit bei ZIFA-jobcoaching grob in zwei Kategorien unterteilt werden kann: Beratung und Arbeitsvermittlung. Eine inhaltliche Trennung dieser Themen wird zum Zwecke der Analyse vorgenommen, wobei sie in der Beratungsrealität inhaltlich stark miteinander verknüpft sind. Die Kategorie Beratung zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass die Anliegen der Themen „Berufsorientierung“, „Arbeitsrecht“, „Anerkennung von Qualifikationen“ und „Handlungsbedarfe“ ohne Bezug zu einem spezifischen Arbeits-, Ausbildungs-, Praktikums- oder Maßnahmeplatz besprochen werden. Für diese Themen werden von den Fachkräften Lösungen und Ziele gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeitet. Im Gegensatz dazu werden die Themen „Vermittlung in Maßnahmen“, „Vermittlung in Praktikum/Hospitation“, „Vermittlung in Ausbildung“ und „Vermittlung in Arbeit“ der Kategorie Arbeitsvermittlung in Bezug auf einen konkreten Anbieter thematisiert und haben das inhärente Ziel der Vermittlung gemein.

Das Thema „Berufsorientierung“ wurde für Kontakte vergeben, bei denen allgemeine Fragen zur Berufs- und Arbeitswelt, das Profiling und Assessment der Teilnehmenden oder Berufswünsche und Berufsbilder besprochen wurden. Wenn Anliegen zum Arbeitsrecht wie Arbeitserlaubnis, Arbeitszeiten, Arbeitsverträgen oder der Vergütung einer Beschäftigung auftraten, wurde das Thema „Arbeitsrecht“ vergeben. Das Thema „Anerkennung der Qualifikation“ wurde vergeben, wenn es im Kontakt um die Anerkennung von im Heimatland erworbener schulischer und beruflicher Qualifikation ging. Beratungsanliegen, die keinen direkten Bezug zur Integration in Arbeit haben und sich auf die persönlichen Rahmenbedingungen der Teilnehmenden beziehen, wurden dem Thema „Handlungsbedarfe“ zugewiesen. Die Themen der Kategorie „Arbeitsvermittlung“ wurden immer dann vergeben, wenn Informationen über eine konkrete Maßnahme oder Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsstelle weitergegeben wurden, eine Maßnahme/Praktikum/Ausbildung/Arbeit angebahnt oder reflektiert wurde oder aus einer Maßnahme/Praktikum/Ausbildung/Arbeit Beratungsanliegen zu diesem beziehungsweise dieser bei ZIFA-jobcoaching thematisiert wurden.

Die hier dargelegten Variablen beziehen sich ausschließlich auf die Interaktion zwischen den Fachkräften und den Teilnehmenden. Daher können auf ihrer Basis nur Rückschlüsse über die Schwerpunktsetzung aus der Sicht der Fachkräfte und in Beziehung mit den Teilnehmenden getroffen werden. Die Kommunikation zwischen den Fachkräften und Vertretern öffentlicher Einrichtungen, Beschäftigungs- und Bildungsträgern sowie Arbeitgebern ist vom vorliegenden Abschlussbericht ausgenommen.

4.2 Problemzentrierte Gruppendiskussion

Als abschließende qualitative Datenerhebungsmethode entschied sich die wissenschaftliche Begleitung in Absprache mit den Fachkräften von ZIFA-jobcoaching für eine problemzentrierte Gruppendiskussion. Die Methode wurde als sinnvoll erachtet, weil mit ihr über die Fokussierung auf spezifische Problemstellungen und Entwicklungen während des Projektverlaufs die kollektive Perspektive der Fachkräfte und damit das Gesamtprojekt ZIFA-jobcoaching bilanzierend beleuchtet werden sollte. Im Anschluss an die im Projektverlauf vorher angewendeten qualitativen Erhebungsmethoden wurde mit der problemzentrierten Gruppendiskussion eine Erweiterung der Untersuchungsperspektive geleistet, die mit dem parallelen Design des Mixed-Methods-Ansatz der Projektbegleitung begründbar und kompatibel ist (s. Abb. 4.1.2).

Die vorherige Absprache mit den Fachkräften wurde als notwendig erachtet, um die Bereitschaft zur Teilnahme an der Gruppendiskussion zu sondieren und logistisch die Teilnahme aller Beteiligten zu gewährleisten. An der problemzentrierten Gruppendiskussion nahmen schließlich die drei zu dem Zeitpunkt angestellten Fachkräfte von ZIFA-jobcoaching sowie die Bereichsleitung, die das Projekt initiiert und mit entworfen hat, teil. Alle vier Beteiligten können auf eine mehrjährige Berufserfahrung zurückblicken. Zwei der Fachkräfte sind von Beginn an bei ZIFA-jobcoaching, eine Fachkraft war zu dem Zeitpunkt der Gruppendiskussion bereits über ein Jahr beschäftigt. Damit sind die Teilnehmenden an der Gruppendiskussion Experten sowohl in Bezug auf ZIFA-jobcoaching als auch hinsichtlich der Flüchtlingssozialarbeit im Allgemeinen. Das ISAM war durch zwei wissenschaftliche Mitarbeiter vertreten, von denen arbeitsteilig einerseits die Leitung der Gruppendiskussion und andererseits eine Kontrollbeobachtung des Diskussionsverlaufs geleistet wurde.

Im Vorfeld der problemzentrierten Gruppendiskussion wurde ein Leitfaden entwickelt, welcher der Gruppendiskussion einen strukturierenden Rahmen geben sollte. Dabei wurde sich an den Hinweisen von Thomas Kühn und Kay-Volker Koschel (vgl. 2018, S. 91ff) orientiert. Mit dem Leitfaden sollten im

Rahmen der Diskussion Problemstellungen in Form offener Fragen zugespitzt werden, um die Reflektionsprozesse der wissenschaftlichen Begleitung bei der Erstellung des Leitfadens „den Befragten in geeigneter Form widerzuspiegeln, sodass diese ihre eigene Sichtweise noch stärker auf den Punkt bringen können.“ (zit. nach ebd., S. 96). Grundlage für die Entwicklung geeigneter Fragen bildeten die jeweiligen Module der beiden Zwischenberichte in ihrer internen und externen Unterteilung (vgl. Kapitel 2.3.1, s. Abb. 4.2.1). In Reflektion der jeweiligen Erkenntnisse wurden anschließend unter Berücksichtigung der methodischen Anforderungen an eine Gruppendiskussion relevante Module identifiziert und geeignete, das heißt problemzentrierte und offene Fragestellungen formuliert. Neben den Fragestellungen als Stimulus sollte die Gruppendiskussion möglichst eigendynamisch unter den Befragten verlaufen und die wissenschaftliche Begleitung die Rolle der Moderation einnehmen, die sich darüber hinaus auf Verständnisfragen beschränkt.

Die Gruppendiskussion verlief entsprechend dieser Anforderungen insgesamt fruchtbar entlang der vorbereiteten Fragestellungen und wurde nach vorheriger Zustimmung der Befragten mit einem Diktiergerät aufgenommen. Aufgrund der Konzeption des Leitfadens wurde im Vorfeld eine Pause vereinbart, die nach der Beendigung eines Argumentationsabschnitts gesetzt werden sollte. So wurde eine substanzielle Unterbrechung der Dynamik der Gruppendiskussion weitestgehend vermieden. Während der erste Teil der Gruppendiskussion 1:29:48 Stunden dauerte, erstreckte sich der zweite Teil über 57:15 Minuten. Damit dauerte die Gruppendiskussion insgesamt 2 Stunden 27 Minuten und 3 Sekunden. Eingebettet war die Diskussion in eine gemeinsame Vor- und insbesondere Nachbereitung.

Auf der Basis der audiovisuellen Mitschnitte wurde schließlich ein Transkript angefertigt. Die angewendeten Transkriptionsregeln orientieren sich an dem einfachen Transkriptionssystem nach Dressing/Pehl (2013). Dabei wurde darauf verzichtet, Fülllaute zu dokumentieren und die Wortbeiträge damit sprachlich geglättet. Es wird davon ausgegangen, dass die konkreten und wesentlichen Sinnstrukturen sowie die Bedeutungsgehalte der Beiträge dadurch qualitativ nicht berührt werden. Das Transkript bildete anschließend die Untersuchungsgrundlage für die methodisch geleitete Auswertung.

4.2.1 Methodik der Gruppendiskussion

Zur Analyse der Gruppendiskussion wurde das erhobene empirische Material anhand der Maßstäbe qualitativ-rekonstruktiver Methodik unter Anwendung der Analysesoftware MaxQDA aufbereitet und untersucht. Die Datenerhebung und –Analyse orientiert sich dabei an der Maxime methodisch kontrollierten Fremdverstehens (Bohnsack 2010, S. 19). Grundsätzlich ist der Anspruch rekonstruktiv angelegter Analysen, Kommunikation idealtypisch möglichst in ihrem spezifischen Verweisungszu-

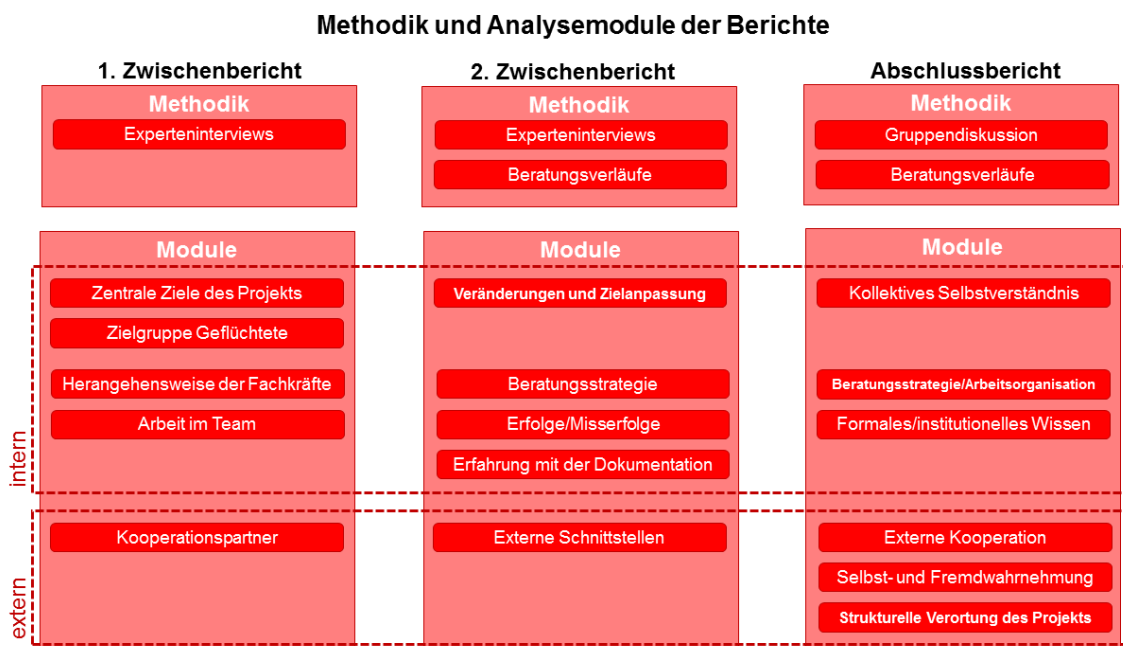


Abb. 4.1.2: Methodik der Berichte.

sammenhang zu erfassen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014, S. 17). Intendiert wird dabei, den Erforschten die Möglichkeit zu geben, Sachverhalte innerhalb ihres eigenen Relevanzsystems in der eigenen Sprache darzustellen. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung konnte dies insbesondere über die Hospitationen geleistet werden. Experteninterviews und Gruppendiskussion fanden in den für die Mitarbeiter gewohnten Räumlichkeiten statt, sodass die künstliche Situation des Interviews beziehungsweise der Gruppendiskussion teilweise aufgebrochen werden konnte.

In der Aufbereitung des Datenmaterials der Gruppendiskussion erfolgte eine Orientierung an den Schritten der formulierenden und reflektierenden Interpretation der dokumentarischen Methode (vgl. Lamnek/Krell 2010, S. 428ff). Nach der Transkription wurde in einem ersten Schritt das jeweils Gesagte in eigenen Worten sinngemäß reformuliert. Dabei wurde darauf geachtet, die Inhalte möglichst genau zu entschlüsseln und wiederzugeben. Das Erhebungsmaterial wurde so zunächst verdichtet. Anschließend konnte das Gesagte nach der jeweiligen inhaltlichen Thematik in Passagen eingeteilt und strukturiert werden. Insgesamt wurde die formulierende Interpretation umfangreich durchgeführt.

Nachdem das Material auf dieser Basis weiter verdichtet werden konnte, wurden anschließend die formulierten Inhalte bezüglich der möglichen Sinnstrukturen reflektiert, wobei auch auf den jeweiligen Zusammenhang geachtet wurde. Im Anschluss an die formulierende Interpretation, bei der der Inhalt der Aussagen im Fokus stand, wurde mit der reflektierenden Interpretation also schwerpunktmäßig erfasst, wie etwas gesagt wurde. Berücksichtigt wurde überdies die gegenseitige Bezugnahme der Wortbeiträge. Damit findet die Dynamik der Gruppendiskussion in der Analyse ihre Berücksichtigung. Überdies wurden schrittweise die jeweiligen themenspezifischen Äußerungen vergleichend betrachtet. Dabei lag der Untersuchungsschwerpunkt auf der Erfassung inhaltlicher Homologien und Unterschiede innerhalb der Argumentationen und den jeweiligen Beiträgen der Befragten. Des Weiteren konnten Sinnstrukturen und die Bedeutung anhand der Ermittlung positiver und negativer Bedeutungshorizonte analysiert werden (vgl. Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2014, S. 296). Damit wurde über die reflektierende Interpretation der kollektive Erfahrungsraum der Beschäftigten bei ZIFA-job-coaching erfasst. In der anschließenden Zusammenführung und Ordnung der Ergebnisse wurde auf die Sättigung, dass also bei weiterer Analyse keine neuen Erkenntnisse gewonnen werden, geachtet.

Die Schilderung des methodischen Vorgehens und dessen Umsetzung in der vorliegenden Ausarbeitung orientiert sich an den Gütekriterien qualitativ-rekonstruktiver Sozialforschung. Grundsätzlich wurde auf die Angemessenheit der verwendeten Methodik und der Begrifflichkeiten bezüglich des Forschungsgegenstands und des Ziels der Untersuchung geachtet. Dabei wird gewährleistet, dass die einzelnen Schritte des Forschungs- und Auswertungsprozesses begründet und nachvollziehbar dargestellt werden, mithin nicht beliebig sind. Eine „Reproduktionsgesetzlichkeit der Fallstruktur“ (Przyborski/ Wohlrab-Sahr 2014, S. 15) kann dadurch als gegeben betrachtet werden. Der Forschungsprozess und die Ergebnisse entsprechen somit dem Anspruch der Reliabilität. Überdies wurde darauf geachtet, die interne Validität der Untersuchung herzustellen, indem die Sinnstrukturen der wissenschaftlichen Begleitung und des Forschungsgegenstandes in den vorstehenden Kapiteln stimmig rekonstruiert und dargestellt wurden.

Die methodengeleitete Aufbereitung der Untersuchungsergebnisse, wie sie in diesem Kapitel dargestellt wird, knüpft daran an und konsolidiert deren externe Validität (vgl. Lamnek 2016, S. 134). Auch wenn es sich bei der wissenschaftlichen Begleitung einerseits um eine Forschungskoooperation im Sinne einer Drittmittelfinanzierung handelt und andererseits der Untersuchungsgegenstand aufgrund der damit einhergehenden Thematik, ihrer Aktualität sowie allgemeinen Präsenz im gegenwärtigen Mediendiskurs wie dem sozialen und politischen Gefüge ein hohes Emotionalisierungspotential birgt, sollte auf Basis der Orientierung an diesen Gütekriterien letztlich auch das Kriterium der Objektivität der vorliegenden Untersuchung und Auswertung möglichst gegeben sein. Die eigene Standortgebundenheit des Instituts und der wissenschaftlichen Mitarbeiter wurde im Untersuchungsprozess reflektiert. In Verbindung mit der methodisch kontrollierten Herangehensweise erhebt die vorliegende Untersuchung für sich den Anspruch der Objektivität.

5. ANALYSE

Die folgende Analyse soll die Fragestellung beantworten, welche spezifischen Funktionen in der Berufsorientierungs- und Entscheidungsberatung durch das Projekt wie erfüllt werden. Sie setzt sich aus einer quantitativen und qualitativen Auswertung der Beratungsverläufe und der inhaltlichen Auswertung der problemzentrierten Gruppendiskussion zusammen. Die Beratungsverläufe umfassen mit insgesamt 113 von 269 Teilnehmenden rund 42 Prozent aller Fälle, die zwischen 2016 und Mai 2018 im Projekt betreut wurden. Für Fälle, die nur in 2016 aktiv waren existiert keine digitalisierte Dokumentation. Die Gruppendiskussion soll einerseits diese Lücke schließen, vermittelt andererseits aber auch ein umfassendes Bild des kollektiven Selbstverständnisses und der Konzeption des Projekts.

5.1 Inhaltliche Auswertung der Beratungsverläufe

Die inhaltliche Auswertung der 103 berücksichtigten Beratungsverläufe wurde wie in Teil 4.2 beschrieben durch eine Auszählung der in den Gesprächen und Kontakten behandelten Inhalte durchgeführt. Jedem Kontakt wurde ein oder mehrere Themen der Kategorien Arbeitsvermittlung mit den Unterthemen „Vermittlung in Maßnahmen“, „Vermittlung in Praktikum/Hospitation“, „Vermittlung in Ausbildung“ und „Vermittlung und Arbeit“ und/oder der Kategorie Beratung mit den Unterthemen „Berufsorientierung“, „Arbeitsrecht“, „Anerkennung von Qualifikationen“ und „Handlungsbedarfe“ zugewiesen. Da anhand der Analyse der Beratungsverläufe im zweiten Zwischenbericht die dominierenden Inhalte identifiziert werden konnten, bilden die hier aufgeführten Themen die Beratungsinhalte von ZIFA-jobcoaching weitestgehend ab. Weil die Kategorien jedoch eine Vielzahl von weiteren Unterthemen und spezifischen Beratungsanliegen umfassen, kann die hier dargelegte Analyse die Beratungsrealität nicht in ihrer gesamten Komplexität erfassen. Stattdessen soll die Analyse einen Eindruck von der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der Beratungsarbeit von ZIFA-jobcoaching geben. Dabei wird zuerst betrachtet, wie oft die genannten Themen in der Gesamtheit der Kontakte behandelt wurden. Anschließend wird erörtert, wie häufig die Themen in Bezug auf den gesamten Teilnehmerbestand bearbeitet wurden und wie häufig die Themen jeweils innerhalb eines Beratungsverlaufs durchschnittlich auftraten.

Die Auswertung der Beratungsverläufe zeigt, dass in der Kategorie Beratung das Thema „Berufsorientierung“ dominiert. In 27,9 Prozent, also mehr als einem Viertel der insgesamt 947 Kontakte mit den 103 Teilnehmenden, ging es um Anliegen zur Berufsorientierung (s. Abb. 5.1.1). Die Dokumentationen geben Aufschluss darüber, dass es sich hierbei vor allem um Kompetenzfeststellungsverfahren, Assessment und Profiling der Teilnehmenden handelt. Diese wurden entweder direkt bei ZIFA-jobcoaching oder bei externen Anbietern durchgeführt. In jedem Fall wurden die durchgeführten Kompetenzfeststellungsverfahren mit den Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching besprochen. Einen großen Anteil innerhalb des Themas Berufsorientierung macht zudem die Weitergabe von Informationen über die deutsche Arbeits- und Ausbildungswelt wie etwa zu verschiedenen Berufsbildern aus.

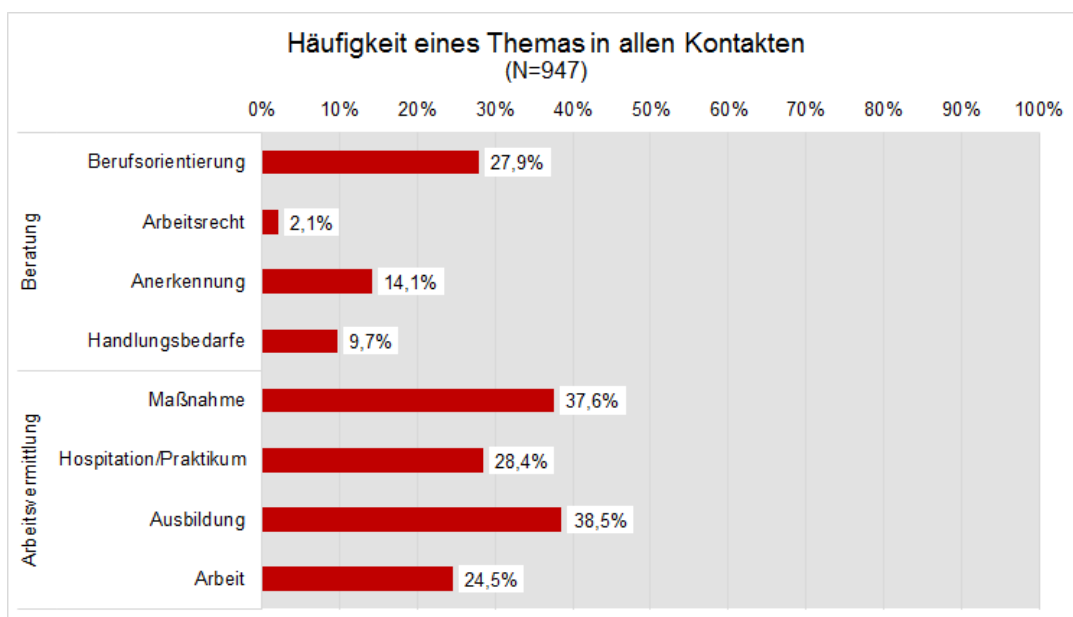


Abb. 5.1.1: Häufigkeit eines Themas in allen Kontakten.

In 14,1 Prozent der Kontakte wurde „Anerkennung von Qualifikationen“ thematisiert. Teilnehmende von ZIFA-jobcoaching erhielten in diesen Fällen Informationen zu den Möglichkeiten der Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Schul- und Berufsabschlüsse. Die Fachkräfte traten dabei auch als Übersetzer von amtlichen Schriftstücken, vor allem des Regierungspräsidiums, auf. Das Thema „Handlungsbedarfe“, das Beratungsanliegen ohne direkten Bezug zur Integration in den Arbeitsmarkt umfasst, war in 9,7 Prozent der Kontakte Thema. Mit 2,1 Prozent der Kontakte waren Fragen zum Thema „Arbeitsrecht“, wie zum Beispiel die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen, relativ selten Gegenstand der Beratung im Projekt.

Themen, die der Kategorie Arbeitsvermittlung zugeordnet wurden, wurden insgesamt in mehr Kontakten berührt, als Themen der Kategorie Beratung. Das Thema „Vermittlung in Ausbildung“ wurde beispielsweise in 38,5 Prozent, also mehr als einem Drittel der Termine angesprochen. In 37,6 Prozent der Termine sprachen die Fachkräfte mit den Teilnehmenden über „Vermittlung in Maßnahmen“ und in 28,4 Prozent über das Thema „Vermittlung in Praktikum/Hospitation“. Das Thema „Vermittlung in Arbeit“ war hingegen mit einem Anteil von 24,5 Prozent weniger häufig Gesprächsgegenstand. Betrachtet man die Häufigkeit des Themas „Vermittlung in Maßnahmen“ in den Beratungsverläufen, zeigt sich, dass dieses zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Integrationsprozess von den Fachkräften angewendet wird. Zu Beginn der Teilnahme können Maßnahmen etwa der Kompetenzfeststellung dienen, später der konkreten Vermittlung von Wissen und Kompetenzen.

Hinsichtlich der Häufigkeit eines Themas in Bezug auf die Gesamtheit der Beratungsverläufe (hier: 103, s. Abb. 5.1.2), spiegelt die Rangliste der Themen weitestgehend die Rangliste in Bezug auf die Gesamtzahl der Kontakte wider. Der auffälligste Unterschied ist jedoch die Bedeutung des Themas „Berufsorientierung“. Bei fast allen Teilnehmenden (91,3 Prozent) wird das Thema „Berufsorientierung“ behandelt. Da die Teilnehmenden in der Regel ohne eine konkrete Berufsvorstellung oder Integrationsstrategie in das Projekt eintreten, ist dieser hohe Anteil eine logische Konsequenz davon und kongruent zur Projektkonzeption von ZIFA-jobcoaching.

Die Beratungsthemen „Anerkennung von Qualifikationen“ und „Handlungsbedarfe“ werden mit 44,7 beziehungsweise 41,7 Prozent zwar seltener behandelt, allerdings gibt es hierfür unterschiedliche Erklärungen. Bezüglich des Themas „Anerkennung von Qualifikationen“ aus den Heimatländern der Teilnehmenden muss festgehalten werden, dass nicht alle Teilnehmenden bereits Qualifikationen in ihrem Heimatland erworben haben, und das Thema daher bei ihnen keine Rolle spielt. Dass bei „nur“ 41,7 Prozent der Teilnehmenden überhaupt über Handlungsbedarfe ohne direkten Bezug zur Integration in Arbeit gesprochen wurde, mag zunächst niedrig erscheinen. Jedoch zeigen die Beratungsverläufe, dass derartige Handlungsbedarfe wie zum Beispiel ein Trauma oder eine Belastung von Teilnehmenden aufgrund der Wohnsituation im Flüchtlingswohnheim nicht direkt zu Beginn des Beratungsprozesses von den Teilnehmenden angesprochen werden. Entsprechende Handlungsbedarfe werden entweder dann thematisiert, wenn die Teilnehmenden freiwillig und bei ausreichendem Vertrauen zur Fachkraft diesen ansprechen oder wenn Handlungsbedarfe die Teilnahme bei ZIFA-jobcoaching akut beeinträchtigen, wie zum Beispiel bei gehäuften Terminversäumnissen.

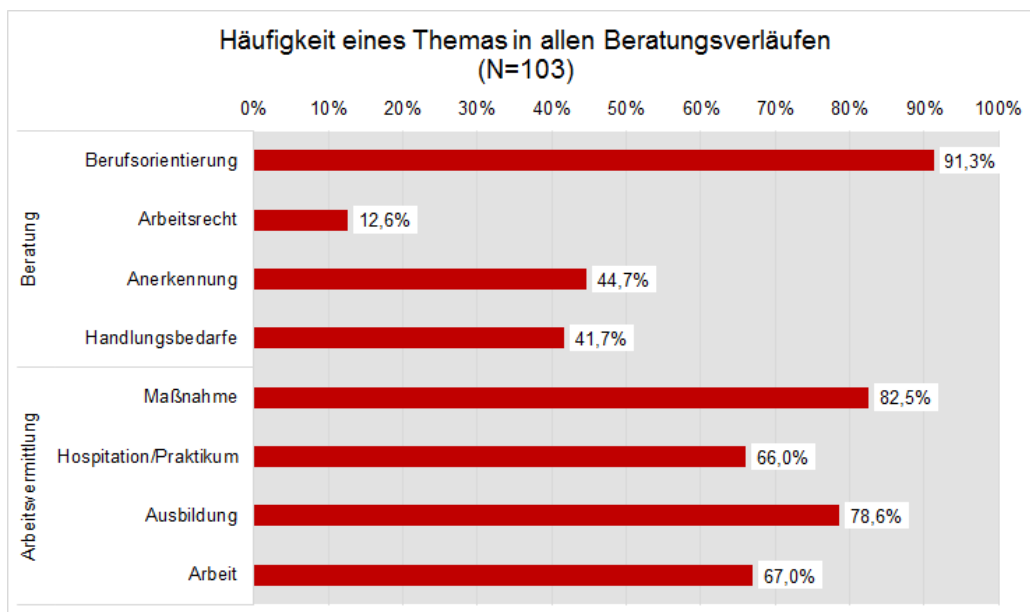


Abb. 5.1.2: Häufigkeit eines Themas in allen Beratungsverläufen.

In 12,6 Prozent der Fälle werden im Verlauf der Beratung Inhalte in Bezug auf das Thema „Arbeitsrecht“ besprochen. Das Thema wird in der Regel anlassbezogen behandelt und ist daher ausschließlich in den Beratungsverläufen zu finden, in denen die Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung unmittelbar bevorsteht oder auch außerhalb der Teilnahme geschehen ist. Da die meisten Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching für eine Integration in Arbeit und Ausbildung zumindest während der ersten Monate ihrer Teilnahme noch nicht geeignet sind, gibt es entsprechend wenige Teilnehmende, bei denen dieses Thema zunächst von Relevanz ist.

Im Vergleich zu den beratungszentrierten Themen sind auch bei der Bezugsgröße der Beratungsverläufe Themen der Kategorie Arbeitsvermittlung stärker verbreitet. In vier von fünf Beratungsverläufen (82,5 Prozent) taucht das Thema der „Vermittlung in Maßnahmen“ auf. Am zweithäufigsten ist das Thema „Vermittlung in Ausbildung“, das zudem mit 78,6 Prozent weit häufiger angesprochen wird als das Thema „Vermittlung in Arbeit“ mit 67,0 Prozent. Die Vermittlung in Arbeit wird im direkten Vergleich mit der Vermittlung in Ausbildung öfter von den Teilnehmenden angesprochen, während die Vermittlung in Ausbildung auch aktiv von den Fachkräften eingebracht wird.

Um die Kontinuität eines Themas zu untersuchen, wurde des Weiteren die Häufigkeit eines Themas innerhalb eines Beratungsverlaufs untersucht (s. Abb. 5.1.3). Die Bezugsgröße für ein Thema sind dabei jeweils Beratungsverläufe, in denen das jeweilige Thema angesprochen wurde. Insgesamt nehmen Themen der Kategorie Arbeitsvermittlung innerhalb eines Beratungsverlaufs mit 3,4 bis 4,5 Nennungen innerhalb eines Verlaufs mehr Raum ein als Themen der Kategorie Beratung. Als Thema mit der höchsten Kontinuität konnte das Thema „Vermittlung in Ausbildung“ identifiziert werden. Wenn das Thema in einem Beratungsverlauf aufgegriffen wurde, wurden durchschnittlich 4,5 Termine je Verlauf hierfür aufgewendet.

Andererseits ist auffallend, dass das Thema „Anerkennung von Qualifikationen“ im Einzelfall mit fast drei Nennungen pro Beratungsverlauf relativ viel Raum innerhalb eines Beratungsverlaufs einnahm, obwohl es insgesamt nur in 14,1 Prozent aller ausgewerteten Kontakte behandelt wurde (Abb. 5.1.1). Fragen zum Arbeitsrecht werden hingegen nur punktuell thematisiert und selten mehr als einmal in einem Beratungsverlauf besprochen.

Zusammenfassend ergibt die inhaltliche Analyse der Beratungsverläufe, dass die Themen, die zu Beginn des Integrationsprozesses am relevantesten sind, wie zum Beispiel die berufliche Orientierung oder Kompetenzfeststellung, in den Kontakten und Beratungsverläufen am häufigsten auftauchen. Aus quantitativer Sicht dominieren Themen mit Bezug zur assistieren Vermittlung und der Aufnahme einer Beschäftigung, wobei der Aufnahme einer Ausbildung gegenüber der Aufnahme eines anderen Arbeitsverhältnisses mehr Bedeutung zukommt. Auffallend hoch ist darüber hinaus die Häufigkeit des Themas „Berufsorientierung“, die sich einerseits aus dem Bedarf der Teilnehmenden gerade zu Beginn des Integrationsprozesses, aber auch aus einer bewussten Durchführung von Profiling und der Vermittlung von Basiswissen über den inländischen Arbeitsmarkt seitens der Fachkräfte zeigt.

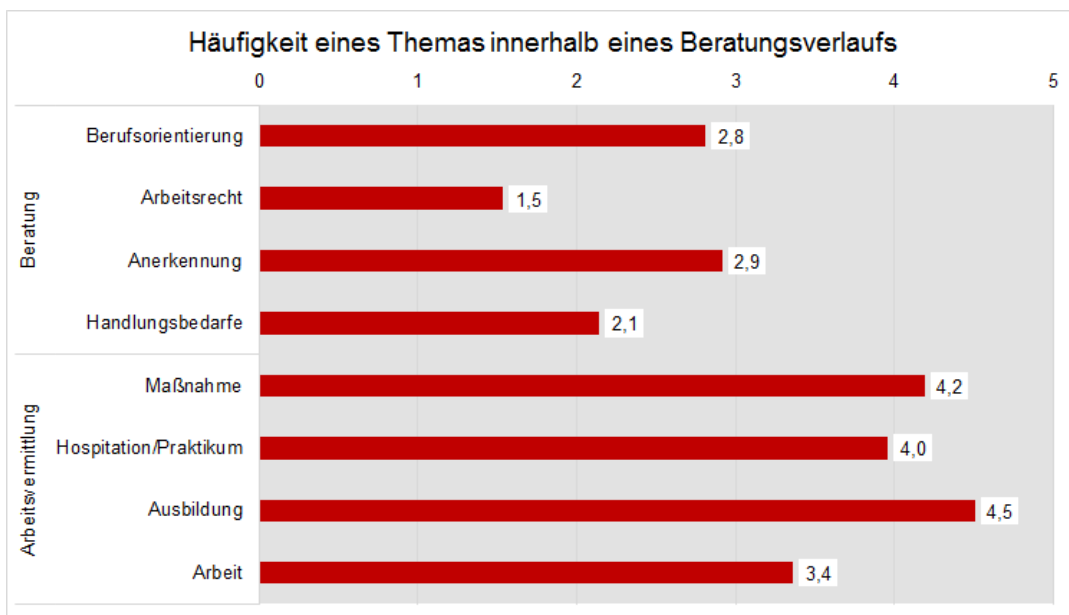


Abb. 5.1.3 Häufigkeit eines Themas innerhalb eines Verlaufs.

Obwohl die im Abschlussbericht angewendete quantitative Auszählung der Gesprächsthemen nicht aufzeigen kann, wie hoch genau die Bedeutung eines Inhalts aus Sicht der Teilnehmenden ist oder wie viel Zeit einem einzelnen Thema innerhalb einer Beratung zugestanden wurde, lässt sie Rückschlüsse auf die inhaltliche Schwerpunktsetzung in der Beratung bei ZIFA-jobcoaching zu. Diese ist gleichermaßen orientiert am individuellen Bedarf und an den jeweiligen Ressourcen der Teilnehmenden und wird daneben bewusst von den Fachkräften gesteuert. Die aktive Thematisierung von Ausbildungsmöglichkeiten etwa stellt die praktische Umsetzung einer beabsichtigten nachhaltigen Integrationsarbeit dar.

5.2 Ergebnisse der Gruppendiskussion

Im Verlaufe des Projekts haben die Fachkräfte und ZIFA-jobcoaching als Projekt diesbezüglich eine konzeptionelle Entwicklung durchlaufen, in deren Verlauf die Projektziele, die Arbeitsorganisation und Beratungs- wie Handlungsstrategien angepasst und ausgebaut wurden. Um den Werdegang und gegenwärtigen Zustand aus der Perspektive der Fachkräfte als Experten methodisch geleitet einer vertieften Analyse zu unterziehen wurde eine problemzentrierte Gruppendiskussion durchgeführt, deren Ergebnisse nachstehend präsentiert werden. Die Struktur der Ergebnisdarstellung ergibt sich aufbauend auf den Analysekategorien, anhand derer der leitfadengestützte Fragebogen entwickelt wurde.

Ziel der problemzentrierten Gruppendiskussion war es, auf Basis der Ergebnisse der Zwischenberichte wesentliche Herausforderungen und hinderliche Faktoren der vergangenen Projektphase zur Debatte zu stellen und dabei Erkenntnisse über den Entwicklungsstand und -Verlauf, das kollektive Selbstverständnis und die Organisationskultur innerhalb von ZIFA-jobcoaching zu gewinnen. Wesentliche Schwerpunkte der Diskussion sollten die programmatische Konzeption und die Praxiserfahrungen der Fachkräfte sowie die Entwicklung und Wahrnehmung interner Abläufe und externer Einflüsse sein.

Insgesamt führten die anwesenden Fachkräfte eine ausführliche und fruchtbare Diskussion entlang der Fragen des Leitfadens. Manifeste inhaltliche Differenzen traten zwischen den Fachkräften nicht auf. Daraus lässt sich bereits allgemein schließen, dass sich ZIFA-jobcoaching in seiner Organisation zu einem stabilen und resilienten Projekt entwickelt hat.

5.2.1 Das kollektive Selbstverständnis von ZIFA-jobcoaching

Das kollektive Selbstverständnis der Fachkräfte wird als Anzeichen für den Entwicklungsstand einer eigenen Organisationskultur von ZIFA-jobcoaching gesehen. Dies ist von Bedeutung, um die Projektziele intern und extern zu verwirklichen, Probleme zu erfassen und Problemlösungsstrategien zu erarbeiten sowie in der Außenwahrnehmung für ein klares und verbindliches Organisations- und Tätigkeitsprofil zu stehen (vgl. Schein 1985, S. 36). Als Ausgangspunkt wurden diesbezüglich auf Basis der Gruppendiskussion drei Grundprämissen von ZIFA-jobcoaching herausgearbeitet, durch die das kollektive Handlungsmuster der Fachkräfte deutlich wird und wovon ausgehend die Entwicklung des Projektes problemzentriert rekapituliert werden kann. In der Analyse der Gruppendiskussion konnten drei (normative) Grundprämissen von ZIFA-jobcoaching, nämlich Solidarität, Nachhaltigkeit und Lernbereitschaft, herausgearbeitet werden.

Für die praktische Arbeit von ZIFA-jobcoaching im Besonderen und der Flüchtlingssozialarbeit im Allgemeinen wird der Wert der Solidarität von den Fachkräften als grundlegende Prämisse angesehen. So formuliert einer der Anwesenden, dass man ein „*Flüchtlingsfreund*“ (R2; 29)⁸ sein müsse. In diesem Zusammenhang ist auch die Adressierung des Angebots von ZIFA-jobcoaching an die Zielgruppe unabhängig von dem individuellen Aufenthaltsstatus als praktizierte Solidarität zu werten, die ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Beratungsangeboten beispielsweise staatlicher Behörden darstellt.

Solidarität mit der betroffenen Gruppe der Geflüchteten wird von den diskutierenden Fachkräften allerdings auch in einen reziproken Zusammenhang gestellt, indem ein Mindestmaß an Eigeninitiative von dem jeweiligen Teilnehmer erwartet wird. Beschrieben wird dabei aber der individuelle Ansatz, wodurch die erforderliche Eigeninitiative mit den persönlichen Fähigkeiten des Teilnehmenden verknüpft wird. Die Fachkräfte richten das Angebot von ZIFA-jobcoaching einzelfallbezogen flexibel aus und formulieren als gemeinsames Ziel, die Befähigung der Teilnehmenden sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, schrittweise zu fördern.

⁸ Wörtliche Zitate aus dem Transkript der Gruppendiskussion werden in kursiver Schrift mit anonymisiertem Verweis auf die/den Sprecher*in kenntlich gemacht (R1, R2, R3, R4).

Darüber hinaus findet die Grundprämisse der Solidarität nicht nur hinsichtlich der Zielgruppe Eingang in die Gruppendiskussion, sondern auch bezüglich der internen Zusammenarbeit und Kollegialität der Fachkräfte. Es wird deutlich, dass zum kollektiven Selbstverständnis von ZIFA-jobcoaching auch ein ausgeprägter Teamgedanke zu rechnen ist. Insgesamt betonen die Fachkräfte einen kollegialen Umgang miteinander, kommunikative Offenheit und ein hohes Vertrauen in die Arbeit der Kolleginnen. Organisatorisch wird der Teamgedanke durch regelmäßige gemeinsame Reflektionen der Jahresplanung und die Supervision begleitet. Zudem werden in monatlichen Teamtreffen aktuelle Fälle und Entwicklungen geschildert und in einem gemeinsamen Ideenaustausch beraten. Wenn es auch grundlegende gemeinsame Vorstellungen über Aktionspläne und Beratungsabläufe gibt, so wird von den Fachkräften ebenso eine individuelle Arbeitsweise betont. Sie schildern und diskutieren diese Beobachtung und verweisen dabei auf Synergieeffekte und ein gemeinsames Verständnis der Ziele von ZIFA. Hinderliche Faktoren, die in der Findungsphase des Projektes zu beobachten waren, sind überwunden, wie auch in dem folgenden Zitat deutlich wird:

„Ich denke wir sind gut flexibel und können uns auch auf neue Herausforderungen, neue Bedingungen auch gut einstellen. Also wir sind ein gut funktionierendes Team. Also ich glaube auch, selbst wenn es Herausforderungen gibt, werden wir sie bewältigen. Da habe ich überhaupt keine Bedenken.“ (R1; 147)

Einhergehend mit dem solidarischen Prinzip, betonen die Fachkräfte die Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit mit den Geflüchteten als weitere Grundprämisse. In der Gruppendiskussion kanalisiert sich dies insbesondere in einem gemeinsamen Verständnis über die Praxis der sozialen Arbeit von ZIFA-jobcoaching im Umgang mit Geflüchteten und der Entwicklung von Konzepten zur Verbesserung ihrer Lebenslagen. Dies gewinnt insbesondere in einer Abgrenzung an Klarheit und Profil. So setzen die Fachkräfte übereinstimmend auf eine intensive Betreuung im Rahmen der Beratungsgespräche und Vermittlungshilfe. Dies wird von einem von formalen Strukturen und einem quantitativen Erfolgsverständnis geprägten Beratungsangebot als negativem Bedeutungshorizont abgegrenzt. Im Kern geht es hierbei um die nachhaltige Wirksamkeit der berufsbezogenen Beratungs- und Vermittlungsarbeit, die sich für die Fachkräfte insbesondere durch den Fokus auf zeitintensiven Sprach- und Qualifikationserwerb und eine Wertschätzung der kulturellen Prägung sowie des persönlichen Schicksals auszeichnet. In dem Kontext wird die Arbeit mit den Geflüchteten von den Fachkräften zum einen als häufig langfristiger Prozess beschrieben. Unter einer langfristigen Betreuung wird dabei eine Begleitung über einzelne Erfolge oder Misserfolge hinaus verstanden. Zum anderen zeichnet sich die Beratung durch ihre einzelfallbezogene Flexibilität aus, die auf die Heterogenität der Zielgruppe zurückzuführen sowie in Bezug auf das solidarische Prinzip konsistent und angemessen ist. Folgendes Zitat fasst den Anspruch der Nachhaltigkeit anschaulich zusammen und leitet sodann über zur dritten Grundprämisse:

„Ich glaube die nachhaltige Vermittlung galt für uns als selbstverständlich. Wir wollten die Menschen nicht einfach in Niedriglohnjobs vermitteln, um unsere Zahlen zu erhöhen, die Statistik. Und weil wir auch das Pilotprojekt sind, hatten wir die positive Möglichkeit diese Erfahrungen zu sammeln und auch zu reflektieren und unseren Auftrag oder das Ziel neu zu definieren.“ (R3; 9)

Die Fachkräfte formulieren für ZIFA-jobcoaching die Grundprämisse der Lernbereitschaft, die zugleich Anspruch an die eigene Arbeit und das Projekt sei. Diesem werden sie umfänglich gerecht. In der Gruppendiskussion wird dies deutlich, wenn die Darstellungen darauf schließen lassen, dass die praktischen Erfahrungen reflektierend in theoretisches und praktisches Wissen transferiert und in Bezug zu konzeptuellen Anpassungen gesetzt werden. Die Grundprämissen der Solidarität und Nachhaltigkeit werden über diesen Weg konsequent in der konzeptionellen Umsetzung berücksichtigt. In Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit von ZIFA-jobcoaching werden diese Lernprozesse insbesondere im Rahmen der Zielgruppenbeschreibung, den Schwerpunkten der Beratungsarbeit, der Organisation von und dem Zugang zu Spezialwissen sowie dem Ausbau von Kooperationen geschildert. Bilanzierend ist die Lernfähigkeit und Flexibilität insbesondere im Sinne einer zielgruppenorientierten Anpassung von ZIFA-jobcoaching hervorzuheben. So wird beispielsweise erläutert, dass sich die zielgerichtete Vermittlung zu Arbeitgebern nicht entsprechend der anfänglichen Vorstellungen verwirklichen ließ. In der Reflektion dieser Beobachtung kamen die Fachkräfte in der Anfangsphase des Projekts zu der Problemlösung inhaltlich intensiver mit den Geflüchteten zu arbeiten, um einen nachhaltigen Impact zu erzielen.

Als zusätzlicher Indikator und förderlich für die Reflektions- und Lernbereitschaft wird die Zusammenarbeit mit einer Supervision gewertet. Darüber hinaus wird in der Gruppendiskussion hervorgehoben,

dass sich der lernende Charakter des Projekts auch aus den Vorstellungen und dem Dialog mit der Zielgruppe ergibt. Diesen Zusammenhang beschreibt die Fortsetzung des voranstehenden Zitats:

„Wir können als Projekt für uns ein Ziel setzen, aber wenn die Zielgruppe dieses Ziel nicht mitzieht und die Zielgruppe für sich andere Ziele definiert, dann können wir nicht arbeiten. Daher war es sehr sinnvoll, dass es sich um ein lernendes Projekt handelt.“ (R3; 9)

Erwartungsgemäße und notwendige Lern- und Anpassungsprozesse waren und sind damit als individueller und kollektiver Prozess in die Teamarbeit bei ZIFA-jobcoaching eingebettet.

Insgesamt zeigt sich in der Verbundenheit der Fachkräfte zu den Grundprämissen eine organische Organisationskultur, die sich durch einen ausgeprägten und kollegialen Informationsaustausch und eine ausgeprägte Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit auszeichnet. Damit grenzen sich die Fachkräfte auch von einer starren Hierarchiestruktur ab. Dieser konzeptuelle Ansatz ist in Bezug auf die Volatilität der äußeren Rahmenbedingungen, insbesondere in der Migrations- und Asylpolitik, angemessen und hat sich während der Laufzeit des Projekts weiterentwickelt und bewährt.

5.2.2 Die programmatische Konzeption von ZIFA-jobcoaching

In der programmatischen Ausrichtung sind die Fachkräfte und ZIFA-jobcoaching als Projekt mittlerweile konzeptionell gefestigt (s. Abb. 5.2.2.1). Erkennbar wird dies daran, dass die Fachkräfte in der Gruppendiskussion die Zielgruppe, deren Problemlagen und regelmäßig auftretende Schwierigkeiten einmütig beschreiben. Gleiches konnte in der Beschreibung diesbezüglicher Lösungsstrategien sowie im Umgang mit rechtlichen Bestimmungen festgestellt werden.

Ein wesentlicher Anpassungsprozess in der Entwicklung von ZIFA-jobcoaching war die präzisere Definition der Kernzielgruppe, an die sich das Beratungsangebot richten soll. Diesem lag die Erkenntnis der Fachkräfte zu Grunde, dass bestehende Beratungsangebote und Vermittlungshilfen anderer Organisationen für Geflüchtete, einen gewissen Teil von Personen nicht erreichen. In Abgrenzung zu Geflüchteten, die mit einer relativ guten Bildung und entsprechenden Zeugnissen ausgestattet sind, stehen diejenigen, deren Bildungsstand nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht. ZIFA-jobcoaching betrachtet insbesondere die zweite Gruppe als Kernzielgruppe, die es zu unterstützen gelte, da sie sonst durch das Netz der bestehenden Angebote und sozialen Sicherung falle. Für gut qualifizierte Geflüchtete steht das Angebot von ZIFA-jobcoaching zwar auch zur Verfügung, in der Gruppendiskussion wird diesbezüglich aber auf für diese Gruppe profiliertere Angebote wie die IHK KAUSA verwiesen, die als Kooperationspartner benannt werden. Diesbezüglich beschreiben die Fachkräfte die Spezialisierung von ZIFA-jobcoaching im Rahmen einer Aufgabenteilung in der sie insbesondere Koordination und bürokratische/administrative Aufgaben übernehmen.

Darüber hinaus ist die konzeptuelle Offenheit von ZIFA-jobcoaching für Geflüchtete ohne anerkannten Status ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber den meisten arbeitsbezogenen Beratungsstellen anderer Organisationen. Die von ZIFA-jobcoaching und den Fachkräften kollektiv geteilte Grundprä-



Abb.5.2.2.1: Konzeptioneller Projektaufbau von ZIFA-jobcoaching. Eigene Darstellung.

misse der Solidarität findet in dem möglichst niedrigschwelligen Zugangsniveau ihre konzeptuelle Umsetzung.

Ein wesentlicher Reibungspunkt der Gruppendiskussion geht aus der Namensgebung des Projektes hervor, wobei diese nicht generell in Frage gestellt wird. Vielmehr werden dadurch zwei (Ziel-)Konflikte offengelegt, mit denen ZIFA-jobcoaching in der Beratungsarbeit konfrontiert wird. Die Debatte entfacht sich hier an dem Begriff der Zielgerichtetheit. Dessen Auslegung wird als zentral für den Aufbau, die Anpassung und Etablierung einer konsistenten Beratungsstrategie gesehen. Die Diskussion verläuft entlang des Dualismus zwischen einem eher funktionalen Verständnis der Vermittlung in Arbeit einerseits und andererseits einer Umsetzung, die ihren Schwerpunkt auf eine nachhaltige Wirksamkeit der Integration in den Arbeitsmarkt setzt. Die Fachkräfte diskutieren diesen Punkt insgesamt ausführlich, größere Kontroversen bleiben allerdings aus.

Ihr gemeinsam geteiltes Verständnis grenzen die Fachkräfte einerseits explizit gegenüber einer etablierten Logik der Vermittlung (von Geflüchteten) in Arbeit ab, wie sie sie insbesondere bei den Jobcentern ausmachen. Andererseits erfülle diese konzeptuelle Ausrichtung aber auch nicht immer die Vorstellungen der Teilnehmenden mit einem niedrigen Qualifikations- und Sprachniveau, die eine möglichst schnelle Arbeitsaufnahme anstreben. Hier überwiegt in beiden Fällen ein funktionales oder auch pragmatisches Verständnis der Vermittlung in Arbeit, die nicht grundsätzlich im Widerspruch zur Funktionslogik des deutschen Arbeitsmarkts steht. Allerdings herrscht in der Gruppendiskussion Einigkeit darüber, dass insbesondere der Wunsch einiger Teilnehmer, möglichst schnell einer Lohnarbeit nachzugehen, im Widerspruch zu ihrem Qualifikationsniveau und zur Logik von Qualifizierungsverläufen und Berufswegeplanung im deutschen Arbeitsmarktsystem mit seinem insgesamt hohen Spezialisierungsgrad steht. Kurzfristig und ohne einen zeitaufwändigen Qualifikationserwerb sind vor allem Helfertätigkeiten und prekäre Beschäftigungsstellen erreichbar. Eine Vermittlung in diese Stellen läuft allerdings dem Ziel einer nachhaltigen Integration in Arbeit von ZIFA-jobcoaching entgegen, dem die Fachkräfte entsprechend ihrer Grundprämissen mehr Gewicht beimessen. Diesbezüglich beschreiben die Fachkräfte an diesem Punkt wiederkehrend zu leistende Erklärungs- und Orientierungsarbeit. In diesem Zusammenhang ist die von Fachkräften beschriebene sachlogische Argumentation, mit der sie die Teilnehmenden auf perspektivische Erwerbsverläufe, Lohn- und Arbeitsplatzsicherheit hinweisen, angemessen.

Als konzeptionellen Gegenentwurf betonen und schildern die Fachkräfte in der Gruppendiskussion eine ressourcenorientierte Ausrichtung der Beratung bei ZIFA-jobcoaching. Diese ist Grundlage für die vier wesentlichen Bausteine der zielgerichteten Beratung im Sinne der Grundprämissen.

I. Baustein: Kennenlernen, ebenbürtiger Austausch, Kompetenzfeststellung

Den ersten Baustein bildet das gegenseitige Kennenlernen als ebenbürtig praktizierten Austausch, mit dem Ziel eine persönliche Grundlage für die Permanenz und Verbindlichkeit des Kontaktes zu legen. Die Fachkräfte verstehen die Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden grundsätzlich als einen im Bedarfsfall langfristigen Prozess, bei dem eine Vermittlung nicht zum sofortigen Kontaktabbruch, ein Scheitern oder der Wunsch nach einer Neuorientierung nicht zum Ausschluss von ZIFA-jobcoaching führen. Wie aus den Zwischenberichten hervorgeht, waren die Unzuverlässigkeit einiger Teilnehmer bei der Wahrnehmung vereinbarter Termine sowie teilweise falsche Vorstellungen von Interessenten und Teilnehmenden über die Leistungen von ZIFA-jobcoaching, zum damaligen Zeitpunkt wiederkehrende störende und hinderliche Faktoren. In der Gruppendiskussion wurde diese Thematik eigenständig aufgegriffen. Dabei wurde deutlich, dass die Fachkräfte bewusst einen gesteigerten Wert darauflegen, das Ziel, die Vorgehensweise und Abläufe der Beratungsgespräche im Erst- und Folgegesprächen klar darzulegen und diese der geflüchteten Person so begründet zu vermitteln. Diese Lösungsstrategie wird als angemessen und zielführend angesehen. Zudem betonen die Fachkräfte in dem Zusammenhang das gegenseitige Kennenlernen und den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu den Teilnehmenden als wichtige Voraussetzung. Hier wirke im Zugang der Teilnehmenden zu ZIFA-jobcoaching die Zugehörigkeit zur Caritas bereits vertrauensstiftend. Auch hat sich ZIFA-jobcoaching, wie die Fachkräfte schildern, eine positive Reputation unter den Geflüchteten am Standort erarbeitet.

Um in einen entsprechenden Dialog treten zu können, wird dem Sprachniveau der Teilnehmenden eine gewisse Bedeutung zugeschrieben. Dass dies zu einem potentiellen Zwiespalt zur niedrigschwelligen Konzeption von ZIFA-jobcoaching führen kann, ist den Fachkräften bewusst. Gleichsam verweisen sie aber darauf, dass das sehr niedrige Sprachniveau einiger Teilnehmer eine Zusammenarbeit und eine angemessene Beratung mitunter verunmöglichte. Ein gewisses Sprachniveau als Zugangsvoraussetzung wurde daher als zweckdienlich angesehen und in der Gruppendiskussion

als positiv bewertet. Darüber hinaus verweisen die Fachkräfte aber darauf, dass Personen, die das Sprachniveau nicht erreichen, nicht kategorisch von ZIFA-jobcoaching ausgeschlossen sind. Verwiesen wird auf die Möglichkeit eines Dolmetschers. Betont wird allerdings auch, dass der Spracherwerb die zentrale und notwendige Voraussetzung für eine weitere Inanspruchnahme der Beratung sei. Hier ist die Verknüpfung zu der Grundprämisse der Nachhaltigkeit hervorzuheben, da die Vertiefung des bestehenden Sprachniveaus als integraler und maßgeblicher Bestandteil für eine entsprechende Integration in den Arbeitsmarkt begriffen wird.

In diesem Zusammenhang äußern die Fachkräfte Kritik an den Richtlinien der Jobcenter, die Sprachkurse für Geflüchtete bis zum Sprachniveau B1 fördern. Dies wird als nicht ausreichend angesehen, um sich auf der Suche nach einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle eigenständig bewerben können, berufsbezogene Sprachkenntnisse zu beherrschen oder auch die Normen eines Arbeitsvertrages umfänglich zu verstehen.

Grundsätzlich wird zudem der Ansatz, individuell auf die jeweiligen Bedarfe des Teilnehmenden einzugehen von den Fachkräften positiv hervorgehoben und für die Beziehungsarbeit zu den Geflüchteten als besonders wichtig betont. Dabei wird betont, dass man kein Rundumpaket leiste, sondern Arbeit und Qualifizierung als thematische Fixpunkte der Betreuungs- und Beratungsleistung von ZIFA-jobcoaching betrachte.

Darüber hinaus umfasst der Baustein die Feststellung der Interessen, Fähigkeiten, Qualifikationen und Potentiale des Teilnehmenden. Kernziel ist die Dokumentation der vorhandenen Kompetenzen, gerade auch jenseits der formalen Nachweise. Die Erstellung eines Lebenslaufs wird dabei in zweierlei Hinsicht als notwendiges und förderliches Modul angesehen. Zum einen ist es kompatibel mit dem Ziel des ersten Bausteins, da es den Fachkräften einen empathischen Zugang zur Person ermöglicht und damit ein vertrauensvolles Verhältnis begünstigt. Des Weiteren ergeben sich dadurch konkrete Anknüpfungspunkte für die Orientierungsberatung. Im Rahmen dieses Profilings sei es wichtig, auf sachlicher wie auf empathischer Ebene die Zweckmäßigkeit verschiedener Informationen und Personendaten zu erklären. In diesem Rahmen, aber auch grundsätzlich, stellt die mentale und psychische Stabilität der Teilnehmenden eine komplexe Herausforderung dar. Administrative und bürokratische Anforderungen im Rahmen der Anerkennung von Qualifikationen, Zeugnissen oder anderen Dokumenten, die für die Integration in Ausbildung oder Arbeit wichtig sind, werden als weitere Herausforderung beschrieben.

II. Baustein: Sondierung möglicher Berufsqualifizierungswege und Vermittlung

Daran anschließend beinhaltet der zweite Baustein die Sondierung möglicher Arbeitsfelder und Berufsqualifizierungswege für den Teilnehmenden sowie im zweiten Schritt die Vermittlung in entsprechende Programme, Praktika, Ausbildungen und Arbeit.

Wie die Fachkräfte hervorheben, liegt diesbezüglich der Fokus darauf, eine realistische berufliche Perspektive zu erarbeiten, mit der Teilnehmende ihren Lebensunterhalt, und gegebenenfalls den ihrer Familie, dauerhaft selbstständig sichern können. Als herausfordernd betrachten die Fachkräfte in diesem Zusammenhang insbesondere, dem Teilnehmenden zu vermitteln, was eine gute berufliche Basis auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausmache, über welche Wege diese zu erreichen ist und welche Vorteile diese perspektivisch bringe. Insbesondere an diesem Punkt sei verstärkt „gemeinsame Motivationsarbeit“ (R2; 8) notwendig. Konsequenterweise betonen die Fachkräfte, dass, solange es das Alter und Sprachniveau der Teilnehmenden zulasse, die Verwirklichung einer Ausbildung von ihnen als vorrangig betrachtet werden. Im Kern ist dabei die Intention von ZIFA-jobcoaching zu erkennen, das Bewusstsein der Teilnehmenden für arbeits- und ausbildungsplatzbezogene Qualifizierungen zu schärfen und so die Motivation für deren Erwerb zu fördern. Betont wird dabei auch die Notwendigkeit mehrere Wege zu erarbeiten, um geeignete Optionen parallel oder, im Falle eines Misserfolgs, weitere Möglichkeiten verfolgen zu können. Deutlich wird dies auch an der Bemerkung einer Fachkraft, dass es wichtig sei, ein Verständnis für die Institutionspfade und deren Handlungslogiken zu besitzen, um künftige Herausforderungen für die Teilnehmenden vorherzusehen und (die Beratung) entsprechend zu planen.

Hier besteht der erste Schritt vor allem in der Kontaktaufnahme zu möglichen und geeigneten Arbeitgebern und Unternehmen, die einerseits für die Zielgruppe von ZIFA-jobcoaching grundsätzlich offen sind und die andererseits den Interessen und Kompetenzen der Teilnehmenden entsprechen. Die Fachkräfte verweisen diesbezüglich darauf, dass sie im Laufe der letzten Jahre viele Kontakte zu Arbeitgebern aufbauen konnten. Diesbezüglich hebt sich das Angebot von ZIFA-jobcoaching gegenüber anderen Beratungsangeboten auch dahingehend ab, dass das Projekt Arbeitgebern und Unternehmen eine Nachbetreuung anbietet und weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung steht,

wenn beispielsweise im Rahmen einer Ausbildung eines Teilnehmenden Unsicherheiten in Bezug auf das Aufenthaltsrecht oder die Anerkennung von Zeugnissen auftauchen. Da die Zielgruppe von ZIFA-jobcoaching aufgrund mangelnder Bildungs- und Qualifikationsnachweise aber mitunter größere Schwierigkeiten hat eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu finden, setzen die Fachkräfte einen weiteren Schwerpunkt auf verbandsinterne, praxisorientierte Lösungen.

Hier zeigt sich die besondere Sensibilität der Konzeption von ZIFA-jobcoaching für die Zielgruppe wenig qualifizierter Geflüchteter, deren Sprachniveau (noch) nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht. Die praxisorientierte Lösung besteht aus internen Programmen der Caritas, in denen Berufs- und Sprachqualifikation miteinander kombiniert werden, etwa für die Tätigkeit der Gebäudereinigung. Ein weiteres Beispiel bei dem auch die langfristige Perspektive der Geflüchteten zentral berücksichtigt wird, sind organisationsinterne Maßnahmen der Caritas, in denen beispielsweise Handwerksfertigkeiten und –berufe erlernt werden können, sodass die Personen über diesen Weg Qualifikationen erwerben. Für die Vermittlungsarbeit von ZIFA-jobcoaching werden diese Stellen durch die Fachkräfte berücksichtigt. In der Gruppendiskussion wird hervorgehoben, dass diese (kombinierten) Angebote bei den Teilnehmenden häufig zu Motivationssteigerungen, insbesondere in Bezug auf den Spracherwerb, führen und insgesamt positiv aufgenommen werden. Die Fachkräfte betonen in der Gruppendiskussion das Ziel, dass so auch sehr geringgebildete und –qualifizierte Personen sich perspektivisch Fähigkeiten aneignen, mit denen sie zumindest in einem tariflich bezahlten Bereich tätig werden können. Explizit wird dies in der Gruppendiskussion von untertariflich bezahlten Tätigkeiten abgegrenzt. Damit unterstreichen die Fachkräfte den Anspruch einer nachhaltigen und existenzsichernden Integration der Teilnehmenden bei ZIFA-jobcoaching in Arbeit.

Dass sich ZIFA-jobcoaching konzeptuell, insbesondere hinsichtlich ihres Formalisierungsgrads, bewusst von Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten anderer Organisationen abgrenzt, wird insbesondere in diesem Baustein deutlich. Gerade das Vorgehen der Jobcenter wird als negativer Bedeutungshorizont benannt, von dem sich ZIFA-jobcoaching unterscheidet. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang in der Gruppendiskussion insbesondere auf eine konzeptuelle und zielbezogene Differenz zu der Arbeit der Jobcenter, deren Handlungslogik in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit den Grundprämissen von ZIFA-jobcoaching entgegenlaufe. Zu Konflikten kommt es insbesondere dort, wo das Handeln eines Jobcenter-Mitarbeiters gegenüber einem Geflüchteten die Arbeit von ZIFA-jobcoaching mit dieser Person, speziell hinsichtlich einer nachhaltigen Integration in Beschäftigung, unterminiere.

III. Baustein: Organisation und Erschließung von Fachwissen

Als dritter Baustein in der Konzeption von ZIFA-jobcoaching wird die Organisation des bestehenden Erfahrungs- und Fachwissens sowie, im Sinne der lernenden Weiterentwicklung, die Erschließung neuen Wissens ausgemacht.

Diesbezüglich ist die Einführung eines Wissensmanagementsystems durch die Fachkräfte, wie es aus der Gruppendiskussion hervorgeht, als ein interner Meilenstein der Dokumentation und Verstärkung des Erfahrungswissens zu werten. Eingang finden sämtliche, von den Fachkräften als relevant erachtete Informationen, die sich aus dem Arbeitsalltag oder aus Fort- und Weiterbildungen ergeben. Die gesammelten Erkenntnisse werden schließlich systematisch und zentral geordnet und sind den Fachkräften jederzeit frei zugänglich. Ein kollektiv praktizierter Umgang der Fachkräfte mit Unsicherheiten und Problemlagen ist die offene Diskussion in regelmäßigen Teamsitzungen. Die dabei gewonnenen Ergebnisse und Lösungsansätze werden dokumentiert und finden in der Form problemzentrierter Handouts Eingang in das Wissenssystem.

„So ein Wissensmanagement-System, wo wir wirklich auch alle Informationen die wir bekommen auch abspeichern, sodass wir alle gleich auch Zugriff draufhaben. [...] Das ist hier nicht so das ist meins und das ist mein Wissen. Damit arbeite ich jetzt und was ihr macht ist mir egal, sondern wir sind echt ein Team und versuchen unser Wissen und das, was wir uns erarbeitet haben, auch gemeinsam zu Verfügung zu stellen und zu nutzen.“ (R2; 23)

Weiterhin nehmen die Fachkräfte regelmäßig an Weiterbildungen zu zielgruppenrelevanten, virulenten Themen wie Traumatisierung oder interkulturelle Kompetenz teil und organisieren eigene Fortbildungen. Diese finden dabei extern, in Kooperation, wie beispielsweise ein Fachtag zu den Grundlinien des Integrationsgesetzes gemeinsam mit der Diakonie, oder intern als Schulungen durch verbandsinternes Fachpersonal statt. Insbesondere die Bedeutung von Fortbildungen zum Asylrecht wird aufgrund dessen aktueller Dynamik und Volatilität hervorgehoben. Die rechtlichen Rahmenbedingungen spielen daher eine bedeutende Rolle in der Arbeit von ZIFA-jobcoaching im Allgemeinen und in Bezug auf die Organisation von Wissen im Speziellen. Entsprechend wurden sie in der Grup-

pendiskussion problematisiert. Die Fachkräfte unterscheiden hierbei grundsätzlich zwischen den rechtlichen Bestimmungen als neutraler Gegebenheit und deren Wirkung auf die Betroffenen. Als neutrale Gegebenheit werden die rechtlichen Rahmenbedingungen als Herausforderung wahrgenommen. Sie machen sich insbesondere dort bemerkbar, wo Gesetze oder Gesetzesänderungen in Bezug auf Leistungsansprüche der Geflüchteten, Ausbildungsduldung oder generell in Fragen des Aufenthaltsstatus restriktiv auf die Geflüchteten wirken und damit direkt oder indirekt die Umsetzung der Orientierungsberatung oder die Vermittlung in Arbeit beeinflussen.

Von den Fachkräften wird eine hohe Sensibilität für das Potential und die Auswirkungen von Gesetzesänderungen verlangt. Dem liegt ein Wissen um und ein Grundverständnis über die Normen und Grundzüge der einschlägigen, gesetzlichen Regelungen zu Grunde, mit dem die Bedeutung von Gesetzesänderungen eingeordnet werden können und eine fundierte Beratungsarbeit gewährleistet wird. Dass überdies für spezielle Fachfragen ein Rechtsanwalt auf Honorarbasis zur Verfügung steht, stärkt die juristische Expertise im Projekt und erscheint, insbesondere bei der gegenwärtigen Dynamik der Gesetzeslage im Bereich der Migrations- und Asylpolitik, als sinnvolle Ergänzung.

In der Gruppendiskussion betonen die Fachkräfte insbesondere die Bedeutung des interorganisationalen Wissensaustauschs in der und für die Flüchtlingssozialarbeit. Dabei wird deutlich, dass die Fachkräfte sowohl projektintern, als auch verbandsintern auf Basis eines kollegialen Austauschs einen offenen Umgang mit Fachwissen praktizieren. Die Schilderungen lassen den Rückschluss zu, dass sie damit die Bündelung und Nutzung von bestehendem und neuem Wissen fördern und so dazu beitragen, dass mögliche Wissenssilos, die sich entwickeln, wenn Organisationsbereiche Wissen anhäufen, es aber nicht oder nur eingeschränkt mit anderen Bereichen teilen, überwunden werden oder nicht entstehen.

IV. Baustein: Koordination, Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit

Damit ergibt sich an dieser Stelle eine direkte Verknüpfung zum vierten Baustein der Konzeption von ZIFA-jobcoaching, der Koordination, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit.

ZIFA-jobcoaching ist verbandsintern strukturell zwischen dem Bereich Arbeit und dem Bereich Migration angesiedelt. Dies spiegelt sich auch in den inhaltlichen und praktischen Anforderungen in der Beratung und Betreuung der Teilnehmenden. Dabei nutzen die Fachkräfte bei Unsicherheiten oder Fachfragen die bestehenden Kompetenzen und sind im Gegenzug Ansprechpartner für andere interne Bereiche. Auch darüber hinaus heben die Fachkräfte eine ausgeprägte und gefestigte Einbettung von ZIFA-jobcoaching in die interne Organisationsstruktur der Caritas in Stuttgart hervor. Als Beispiele werden unter anderem die Kontakte und der Informationsaustausch zu den Sozialarbeitern, die auf anderen Ebenen mit den Geflüchteten zusammenarbeiten, mit weiteren Standorten der Caritas in Stuttgart oder mit anderen Projekten der Flüchtlingssozialarbeit, wie beispielsweise OMID, einem Hilfsangebot für traumatisierte Flüchtlinge, genannt. Damit tragen zu einem Ausbau der Vernetzung bei.

Wie im Rahmen von Baustein zwei bereits erwähnt, wird zusätzlich die Funktion des Caritas-Verbandes als Bildungsträger und als Initiator verschiedener Projekte in denen sie selbst als Arbeitgeber fungiert oder mit Betrieben kooperiert, betont. Die Fachkräfte erfassen dies als Möglichkeit und Ressource, die Vermittlungschancen der Teilnehmenden in Hospitationen, Praktika oder Arbeit zu erhöhen und Praxiserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln.

Auch mit Arbeitgebern wurden über die Anfragen zur Bereitschaft, Geflüchtete in Praktika, Ausbildung und Arbeit aufzunehmen, Netzwerke geknüpft und Kooperationen entwickelt. Beispielsweise wurde im Rahmen einer Kooperation mit einem Unternehmen aus dem Gastgewerbe ein modulares Verfahren entwickelt, in dem die Bedeutung und Form eines Praktikums im Allgemeinen erklärt wird, eine Betriebsbesichtigung stattfindet und die Teilnehmenden anschließend ein Praktikum durchführen. Dies verdeutlicht die schrittweise Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Logik des deutschen Arbeitsmarkts im Allgemeinen und Arbeitsmarktinstrumente wie Praktika und Berufsbilder im Speziellen. Grundsätzlich werden Betriebsbesichtigungen von den Fachkräften als sehr geeignetes Element der Beratungsarbeit bei ZIFA-jobcoaching beschrieben. Teilnehmende gewinnen so praxisnah einen ersten Einblick in ein Berufsfeld und können anschließend besser einschätzen, ob sie sich eine solche Tätigkeit, beispielsweise in der Pflege, vorstellen können. Darauf aufbauend können die Fachkräfte ihre Orientierungs- und Entscheidungsberatung gezielter fokussieren.

Weiterhin wird insbesondere die Industrie- und Handelskammer, als Fachverband und regionale Vertretung der Arbeitgeber, als ein wichtiger Ansprech- und Kooperationspartner von ZIFA-jobcoaching beschrieben. Auf deren Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration, kurz KAUSA, wird insbesondere für Flüchtlinge mit (dokumentierten) Qualifikationen als Ansprechpartner verwiesen. Die Fach-

kräfte verweisen zudem auf das Kompetenzfeststellungsverfahren im GARP Bildungszentrum der IHK Stuttgart. ZIFA-jobcoaching bietet seinen Teilnehmenden regelmäßig, vier Mal im Jahr, einen Besuch und die Begleitung zu dem Programm an. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung fließen wiederum in die Beratung mit ein.

Die Gruppendiskussion offenbart, dass ZIFA-jobcoaching in dem daraus hervorgehenden Kooperationsgefüge häufig zudem eine Koordinationsfunktion erfüllt. ZIFA-jobcoaching agiert folglich nicht isoliert, sondern nimmt aktiv Teil an der Vernetzung der verbandsinternen und städtischen Flüchtlingssozialarbeit. Mit ihrer Expertise treten die Fachkräfte in diesem Zusammenhang einerseits als Ansprechpartner auf, zum anderen übernehmen sie darüber hinaus die Funktion von Multiplikatoren. Deutlich wird, dass über die Bildung derartiger Förder- und Organisationsketten intern wie extern Synergieeffekte erzielt werden. An dieser Stelle ergibt sich weiteres Potential, wie aus den Schilderungen der Fachkräfte, dass von verschiedenen Stellen in der Betreuung einer Person mitunter die gleiche Arbeit doppelt verrichtet wird, abgeleitet werden kann.

Im Vergleich zur Kommunikation und Kooperation in der Flüchtlingssozialarbeit und mit Berufsverbänden und Unternehmen, beschreiben die Fachkräfte die Zusammenarbeit mit staatlichen Behörden, insbesondere den Jobcentern und der Agentur für Arbeit, als ausbaufähig. Hier beobachten die Fachkräfte eine aus ihrer Perspektive mangelnde Sensibilität für die Probleme und Förderbedürfnisse Geflüchteter, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dies wird, wie bereits beschrieben, auf den Formalisierungsgrad der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der Jobcenter sowie deren Zielvorgaben zurückgeführt, die den Qualifizierungs- und Förderbedürfnissen einiger Geflüchteter nicht umfänglich gerecht werden. Im Rahmen der gesetzlichen Zuständigkeiten wird die Arbeit mit den Jobcentern von den Fachkräften aber insgesamt als wichtig und sinnvoll erachtet. Hervorgehoben werden an dieser Stelle die Bedeutung des Austauschs und von Absprachen mit den zuständigen Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang übernehmen die Fachkräfte eine Vermittlerrolle und treten als Interessenvertretung der Teilnehmenden auf.

Mit dem Ausbau und der Vertiefung von Kooperationen verbinden die Fachkräfte auch die Hoffnung, andere Akteure im Spektrum der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, vor allem die staatlichen Akteure, für die Schwerpunktsetzung von ZIFA-jobcoaching und die dafür notwendigen Mittel zur nachhaltigen Integration in Arbeit, weiter zu vertiefen und zu sensibilisieren.

„Aber ich denke ZIFA alleine sozusagen kann nicht helfen, weil wir brauchen auch andere Institutionen mit anderen Angebote. Und nur wenn alle Organisationen und Institutionen gemeinsam kooperieren [...] kann (das) auch einfach für die Zielgruppe hilfreich sein.“ (R3; 54)

Ein in diesem Zusammenhang wichtiger Punkt ist eine aktive Öffentlichkeitsarbeit insbesondere gegenüber politischen Entscheidungsträgern. In der Gruppendiskussion wird das Thema in Zusammenhängen thematisiert, in dem der Einfluss politischer Entscheidungen auf den Alltag der Geflüchteten und damit die Arbeit der Fachkräfte problematisiert wurde. Etwa die Erhöhung der Nutzungsgebühr von Flüchtlingsunterkünften oder regional unterschiedliche Auslegungen der Ausbildungsduldung im Rahmen des Integrationsgesetzes von 2016. Öffentlichkeitsarbeit gehört allerdings nicht zum Aufgabenprofil der Fachkräfte bei ZIFA-jobcoaching. Dies wird auch in der Gruppendiskussion deutlich gemacht. Auch der Bereichsleiter weist darauf hin, dass dies vielmehr eine Aufgabe sei, die sich aus der Arbeit von ZIFA-jobcoaching heraus ergebe und auf anderen organisatorischen Ebenen umgesetzt werde. Allerdings wird in der Diskussion deutlich hervorgehoben, dass die Fachkräfte in diesem Zusammenhang trotzdem eine wichtige Aufgabe übernehmen, indem sie die Informationen der lokalen Ebene über die Lebenswelten der Geflüchteten und die Auswirkungen politischer Reformen auf diese reflektieren und an die Leitung und den Dachverband der Caritas weitergeben. Die Arbeit der Fachkräfte von ZIFA-jobcoaching wird an dieser Stelle also um eine politische Dimension erweitert (ist stärker ins Bewusstsein gerückt).

Die vier beschriebenen Bausteine des Konzepts von ZIFA-jobcoaching, die ausgehend von den drei Grundprämissen konzeptionell beständig an diesen gemessen werden, verdeutlichen den Ansatz, mit dem die Fachkräfte eine positive Wendung für die Geflüchteten unterstützen und deren soziale Teilhabe erreichen wollen. Mit dem niedrighwelligen Beratungsangebot, der Verknüpfung von Förderketten und kooperativer Vernetzung ergänzt und verdichtet ZIFA-jobcoaching die bestehenden Angebote für Geflüchtete sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und verbessert so maßgeblich das Angebot, die Chancen und Perspektiven für die Personen, die besonders förderbedürftig sind.

5.3 Ausblick für das Projekt

Als zukünftige Herausforderung wird die administrative Umsetzung des Ausbildungsduldungsverfahrens gesehen. Politisch geht es dabei im Kern darum, wie mit Geflüchteten umgegangen wird, deren Bescheide abgelehnt wurden, die sich aber in Ausbildung befinden. Als rechtliche Grundlage wurde die 3+2-Regelung eingeführt, die aber laut Fachkräften regional unterschiedlich ausgelegt wird. Hier existiert seitens der Fachkräfte also eine Unsicherheit bezüglich des Umgangs von Regierungspräsidium und Ausländerbehörde mit der Rechtsgrundlage

Das primäre Ziel der Verantwortlichen bei ZIFA-jobcoaching ist es, den Projektstatus zu überwinden und eine dauerhafte Finanzierung zu sichern. Dies wird von den Fachkräften und der Teamleitung einstimmig betont und beruht auf der glaubhaften Überzeugung über die Sinnhaftigkeit der Inhalte und Ziele von ZIFA-jobcoaching. Als ein Anzeichen, dass diese Einschätzung über das Projekt hinaus geteilt wird, kann die Entwicklung und Vertiefung der Kooperation innerhalb des Verbandes in Stuttgart gewertet werden. Darüber hinaus schildern die Fachkräfte die Beobachtung, dass zunehmend auch Frauen das Angebot von ZIFA-jobcoaching wahrnehmen und deuten dies als positives Zeichen für die Wirksamkeit von ZIFA-jobcoaching und die Zufriedenheit der bisherigen Teilnehmer.

In der Gruppendiskussion problematisieren die Fachkräfte die Entwicklung, dass andere Projekte in der Flüchtlingssozialarbeit vermehrt auslaufen und dass das ehrenamtliche Engagement in diesem Bereich insgesamt zurückgehe. Eine ähnliche Beobachtung wird auch für andere Bereiche, die in der Handlungssphäre von ZIFA-jobcoaching liegen beschrieben. So sei bei der Agentur für Arbeit das Team Asyl und Flucht wieder in die Regelabläufe eingegliedert worden, wodurch den Geflüchteten weniger Beratungszeit gestattet werde. Außerdem registriere man auch einen Rückgang der Bereitschaft einiger Unternehmen von ZIFA-jobcoaching betreute Personen für ein Praktikum oder eine Ausbildung aufzunehmen. Diese veränderten Rahmenbedingungen können die Arbeit von ZIFA-jobcoaching möglicherweise erschweren. Grundsätzlich ist aber davon auszugehen, dass die Funktionsfähigkeit von ZIFA-jobcoaching damit nicht in Frage gestellt wird.

6. FAZIT

Der vorliegende Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung und insbesondere die Analyse der Beratungsverläufe in Verbindung mit der Auswertung der problemzentrierten Gruppendiskussion rekapituliert die Entwicklung des Projekts und erlaubt eine Einschätzung der Konzeption und der Praxis der Beratungsarbeit von ZIFA-jobcoaching. Damit kann ein konstruktiver Beitrag für die generelle Übertragbarkeit des Projekts oder einzelner Elemente für ähnliche Projekte an anderen Standorten und die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Allgemeinen, insbesondere aber auch für die weitere Entwicklung von ZIFA-jobcoaching geleistet werden.

Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts war dabei von Beginn auf einen responsiven Ansatz angelegt. Diesem wurde insbesondere durch die Zwischenberichte Rechnung getragen. In der Gesamtbetrachtung kann dieses Vorgehen als gelungen bezeichnet werden, da die externe Beobachtung und Analyse der wissenschaftlichen Begleitung den Reflektionsprozess innerhalb des Projekts und damit dessen Entwicklung unterstützen konnte. Als gewinnbringend kann der methodische Ansatz der mixed-methods betrachtet werden, der es in seiner parallelen Umsetzung ermöglichte, den Forschungsgegenstand aus unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen.

Die Untersuchung der Binnenperspektive der Entwicklung eines regionalen Projekts der behördenunabhängigen Berufsberatung von Geflüchteten ist ein Beitrag zu einem aktuell sehr dynamischen Forschungsfeld in der empirischen Sozialforschung. Ein notwendiger Anknüpfungspunkt für weitere Forschung in diesem Feld wird in einer Erweiterung der Perspektive auf die Gesamtstruktur sozialer, politischer und ökonomischer Initiativen, Institutionen und Organisationen, die als Akteure im Rahmen der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt aktiv sind, gesehen. Ebenfalls ist der vorliegende Bericht anschlussfähig in Hinblick auf eine gezielte Untersuchung und Analyse der Fremdwahrnehmung und Erfahrungen der Zielgruppe der Geflüchteten.

Es wird festgestellt, dass ZIFA-jobcoaching aufgrund der Konzeption, die sich in den Grundprämissen und den Handlungsbausteinen manifestiert, ein bewusstes Gegengewicht zur Arbeitsvermittlung der öffentlichen Arbeitsverwaltung bildet. Für die öffentliche Arbeitsverwaltung in der BA und dem örtlichen Jobcenter lassen sich als Grundprämissen institutionengebundene Autorität, die Quantifizierbarkeit eines Vermittlungserfolgs und schnellstmögliche Vermittlung in Arbeit identifizieren. Sie sind in ihren Handlungsmöglichkeiten an die Gesetze des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuchs gebunden, operieren mit Standardverfahren und Zwang unter impliziter und expliziter Androhung von Sanktionierung. Diese Verfahren stehen den Handlungsprämissen Solidarität, Nachhaltigkeit und Lernbereitschaft sowie der Konzeption von ZIFA-jobcoaching mit ihren vier Bausteinen diametral entgegen.

ZIFA-jobcoaching erfüllt als behördenunabhängige Beratung Funktionen, die von der Arbeitsvermittlung in öffentlicher Hand nicht besetzt werden. Als weitere Erkenntnis zeigt sich, dass sich ZIFA-jobcoaching im Vergleich mit bereits existierenden Strukturen der behördenunabhängigen Erwerbslosenberatung durch die Kontinuität in der Betreuung auszeichnet. Das Projekt verfolgt langfristige Integrations- und Beratungsstrategien, die sich nicht auf anlassbezogene Beratungsanliegen beschränken und definiert den Erfolgsbegriff individuell personen- und ressourcenorientiert. ZIFA-jobcoaching stößt außerdem in eine Lücke der behördenunabhängigen Beratung von erwerbslosen Geflüchteten, die sich durch den Verzicht auf eine vermittlungsgebundene Effizienzlogik und insbesondere durch die Niederschwelligkeit des Angebots auszeichnet. Deutlich wird dies vor allem daran, dass das Projekt ein Angebot insbesondere für geringgebildete und –qualifizierte Geflüchtete ist, also für Personen, die von dem bestehenden Netz der behördenabhängigen und –unabhängigen Arbeitsberatung nicht nachhaltig aufgefangen werden, mit ihnen Perspektiven für eine nachhaltige sozioökonomische Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft erarbeitet und sie in diesem Prozess begleitet.

So ist das Projekt nicht nur Gegengewicht oder Antagonist zur öffentlichen Arbeitsverwaltung, sondern auch Vermittler und Interessenvertretung, indem es den Teilnehmenden hilft, ihre Anliegen zu formulieren und umgekehrt das Verständnis der Teilnehmenden für die Anforderungen und Anliegen der öffentlichen Arbeitsverwaltung, aber auch gegenüber weiteren Akteuren, wie Arbeitgebern und Bildungsträgern, fördert (siehe Abb. 6.1.1). Teilnehmende bei ZIFA-jobcoaching erhalten Informationen über die Funktionsweise öffentlicher Organe und bürokratischer Abläufe und werden bei der Formulierung und Umsetzung ihrer Anliegen durch die Fachkräfte unterstützt. Das Projekt entlastet somit die örtliche Trägerstruktur sowie öffentliche Verwaltungsorgane und bietet eine spezifische Form der Erwerbslosenberatung an. Es füllt mit seinem konzeptuell gefestigten Angebot und konsistenten Standpunkt eine Lücke in der berufsorientierten Beratungsarbeit Geflüchteter. Durch den nachhalti-

gen Vermittlungsansatz und den Aufbau neuer Kommunikationsstrukturen, die in der Analyse sichtbar wurden, leistet ZIFA-jobcoaching ferner Öffentlichkeitsarbeit für die Integration von Geflüchteten und fördert eine koordinierte Flüchtlingssozialarbeit in der Region Stuttgart. ZIFA-jobcoaching erfüllt aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung damit mehrere Aufgaben, die zur Sicherung des sozialen Friedens beitragen.

Die im Abschlussbericht beschriebene Förderung der formalen Ausbildung der Teilnehmenden und die Vermittlung von formalem Wissen, die durch die Projektteilnahme bewirkt werden, wirken sich zudem begünstigend auf einen nicht-formalen Bildungsprozess der Teilnehmenden im emanzipatorischen Sinne, wie in Kapitel 3.3 beschrieben, aus. Eine wesentliche Rolle kommt dabei der engen Kooperation mit einer Vielzahl von Arbeitgebern zu. Teilnehmende bei ZIFA-jobcoaching werden nicht in prekäre Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, sondern erfahren idealerweise den Beschäftigungsalltag eines Normalarbeitsverhältnisses in einem regulären Betrieb. Auf diese Weise werden sie auch aus ihrem gewohnten sozialen Umfeld der Flüchtlingsunterkunft herausgehoben. Ergänzt wird dieser Ansatz um zielgruppengerechte, häufig verbandsinterne, Qualifizierungsprogramme über welche die Teilnehmenden grundlegendes, berufsspezifisches Wissen erwerben. Das erworbene Wissen kann die Teilnehmenden dazu befähigen, ihre eigene Rolle in der Gesellschaft zu reflektieren. Da die Fachkräfte eine selbstkritische Auseinandersetzung der Teilnehmenden in themenspezifischen Reibungsmomenten und Konflikten fördern, unterstützen sie außerdem die Ausbildung von interkulturellem Verständnis und eine aktive Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit dem inländischen Wertesystem.

ZIFA-jobcoaching weist (indirekt) auch auf eine grundlegende Ambivalenz im Umgang des Sozialstaats mit Flüchtlingen hin, wenn dieser einerseits die sozialintegrative Funktion des Arbeitsmarktes und das entsprechende Potential von Erwerbsarbeit betont, die Struktur und die Ziele der öffentlichen Arbeitsvermittlung aber eine nachhaltige Wirksamkeit unterminieren, wenn insbesondere gering gebildete oder qualifizierte Flüchtlinge nicht angemessen ressourcenorientiert betreut und gefördert werden. Die in Kapitel 3.2 beschriebenen staatlichen Exklusionsmuster der Migrations- und Flüchtlingspolitik, die von anderen Akteuren der behördenunabhängigen Beratung Geflüchteter mitunter hingenommen und reproduziert werden, bricht der Ansatz von ZIFA-jobcoaching teilweise auf, indem keine Zugangsvoraussetzung in Bezug auf den Anerkennungs- und Aufenthaltsstatus der Geflüchteten formuliert werden. Damit vertreten ZIFA-jobcoaching und die angestellten Fachkräfte einen Standpunkt, der in seiner Umsetzung eine Form praktizierter Kritik an den von öffentlicher Seite praktizierten Integrationsparadigmen für Geflüchtete darstellt.

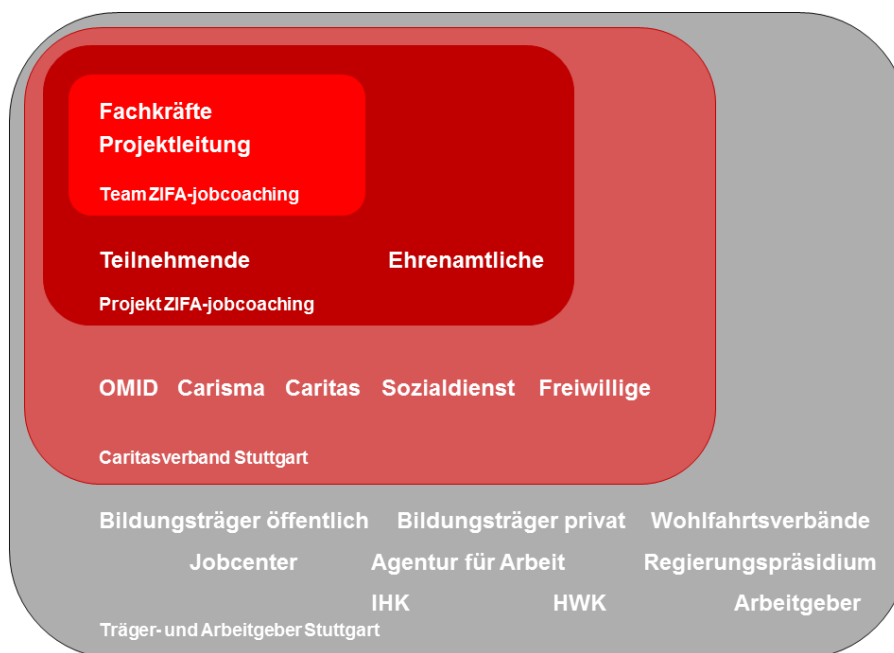


Abb. 6.1.1: Verortung von ZIFA-jobcoaching in der regionalen Flüchtlingssozialarbeit.

LITERATUR- UND QUELLENVERZEICHNIS

Literaturverzeichnis

- Bohnsack, Ralf (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: Budrich.
- Braun, Frank; Lex, Tilly (2017): Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen. In: Luise Hartwig, Gerald Mennen und Christian Schraper (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 500–514.
- Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten (2013): *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. Marburg: Dresing & Pehl.
- Gesemann, Frank; Roth, Roland (2017): *Handbuch Lokale Integrationspolitik*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Ismail, Ibrahim (2017): Bildung: Keine Integration ohne (informelle) Bildung. In: Luise Hartwig, Gerald Mennen und Christian Schraper (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 478–490.
- Kühn, Thomas; Koschel, Kay-Volker (2018): *Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer VS.
- Lamnek, Siegfried (2016): *Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien*. Weinheim: Beltz.
- Lamnek, Siegfried; Krell, Claudia (2010): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.
- Langer, Reinhard (2017): Agentur für Arbeit und Jobcenter – „Integration Points“ in NRW. In: Luise Hartwig, Gerald Mennen und Christian Schraper (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 269–274.
- Neureiter, Marcus; Oschmiansky, Frank; Popp, Sandra; Schoen, Peter (2017): Behördenunabhängige Beratungsdienstleistungen für Erwerbslose. Erwerbslosenberatungsstellen in Nordrhein-Westfalen. In: Frank Sowa und Ronald Staples (Hrsg.): *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 361–385.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2018): *Bildung auf einen Blick 2018. OECD-Indikatoren*.
- Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2014): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Rösmann, Julia (2017): Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In: Luise Hartwig, Gerald Mennen und Christian Schraper (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 563–567.
- Schein, Edgar H. (1985): *Organizational culture and leadership. A dynamic view*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scherr, Albert (2017): Flüchtlingsschutz im Spannungsfeld von Menschenrechten und nationaler Souveränität. In: Luise Hartwig, Gerald Mennen und Christian Schraper (Hg.): *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 45–51.
- Sowa, Frank; Staples, Ronald (2017): Institutionelle Rahmung und Praxis des Beratens und Vermittelns. Zur Einführung. In: Frank Sowa und Ronald Staples (Hg.): *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 13–38.

Internetquellen

Breyton, Ricarda (2018): Ohne Ausbildung, ohne Job - die Integration stockt. Welt Online, in: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article181500904/OECD-Bildungsbericht-Integration-in-den-Arbeitsmarkt-stockt.html>, zuletzt geprüft am 13.09.2018.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2018): Sichere Herkunftsstaaten, in: <http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/Sonderverfahren/SichereHerkunftsstaaten/sichere-herkunftsstaaten-node.html>, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Goldmann, Fabian (2018): „Flüchtlinge“ passt besser als „Geflüchtete“. Deutschlandfunk Kultur, in: https://www.deutschlandfunkkultur.de/sprachkritik-fluechtlinge-passt-besser-als-gefluechtete.1005.de.html?dram:article_id=427095, zuletzt geprüft am 13.09.2018.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (2018): Zuwanderungsmonitor, in: <https://www.iab.de/3435/section.aspx>, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD); Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (UNHCR) (2018): Engaging with employers in the hiring of refugees. A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society, in: <http://www.oecd.org/migration/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>, zuletzt geprüft am 26.09.2018.

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung
Hochschule Koblenz
Joseph-Rovan-Allee 2
53242 Remagen
Tel. +49 (0)2642/932-441
Mail: becher@hs-koblenz.de
Internet: www.hs-koblenz.de/isam

Autoren

Lena Becher, M.A.
Simon Näckel, M.A.

unter Mitarbeit von Jana Juchem, Thomas Kather, Tim Obermeier, Sascha Vogt, Maria Wirtz

erschienen am 05. Oktober 2018