

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

Projektphase (2019-2021)

Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung



Prof. Dr. Claudia Daigler

Hochschule Esslingen, Professur für Integrationshilfen und Übergänge

Oktober/ November 2021

Inhalt

Abstract	1
1. Ausgangslage und Ziele.....	2
2. Projektentwicklungen in Zahlen und Bewertung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen	4
2.1 Skala-Bewertung der Mitarbeiterinnen: Gute „Noten“ auch in Pandemiebedingungen	4
2.2 Herkunftsländer, Alter und Geschlechterverteilung.....	5
2.3 Zugänge zu ZIFA-jobcoaching: Erreichbarkeit auf unterschiedlichen Wegen	9
2.4 Zeit und lange Wege - Berufliche Integration von Geflüchteten ist „unterwegs sein auf einem langsamen Gefährt, das aber vorankommt“	11
2.5 Professionelles Selbstverständnis und Haltung. Scharnierfunktionen übernehmen, ineinandergreifendes Arbeiten im Netzwerk und Barrieren angehen	12
3. Perspektiven bzw. Hilfeerleben der Geflüchteten.....	13
3.1 Nutzer_innenperspektiven, Sample und Vorgehensweise.....	13
3.2 Kurzportraits	14
„Ich liebe es zu lernen und es wird Jahr für Jahr besser“. Durchhalten und sich freischwimmen	14
„Sie hat immer zu mir gesagt: du kannst das, du kannst das schaffen.“ Der Kampf für eigene Lebenspläne im Spannungsfeld von familiären Behinderungen.....	16
„Ich möchte eine gute Arbeit haben und wenn ich B1 habe, wird alles einfacher.“ Im Hamsterrad am Hindernis Spracherwerb.....	17
„Ich bin zu alt für gut deutsch sprechen und möchte in Deutschland bleiben und arbeiten“. Alter als Hindernis, die vielen Herausforderungen zu meistern	18
„Dann sagt sie immer, muss warten, muss warten – aber ich kenne viele Leute.“ Unabhängig werden egal mit welcher Arbeit und Bevorzugung eigener sozialer Netzwerke	18
„Man kann nicht zehnmal immigrieren – wir müssen so viel kämpfen.“ Der beschwerliche Kampf um Wohnraum, Aufenthalt und die Einlösung der Rolle des Familienernährers	20
„Gott sei Dank haben wir etwas zu schreiben und zu essen.“ Dankbarkeit, Unabhängigkeit erlangen und aufkommende Ungeduld“	21
„Ohne Hilfe wäre ich nicht zu Recht gekommen.“ Sprache, Kontakte, Möglichkeiten kennen und ergreifen als Integrationsschlüssel.....	22
„Wenn man fleißig ist, dann kommt man immer zu Recht“. Schnelles Vorankommen in widrigen Umständen	23
3.3 Bündelung: Hilfreiche, unterstützende Faktoren aus Nutzer_innensicht - Qualitätsfaktoren	25
4. Fazit und Ausblick: Ableitungen für die weitere Arbeit und Konsequenzen	29
Literatur	33

Abstract

„Sie hatte meine Unterlagen und sie stand für mich da. Alles was ich brauche, jede Frage die ich will, ich kann gerne Fragen stellen und sie ist immer erreichbar. Und bei allem mir zu helfen. Sie hat auch was von mir gesehen, dieses Engagement. Und sie hat gesagt, hey komm gib nicht auf. Alles was sie zu mir gesagt hat war ok, mit der Ausbildung. Und sie hat mir verschiedene Wege gezeigt, wie das System hier in Deutschland funktioniert“ (Herr H., I 1 2019, Z 239-243).

Die wissenschaftliche Begleitung der 2. Förderphase des Angebotes ZIFA-jobcoaching hatte zur Aufgabe, den Projektverlauf auszuwerten und dabei Hinweise auf hilfreiches Handeln und Konsequenzen für die Weiterentwicklung der Angebote herauszuarbeiten. Ein Schwerpunkt lag dabei auf den neuen Ausrichtungen zum Ausbau der aufsuchenden, niederschweligen Ansätze sowie zur Verbesserung der Übergänge. Eine deutliche Veränderung im Vergleich zur wissenschaftlichen Begleitung in der ersten Projektphase lag dabei auf der Betonung der Nutzer_innenperspektiven. Über das Erleben der Begleitung und damit dem, was als wichtig und nützlich erfahren wird, sollen Erkenntnisse für differenziert ausgestaltete Angebotsformate gewonnen und die Nutzer_innen als Expert_innen ihrer Lebenswelt gewürdigt und verstanden werden.

Die wissenschaftliche Begleitung wurde durch Prof. Dr. Claudia Daigler von der Hochschule Esslingen im Zeitraum von 1.7.2019 bis 31.12.2021 durchgeführt und umfasste die Auswertung des Monitorings, Gruppendiskussionen mit dem Team und insgesamt 25 leitfadengestützte Interviews mit Nutzer_innen. Durch die Gespräche mit den selben Nutzer_innen zu unterschiedlichen Zeitpunkten über den Projektzeitraum hinweg, konnte nicht nur eine Momentaufnahme eingefangen werden, sondern Entwicklungsprozesse, Erfahrungen des Scheiterns, des „auf der Stelle Tretens“, aber auch überraschende Entwicklungssprünge begleitet werden. Aus den Erzählungen ergeben sich Aufschlüsse dazu, wo, durch was und warum die Begleitung von ZIFA-jobcoaching als hilfreich, stärkend und bedeutsam/wichtig erfahren wurde. In den Arbeitsprozess eingebunden war die Studentin der Sozialen Arbeit (BA) Maike Hämmerle, die einen Großteil der Transkriptionen und die Durchsicht der Berichte vor Abgabe vorgenommen hat.

Mitte 2020 wurde ein Zwischenbericht vorgelegt. Der hier vorliegende Abschlussbericht ist in vier Kapitel gegliedert. Nach der Darlegung der Ausgangslage und der Ziele (Kap. 1) beinhaltet Kapitel 2 Blicke auf die Projektentwicklung mit Hilfe des Monitorings, also den erhobenen Daten zu Geschlecht, Alter, Herkunftsland und Zugang zu ZIFA-jobcoaching sowie den Erfahrungen und Einschätzungen der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen. Im Kapitel 3 wird das Sample und die Perspektiven der Nutzer_innen anhand von Kurzportraits vorgestellt und Erkenntnisse zu unterstützenden Faktoren zu sechs Gelingensfaktoren gebündelt. Im Schlusskapitel (4.) werden die Nutzer_innenperspektiven mit den Erfahrungen der Mitarbeiter_innen verknüpft, Erkenntnisse aus einer Masterarbeit zu den neu erprobten Formaten der peer to peer-Arbeit eingearbeitet und Konsequenzen für die weitere Ausrichtung bzw. Empfehlungen formuliert. Das Zitat des Interviewpartners Herr H. verweist bereits auf für Nutzer_innen als unterstützend erfahrene Aspekte und Ebenen: eine gute, unkomplizierte Erreichbarkeit, mit unterschiedlichsten Fragen kommen zu können und diese tief beantwortet zu bekommen, Rechts- und Strukturkenntnisse, die verständlich erläutert werden, nicht nur einen (vermeintlichen) Königsweg aufzuzeigen, sondern Alternativen zu kennen, gut vorbereitet zu sein (hatte meine Unterlagen) und nicht zuletzt: Einstehen für Menschen, deren Stimme weniger Gehör findet und da wo es wichtig ist, für sie zu sprechen (Fürsprache) ohne zu entmündigen, sondern an die Einzelnen und deren Ressourcen zu glauben.

1. Ausgangslage und Ziele

Integration in Erwerbsarbeit ist für alle Menschen, so auch für Menschen mit Fluchthintergrund ein zentraler Schlüssel für eine selbstbestimmte Lebensführung und häufig auch der Ort, an dem Menschen gesellschaftliche und persönliche Anerkennung erhalten oder ihnen diese verwehrt wird. Die Integration von Geflüchteten in Erwerbsarbeit gilt als ein zentraler Katalysator für die ökonomische, soziale und kulturelle Integration und Quelle für soziale Anerkennung.

Die erfolgreiche berufliche Integration Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt ist mit verschiedenen Herausforderungen verknüpft: die komplexe aufenthaltsrechtliche und damit auch arbeitsrechtliche Situation (Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektiven), aus der sich nicht nur Unsicherheiten für Geflüchtete selbst, sondern auch für Arbeitgeber ergeben, sowie die Schwierigkeiten der Kompetenzfeststellung bzw. Anerkennung ausländischer (Berufs-) Bildungsabschlüsse. Geflüchtete bringen erhebliche Qualifikationsunterschiede je nach Herkunftsland und sozialer Schicht mit¹. Darüber hinaus hat die Heterogenität der Zusammensetzung insbesondere bezogen auf Alter und Geschlecht in den letzten Jahren zugenommen. Waren 2015 und 2016 ca. 70 % der Geflüchteten junge Männer, die alleine einreisten, wird mittlerweile die Anforderung der Arbeitsmarktintegration von Frauen sichtbarer und relevanter (vgl. Fendel 2019). Gleiches gilt für traumatisierte, minderjährige oder ältere, sowie Geflüchtete mit Behinderungen.

Insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 war die Situation entstanden, dass eine deutlich anwachsende Flüchtlingspopulation auf eine Wirtschaft mit historischem Tiefstand an Arbeitslosigkeit und eine Aufnahmegesellschaft im demographischen Wandel traf, die ihren zukünftigen Fachkräftebedarf sichern muss, sodass neben Sorgen, ob eine Gesellschaft solch große Herausforderungen an Integrationsaufgaben bewältigen kann, auch von einer win-win-Situation gesprochen wurde. U.A. die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf den internationalen und nationalen Wirtschafts- und Ausbildungsmärkten hat diese Ausgangslage und auch den Arbeitsmarkt stark erschüttert.

Auf diese hier knapp geschilderte Ausgangslage reagierten die Bereiche Arbeit sowie Migration und Integration des Caritasverbandes für Stuttgart e.V., indem ab 2016 das Angebot ZIFA-Jobcoaching als Pilotprojekt Arbeitsbereich übergreifend eingerichtet und durch den diözesanen Zweckerfüllungsfonds Flüchtlingshilfen gefördert wurde. Ziel war die Arbeitsintegration geflüchteter Menschen, die in den durch den Caritasverband betreuten Unterkünften in Stuttgart leben. Das Angebot richtete sich insbesondere an Geflüchtete unabhängig von der Bleibeperspektive oder dem Bildungsstand und damit auch an diejenigen, die durch das Unterstützungssystem zu fallen drohen bzw. dies durch die Vorgaben der Unterstützungssysteme häufig tun. Die Interessen der Geflüchteten sollen gegenüber Arbeitgeber_innen und öffentlicher Verwaltung vertreten und gestärkt und eine nachhaltige Wirkung in Bezug auf Arbeitsmarktintegration erzielt werden.

Auf der Grundlage der Erkenntnisse der ersten Projektphase (Becher und Näckel 2018) wurde eine zweite Projektphase (1.1.2019 bis 31.12.2021) angeschlossen, finanziert durch den Flüchtlingsfonds des bischöflichen Ordinariats, Eigenmittel des Caritasverbands Stuttgart e.V., der Deutschen Fernsehlotterie und der Margarethe-Müller-Bull-Stiftung. Ziele dieser zweiten Phase sind, die Verbesserung der Erreichbarkeit (insbesondere von Frauen) sowie der Nachbetreuung und das Angebot in Bezug

¹ Ein vergleichsweise hohes durchschnittliches Bildungsniveau weisen Geflüchtete aus Syrien, Iran und den Nachfolgestaaten der Sowjetunion auf, während Geflüchtete aus Eritrea, Somalia oder Afghanistan ein vergleichsweise niedriges Bildungsniveau mitbringen und seltener formale Berufsausbildungen oder einen anererkennungsfähigen Schulabschluss nachweisen können. (vgl. Wiedner et al. 2018: 15).

auf diese zwei neuen Schwerpunkte weiter zu konturieren. Grundlage für die Erweiterung war die Erfahrung der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen im Angebot, also Frauen nur begrenzt zu erreichen. Des Weiteren soll versucht werden, Brüche, Ausbildungsabbrüche, insbesondere bei Menschen mit mehrfachen Belastungen und geringer Bleibeperspektive durch eine angebotsübergreifende, konsistente Übergangsgestaltung und kontinuierliche Begleitung zu verhindern, zumindest zu verringern. Im Rahmen der Projektphase sollte nicht nur analysiert werden, wie Übergänge in Erwerbsarbeit ermöglicht werden können, sondern auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse sowie die Anerkennung und soziale Wertschätzung in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen berücksichtigt werden. Aufgabe war dabei ganzheitliche Faktoren zu identifizieren, die Übergänge in möglichst **nachhaltige** Erwerbsarbeit erleichtern oder behindern.

Die Rahmenbedingungen zu Beginn der neuen Projektphase waren:

- a. Die Beratung findet in den Räumlichkeiten der Tunzhoferstrasse mit einer niederschweligen Komm-Struktur („ZIFA-normal“ mit 200 Stellenprozenten) statt.
- b. Eine Kollegin leistet mit 50% Stellenanteil aufsuchende Arbeit in zwei Flüchtlingsunterkünften. Eine Unterkunft ist für geflüchtete Frauen ausgerichtet. Die Idee ist, für Menschen greifbar zu sein und unkompliziert miteinander ins Gespräch zu kommen.
- c. Eine Kollegin bot seit September 2019 mit 50% Stellenumfang das Angebot „JobCoach“ an mit dem Ziel, Auszubildende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in Einrichtungen der Altenhilfe des Caritasverbandes Stuttgart zu unterstützen und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu verbessern. Entlastet werden sollen auch die Pflegedienst- und Heimleitungen bezüglich der Klärung der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen bei Ausbildungsbeginn. Dieses Angebot ging mit einem Personalwechsel zum 01.01.2021 in einen benachbarten Arbeitsbereich innerhalb der Flüchtlingshilfe über.

Die wissenschaftliche Begleitung der zweiten Projektphase umfasste den Zeitraum 01.07.2019 bis 31.12.2021. Im Zentrum stand die Erhebung und Stärkung der Perspektiven der Zielgruppen bzw. der Nutzer_innen. Mit dem Fokus auf die Nutzer_innenperspektiven verbunden ist zum einen, die Individualität der neu zugewanderten Frauen und Männer in den Mittelpunkt der Beratungsarbeit zu stellen. Zum anderen sollten die Perspektiven der Nutzer_innen daraufhin gelesen bzw. ausgewertet werden, was ZIFA-jobcoaching daraus lernen, ggf. verändern kann, sich aber auch als bestätigt erfahren kann. Entsprechend waren Fragestellungen:

- Was sind aus der Perspektive geflüchteter Frauen und Männer förderliche Faktoren bezüglich einer Gestaltung gelingender Übergänge in Arbeit?
- Wie soll die Gestaltung einer guten, nachhaltigen Begleitung aussehen?
- Wie sind niederschwellige, alltagsbezogene Ansätze zu gestalten um mehr und andere Gruppen zu erreichen? Wie können insbesondere geflüchtete Frauen an Angeboten der Arbeitsintegration stärker partizipieren und erreicht werden?
- Welche Angebote der Nachbetreuung sind für Geflüchtete wichtig und hilfreich?

Dabei wurde mit Oelerich und Schaarschuch davon ausgegangen, dass in sozialen Dienstleistungen die Erbringungs- und Inanspruchnahmeperspektiven zumindest in eine partielle Übereinstimmung gebracht werden müssen, damit Dienstleistungsprozesse im Sinne ihrer Zielsetzung erfolgreich sein können (Oelerich et al. 2018:3). Zu berücksichtigen ist in einer solchen Nutzer_innenenerhebung allerdings auch immer, dass diese Stimmen nie nur als „reine“ Rückmeldungen anzusehen sind, also eins zu eins genommen werden können, sondern dass sich darin auch Anpassungsleistungen und „Gefälligkeiten“ der Gesprächspartner_innen finden lassen und mit zu berücksichtigen sind.

2. Projektentwicklungen in Zahlen und Bewertung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen

Die Grundlage für die Darstellungen der Projektentwicklungen bildet zum einen das statistische Monitoring, mit dem die Eintritts- und Austrittsdaten der Nutzer_innen, das Herkunftsland, das Geburtsdatum, die Lebenssituation, die Art des Zugangs zu ZIFA-jobcoaching sowie die Beratungsschritte und damit einhergehenden Bildungs- bzw. Hospitations- und Ausbildungsstationen dokumentiert werden. Aus der Vielfalt der damit verbundenen Auswertungsmöglichkeiten werden Entwicklungen zur Erreichbarkeit bezogen auf Herkunftsländer, Alter und Geschlecht ausgewählt sowie die Zugangsformen zu ZIFA-jobcoaching genauer betrachtet. Es lassen sich aus diesen Angaben Tendenzen erkennen, Fragestellungen und Thesen entwickeln, jedoch keine qualitativen Aussagen machen. Die Daten werden in diesem Kapitel mit den Rückmeldungen und Bewertungen der Mitarbeiter_innen (2.2.) zu den Entwicklungsprozessen ins Verhältnis gesetzt.

Bei der Betrachtung und Bewertung der Projektentwicklungen sind die spezifischen Pandemiebedingungen mit zu berücksichtigen, die sowohl für die hauptamtlichen ZIFA-jobcoaching Mitarbeiterinnen als auch insbesondere die Geflüchteten in ihren Lebens- und Bildungssituationen mit mehrfache Herausforderungen einhergehen.

2.1 Skala-Bewertung der Mitarbeiterinnen: Gute „Noten“ auch in Pandemiebedingungen

Mit den Mitarbeiterinnen wurden mehrere Teamgespräche geführt. Aufgrund einer Elternzeit und zwei Stellenwechsel fanden die Gespräche in unterschiedlicher Personalkonstellation statt. Zu zwei Zeitpunkten (Mai 2020 und September 2021) haben die Mitarbeiterinnen den Projektverlauf und Projekterfolg auf einer Skala von 0 (niederster Wert) bis 10 (bester Wert) bewertet.

In der ersten Runde lagen die Bewertungen im Schnitt bei einer 8. Hohe Zufriedenheit existierte bezogen auf die gute Vorbereitung der neuen Angebote und damit wie umfangreich und schnell diese angenommen wurden. Im September 2021 fiel die Bewertung wieder im Schnitt mit 8 aus. Begründet wird die gleichbleibend hohe Bewertung damit, dass trotz schwieriger Bedingungen in der Pandemie eine Begleitung und eine personelle Erreichbarkeit für die Nutzer_innen fast durchgehend in kreativen Formaten aufrechterhalten werden konnte und sich diese sogar intensiviert haben. Vor allem werden die Erfolge für die Nutzer_innen im Gesamtverlauf als zufriedenstellend bewertet. Dies lässt sich im Monitoring an den Zugängen (Rückgang aber kein Einbruch) und den weiteren Kontakten im Beratungsverlauf erkennen. Allerdings konnte auch ZIFA-jobcoaching trotz Umstellungen und der Intensivierung von Kooperationen einige Angebote nicht weiterführen. Dies betraf insbesondere die gut vorbereitete Veranstaltungsreihe im Rahmen des Frauenprojektes, die nach einem Jahr Unterbrechung im August 2021 wiederaufgenommen werden konnte.

Die Mitarbeiterinnen betonen, dass die Pandemie für die Entwicklungs- bzw. Integrationsprozesse vieler Nutzer_innen einen Bremseffekt erzeugt und diese vor große Herausforderungen gestellt hat. Bildungsprozesse, die auf gutem Wege waren stagnierten, die Sprachkurse fanden nicht mehr statt oder wurden auf digitale Angebote umgestellt, womit die Nutzer_innen auf ihre privaten Räume, also auf die Unterkünfte bzw. die Wohnungen und damit auf sehr begrenzten Wohnraum zurückgeworfen waren. Praktika und Hospitationen konnten nicht durchgeführt werden bzw. wurden zurückgestellt. Einige beschäftigte Geflüchtete mussten in Kurzarbeit gehen. Die Mitarbeiterinnen nahmen wahr, dass sich durch das Homeschooling der Kinder und die teils geschlossenen Kitas, die Mehrfachbelastung insbesondere bei den geflüchteten Frauen potenzierte und es wenig Zeit und Raum für die

eigenen Bildungsprozesse gab. Sie beschreiben aber auch gegenläufige Prozesse dergestalt, dass sich in der Pandemie Prozesse beschleunigten, ungewöhnliche Strategien entwickelt wurden, sich Türen öffneten. So organisierten sich einige Geflüchtete durch Nutzung ihrer Netzwerke eigenen Wohnraum und damit den Auszug aus den Unterkünften.

Im Team ist der Anspruch und Ethos hoch, gerade dann eine Kontinuität in der Erreichbarkeit anzubieten, wenn andere wichtige Stellen wie z.B. der JobCenter/ das Sozialamt schwerer, zumindest ausschließlich digital zu erreichen sind. Die Pandemiebedingungen und die mit ihr einhergehende Belastungen machten teamintern verstärkt Kommunikationsprozesse notwendig sowie Vergewisserungen über die Ziele und das Selbstverständnis. Dafür gab es nicht immer ausreichend Zeit und Raum. Zu klären ist die Frage, wieviel Kapazität für eine Begleitung zur Verfügung steht, da mittlerweile bei vielen Nutzer_innen der Bedarf besteht, intensiv begleitet zu werden. Damit verbunden ist die Klärung des zukünftigen Verhältnisses von Qualität und Quantität. Betont wird gleichzeitig, dass gerade die Diversität der Qualitäten im Team, also Kompetenzen und Perspektiven aus unterschiedlichen Richtungen und Stärken einbringen zu können, die hohe Qualität der Begleitung durch ZIFA-jobcoaching erzeugt. Für diese Diversität der Qualitäten, das machte und macht die Krisensituation der Pandemie wie in einem Brennglas deutlich, braucht es im Team umso mehr Zeit für Verständigung und Debatte.

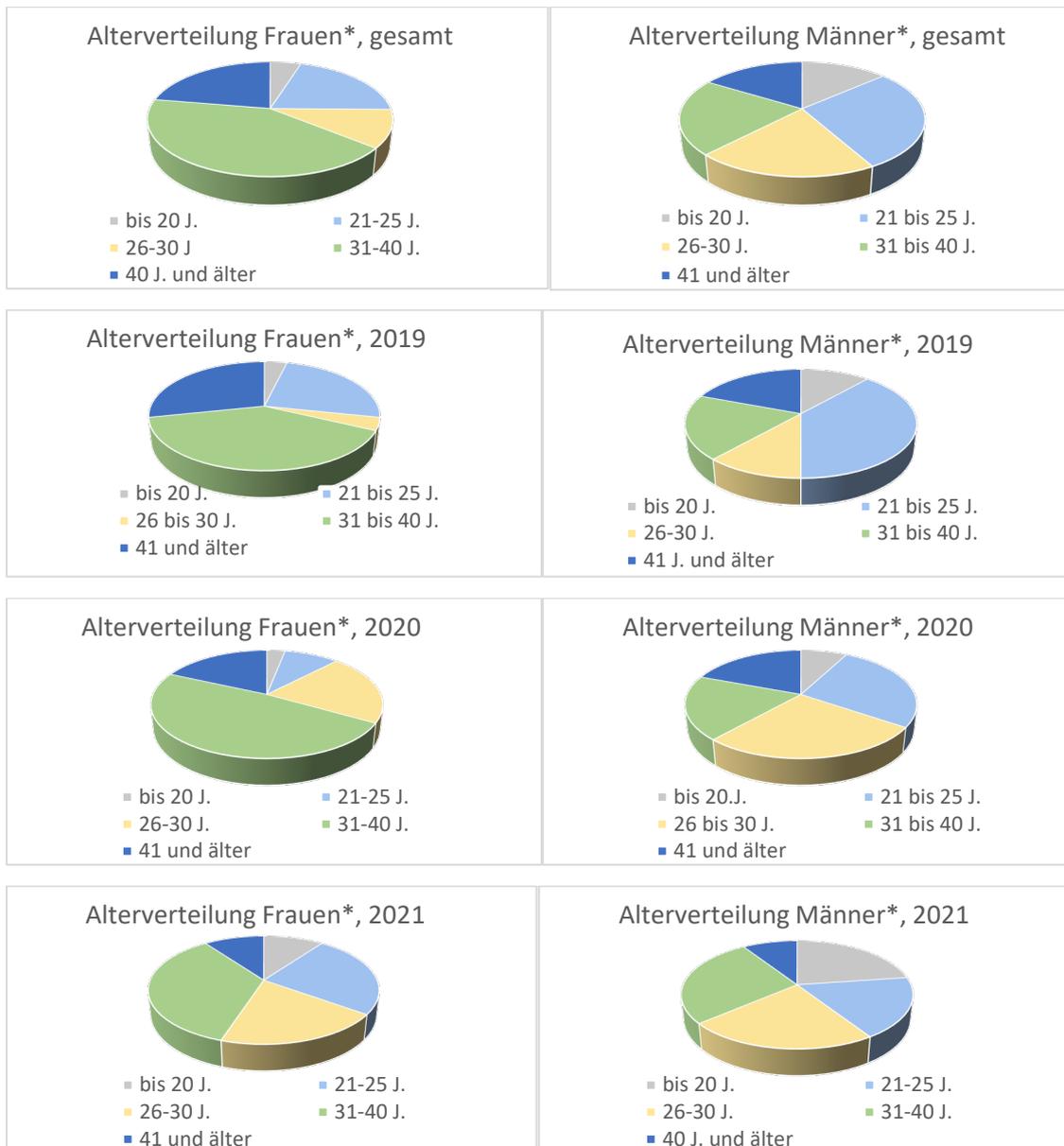
2.2 Herkunftsländer, Alter und Geschlechterverteilung

ZIFA-jobcoaching erreicht Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und (fast) allen Altersgruppen: der Altersdurchschnitt hat sich über den Projektzeitraum hinweg insbesondere bei den Frauen abgesenkt.

Menschen aus verschiedensten Herkunftsländern wenden sich an ZIFA-Jobcoaching, wobei sich die Zusammensetzung auch aus der anvisierten Zielgruppe des Projektes heraus ergibt, also auch Anlaufstelle für Menschen mit unsicherer Bleibeperspektive zu sein. Die Zusammensetzung der Herkunftsländer wurde im Verlauf des Projektes jeweils im Geschlechtervergleich betrachtet und variiert. 2019 kamen zwei Drittel der männlichen Neuzugänge aus dem Irak, knapp ein Drittel aus Syrien, Iran und Afghanistan. Die Zusammensetzung bei den Frauen war heterogener, wobei aus dem Irak geflüchtete Frauen ein Drittel ausmachten. Ein Großteil davon waren jesidische Frauen aus dem Nordirak. 2020 und 2021 kamen mehr als die Hälfte der Frauen aus dem Irak, dem Iran und Afghanistan.

Die Betrachtung der Neuzugänge nach Alter und Geschlecht und deren Zusammenspiel (Intersektionalität) zeigt, dass im Gesamtblick und insbesondere den Jahren 2019 und 2020 der Altersdurchschnitt bei den geflüchteten Frauen höher lag, als bei den ratsuchenden Männern. Sehr positiv ist damit zu bewerten, dass mit den „älteren geflüchteten Frauen“ eine Zielgruppe erreicht wird und Unterstützung erhält, die gesellschaftlich und wirtschaftlich weniger adressiert ist und damit eher „übergangen“ wird. Dagegen sind bei den Männern der Großteil der neu Beratung Suchenden unter 30 Jahre alt. Im Jahr 2021 ist zu erkennen, dass deutlich mehr jüngere Frauen den Weg neu zu ZIFA-jobcoaching gefunden haben und sich damit die Alterszusammensetzung zwischen Frauen und Männern mehr angeglichen hat, so dass nicht mehr von einem geschlechtsspezifischen Unterschied in den Altersgruppen gesprochen werden kann.

Altersverteilung der Neuzugänge nach Geschlecht über den gesamten Zeitraum und über die einzelnen Jahre

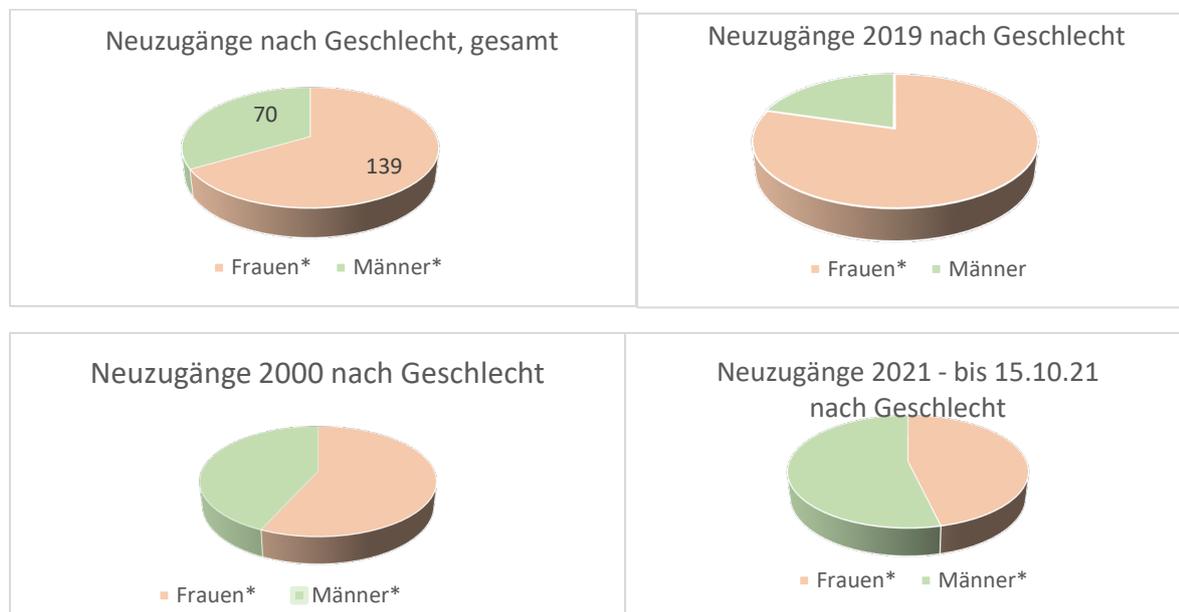


ZIFA-jobcoaching erreicht Frauen und Männer: Das Ziel, mehr Frauen zu erreichen wurde eingelöst

Von einer bipolaren Geschlechterordnung (Mann, Frau) ausgehend, kann festgestellt werden, dass bei den Neuzugängen der Frauenanteil über den gesamten Projektzeitraum betrachtet höher als der Anteil der Neuzugänge der Männer war. Jedoch ist im Verlauf eine Abschwächung dieser Entwicklung zu erkennen bis dahin, dass Stand Mitte Oktober 2021 für das Jahr 2021 ein leichter Überhang an Neuzugängen von Männern zu verzeichnen ist. Betrachtet man die als „Aktive“ geführten Menschen, also die Personen, die im Laufe eines Jahres Kontakt mit ZIFA-jobcoaching haben, ist erkennbar, dass der Überhang an Frauen konstant bleibt. Das bedeutet, dass Frauen länger in Beratungskontakt sind als Männer.

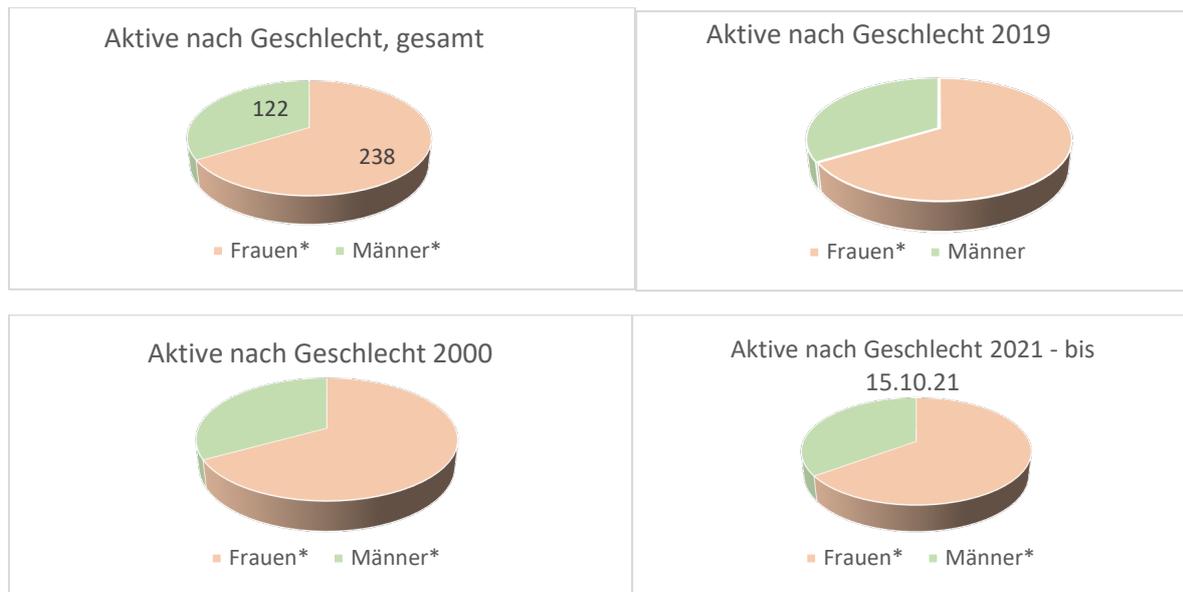
Insbesondere im ersten Jahr des neuen Projektzeitraumes, 2019, wurden deutlich mehr Frauen als Männer erreicht, was eine Umkehrung im Vergleich zu den Vorjahren bedeutete. Drei Viertel der Neuzugänge waren 2019 Frauen, wovon die Hälfte über die aufsuchende Arbeit erreicht wurde. Es handelte sich hier insbesondere um jesidische Frauen aus dem sogenannten Sonderkontingent Nordirak. Dies wurde als schnelles und erfreuliches Greifen der konzeptionellen Veränderungen bzw. der aufsuchenden Arbeit gewertet. Fakt ist, dass die konzeptionellen Veränderungen eine aufsuchende Arbeit aufzubauen und darin zu investieren, schnell gegriffen haben und höchst erfolgreich bezogen auf die Zielerreichung waren. Der sprunghafte Anstieg in den Zugangszahlen, insbesondere in der zweiten Jahreshälfte 2019, deckt sich mit Erfahrungen frauenspezifischer Arbeit, wonach Frauen dann erreicht werden, wenn sie als solche auch in den Angeboten der Sozialen Arbeit angesprochen werden und sich die Aufmerksamkeit der Sozialen Arbeit mit auf sie richtet. Wenn es Angebote für Frauen gibt, werden diese auch genutzt. Wenn sich Soziale Arbeit also von Verallgemeinerungen und kulturalistischen Zuschreibungen verabschiedet, die beispielsweise heißen „Geflüchtete Frauen bleiben vor allem in den Unterkünften, sorgen für ihre Familien und haben weniger Interesse an der eigenen beruflichen Integration“ und sich auf individuelle Lebenssituationen und erschwerende Faktoren (real oder primär psychisch) einlässt, zeigt sich ein anderes Bild und auch ein anderer Bedarf². Es zeigt sich dann, dass Frauen Ambitionen haben, sich beruflich zu integrieren und Bedarf an Unterstützung besteht. Frauen müssen allerdings ggf. aufgesucht, angesprochen und bestärkt – im Fachjargon formuliert „adressiert“ werden. Gestützt wird diese Feststellung auch von empirischen Befunden, wonach die Mehrheit der geflüchteten Frauen in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchte und die seit 2013 zugezogenen Geflüchteten ähnliche Überzeugungen zur Frauenerwerbstätigkeit aufweisen wie die deutsche Bevölkerung (Brücker et al. 2020).

Geschlechterverteilung der Neuzugänge über zweidreiviertel Jahre und in den einzelnen Jahren



² In einer Studie in Tübingen und Pforzheim wurden sowohl Geflüchtete als auch JobCenter-Mitarbeiter_innen befragt. Die Gegenüberstellung der Lebensziele und -pläne der geflüchteten Frauen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration mit der Wahrnehmung der Jobcenter ergab, dass geflüchtete Frauen oft über ein anderes Selbstbild verfügen als das, was Mitarbeitende in Jobcentern bezogen auf Wirkung sozial konstruierter patriarchaler Rollenbilder wahrnehmen (Scheu et al. 2020).

Geschlechterverteilung der Aktiven insgesamt und nach einzelnen Jahren



Erreichbarkeit von Frauen: Es ist und braucht die richtige Zeit

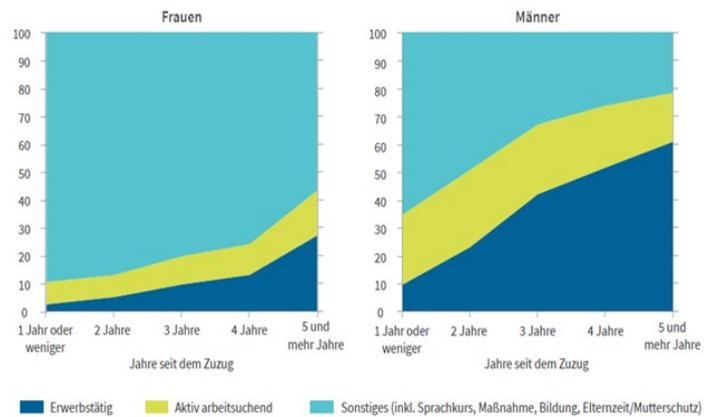
Die Mitarbeiterinnen analysieren die Zunahme des Frauenanteils differenziert und sehen unterschiedliche und zusammenspielende Faktoren, die zu diesem Bild führen. Sie betonen dabei auch die Heterogenität der Frauen, so dass verallgemeinernde Beschreibungen und Deutungen (geflüchtete Frauen als solche) die diversen Realitäten nicht abbilden würden.

Einen Faktor für das bessere Erreichen von Frauen benannten die Mitarbeiterinnen im Frühjahr 2020 mit „es ist nun der richtige Zeitpunkt für den nächsten Schritt“. Viele Frauen sind 2015 nach Deutschland gekommen. Eine Eingewöhnung hat stattgefunden, die Situation hat sich „sortiert“, Kinder, soweit vorhanden, sind in der Schule oder haben einen Kita-Platz, so dass nun auch innere Möglichkeits- und Gestaltungsräume existieren, Anstrengungen für die eigene berufliche Entwicklung zu tätigen. Einige Frauen können auf Bildungsressourcen und Erwerbsarbeitserfahrung zurückgreifen und haben bislang an ihren Sprachkenntnissen gearbeitet und daran, die entsprechenden Zertifikate zu erwerben, um sich auf dem ersten Arbeitsmarkt bewerben zu können. Auch Frauen, die in ihrem Herkunftsland nicht erwerbstätig waren (zumindest in einer dem Verständnis von Erwerbsarbeit in Deutschland vergleichbarer Weise) und über weniger Bildungshintergrund verfügen, möchten nun aus dem „Wartezustand“ heraustreten und den Radius ihrer Umweltaneignung - über den bisherigen Lebensmittelpunkt Unterkunft hinaus - vergrößern. Zudem hat sich der Anteil der Frauen unter den Geflüchteten im Vergleich zu 2015 erhöht.

Diese Einschätzungen der ZIFA-jobcoaching-Mitarbeiter_innen wird durch Ergebnisse bundesweiter Längsschnittstudien bestätigt. Demnach steigt die Erwerbstätigkeit mit der Aufenthaltsdauer sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Bei den Männern ist der Anstieg aber stärker ausgeprägt als bei den Frauen. Der Unterschied in den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern beträgt bei Neuangekommenen 7 % (2 % vs. 9 %). Nach vier Jahren Aufenthalt steigt dies Differenz auf 38 % (13 % vs. 51 %) an.

Interessant ist, dass es einen Sprung in den Erwerbstätigenquoten gibt, bei Männern nach zwei und bei Frauen – zeitlich versetzt - nach vier Jahren. Bei einer Aufenthaltsdauer von fünf und mehr Jahren ist die Erwerbstätigenquote der Frauen also angestiegen, sie ist jedoch immer noch knapp halb so hoch wie die der Männer (27 % vs. 61 %). Wird Vollzeit-erwerbstätigkeit zugrunde gelegt, fallen die Geschlechterunterschiede noch größer aus, da Frauen öfter in Teilzeit arbeiten oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen.

Tätigkeiten der geflüchteten Frauen und Männer nach Aufenthaltsdauer
Anteile in Prozent



Anmerkung: Die aufgeführten Merkmale zur Tätigkeit sind nicht gegenseitig ausschließbar. Daher wurde ein sukzessiver Ausschluss vorgenommen: Personen, die erwerbstätig und gleichzeitig arbeitsuchend sind, werden nur als erwerbstätig gezählt. Arbeitsuchende werden – sofern sie nicht auch erwerbstätig sind – nur als arbeitsuchend definiert. Unter „Sonstiges“ werden nur Personen aufgenommen, die in keine der beiden anderen Kategorien fallen.

Lesbeispiel: Vier Jahre nach dem Zuzug waren 13 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbstätig, 11 Prozent aktiv arbeitsuchend und 76 Prozent fallen unter die Kategorie „Sonstiges“. Bei Männern betragen diese Anteile 51, 22, und 27 Prozent.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2019, gewichtet. © IAB

Diese Zahlen bestätigen auch die Eindrücke der ZIFA-Mitarbeiterinnen, dass es insbesondere die familiären Verpflichtungen sind, die Frauen von der Erwerbsarbeit abhalten. Worbs und Baraulina (2017) kommen zu dem Schluss, dass „Frauen ihre Wünsche zurückstellen, solange die alltäglichen Probleme der Familie nicht geregelt sind“ (Worbs Baraulina 2017: 12). Fendel (2019) spricht sich aufgrund der höheren zeitlichen Belastung von geflüchteten Frauen mit Kindern für „fördern und entlasten“ (Fendel 2019: 3) aus, etwa durch den Ausbau der Kinderbetreuung. Kritisch ist hier jedoch auch auf die Gefahr hinzuweisen, dass zwar immer wieder verbal auf Diversität und Heterogenität verwiesen wird, aber gleichsam ebenso kontinuierlich die Lebenssituationen von Frauen ohne Kinder und deren erschwerten Bedingungen gänzlich ausgeblendet oder zumindest vernachlässigt werden.

Studien zeigen zudem, dass Frauen vom wirtschaftlichen Abschwung aufgrund der Corona-Krise stärker betroffen sind als Männer. Davon auszugehen ist, dass dies negative Konsequenzen für Arbeitsmarkteinsteigerinnen hat und darüber hinaus geflüchtete Frauen stärker vom Beschäftigungsabbau betroffen sind, da sie insbesondere im Helfer_innenbereich, in manuellen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten arbeiten und häufiger in atypischen oder prekären Arbeitsverhältnissen, wie zum Beispiel auf Minijob-Basis (Brücker et al. 2020 zitiert in Kosyakova 2021: 20).

2.3 Zugänge zu ZIFA-jobcoaching: Erreichbarkeit auf unterschiedlichen Wegen

Der Zugang zu ZIFA-jobcoaching wird vorrangig über die Sozialdienste in den Unterkünften angebahnt. Die Kooperation der Sozialdienste in den Unterkünften ist für den Zugang zu ZIFA-jobcoaching essentiell.

Die Mitarbeitenden der Sozialdienste der Unterkünfte sind für die dort lebenden geflüchteten Menschen wichtige Ansprechpersonen und meist die erste Adresse für vielerlei Fragen. Sie sind durch den gesamten Projektzeitraum hindurch wichtige Kooperationspartner_innen für ZIFA-jobcoaching und verweisen geflüchtete Menschen bei Fragen nach Deutschkursen, Ausbildungs- oder Arbeits-

möglichkeiten auf ZIFA-jobcoaching. Die 2019 stattgefundenen Informationsveranstaltungen für die Sozialdienste zur Arbeit von ZIFA-jobcoaching haben ein gutes Fundament für die Kooperation gelegt.

Aufsuchende Arbeit in den Unterkünften der König_innenweg?

Die Erfahrung der zuständigen Mitarbeiterin ist, dass es in der aufsuchenden Arbeit gut gelingt, Kontakte zu knüpfen und ein vertrauensvolles, personelles Angebot zu machen. Vertrauen entsteht durch das „einfach da sein“ in den Alltagsbezügen, die Beratung zwischen Tür und Angel, vereinbarte Termine vor Ort und vieles mehr. Frauen, die den Weg in die Tunzhoferstrasse nicht finden würden (zu hochschwierig), können so erreicht werden. In kurzer Zeit war ein „Schneeballeffekt“ erkennbar, in dem der Bedarf bzw. Ansturm die Personalkapazität der Mitarbeiterin zu übersteigen drohte. Dieser „Schneeballeffekt“ in den beiden Unterkünften, in denen die aufsuchende Beratung über den Projektzeitraum hinweg angeboten worden ist, hat nicht mehr die Dimension wie zu Beginn, sodass von einer – noch nicht vollständigen - „Sättigung“ gesprochen werden kann, was die Neuzugänge anbelangt. Da jedoch gerade die Begleitung der Frauen aus diesen Unterkünften über eine längere Zeitstrecke einzuplanen ist, also die Wege der Frauen in Erwerbsarbeit aller Voraussicht nach zeitlich lange Wege sein werden, ist entsprechend Arbeitszeit in die verantwortliche, kontinuierliche Begleitung der begonnenen Prozesse einzuplanen bzw. zu investieren.

Zudem wird als ein entscheidender Gelingensfaktor von den Mitarbeiterinnen – sowohl, was den Zugang zu ZIFA-jobcoaching als auch die weitere Arbeit an der beruflichen Integration anbelangt - in der Sensibilisierung und den verstärkten Kooperationen mit anderen Angeboten gesehen. Die Strategie, um mehr Frauen zu erreichen, hat sich nicht auf die aufsuchende Arbeit begrenzt. Vielmehr wurde in den gemischt-geschlechtlichen Netzwerken, insbesondere bei den Sozialdiensten der Unterkünfte für die Situation von Frauen sensibilisiert und signalisiert, dass Frauen gerne auf ZIFA-jobcoaching hingewiesen werden können. Die ZIFA-Mitarbeiterinnen benennen dies als Gender Mainstreaming, als Strategie, die Unterstützung von Frauen als Querschnittsaufgabe zu verstehen und umzusetzen.

Peer to peer-Bildungsveranstaltungen und Wechsel in Angebote

Im Rahmen der aufsuchenden Arbeit kam die Frage auf, wie insbesondere Frauen, die als „erwerbsarbeitsfern“ bezeichnet/gelabelt werden, die noch nicht das für die Beratung bei „ZIFA-jobcoaching normal“ vorausgesetzte Sprachniveau aufbauen konnten und wenig formalen – und damit in Deutschland anerkannten - Bildungshintergrund mitbringen, mit einem passenden, ansprechenden, und auf deren Alltag bezogenen Angebot erreicht werden können. Konzipiert wurde ein Gruppenangebot als Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, Wissen zu teilen bzw. weiterzugeben und sich über Belange, die ihren Alltag betreffen bzw. beeinträchtigen zu informieren. Zentral an diesem Profil ist der peer to peer-Ansatz, in dem zum einen geflüchtete Frauen nicht nur als Übersetzerinnen, sondern als Ansprechpartnerinnen, Expertinnen und sogenannte „Rolemodels“ für geflüchtete Frauen mitarbeiten. Zum anderen ist die Idee, dass geflüchtete Frauen ihr Wissen und ihre Erfahrungen teilen (der Austausch untereinander als Selbstwert) und sich gegenseitig im Sinne von Empowerment³ ermuntern und stärken können.

³ Empowerment ist ein psychosoziales Handlungskonzept, das mit etablierten, defizitorientierten, hierarchisierenden und entwertenden Ansätzen zu brechen versucht. Historisch erwuchs der Begriff aus sozialen Protestbewegungen mit dem Ziel eines sozialen Wandels bzw. einer kollektiven Machtumverteilung. Als »Geburtsort“ gilt die US- amerikanische Schwarze Bürger_innenrechtsbewegung. Gemein haben die Bewegungen eine kollektive Bewusstseinswerdung einer Personengruppe über ihre geteilte soziale Marginalisierung, mit dem Ziel der Handlungsfreiheit und Selbstbestimmung (Edling 2021).

Die aus diesen Überlegungen heraus erwachsene sehr niederschwellige Bildungsarbeit (Veranstaltungsreihe) hat bis zum Shut down guten Zuspruch gefunden und Frauen auch für andere Angebote von ZIFA-jobcoaching und Begleitung bei weiteren Schritten interessiert. Die Mitarbeiterin beschreibt, dass in diesem Ansatz auch eine spezifische Qualität zum Vorschein kommt, nämlich, dass Frauen, die zunächst einmal nichts Anderes als eine niederschwellige Informations- bzw. Bildungsveranstaltung besucht haben, ins Sprechen kommen, Fragen und weiteres Interesse entwickeln, und mit der Zeit nach anderen Angeboten und Unterstützung nachfragen (ausführlicher dazu Koch 2021). Die Pandemie und damit verbundene Regelungen haben jedoch zu einer abrupten Unterbrechung der begonnenen Aktivitäten und Prozesse geführt, da die Treffen nicht mehr stattfinden konnten.

„dass aus der Gruppe heraus ein Prozess entsteht, dass Frauen sagen, das wäre jetzt ein Thema, was uns interessieren würde, soweit kam es leider nicht, weil dann kam eben die Unterbrechung“ (Mitarbeiterin Z 138-140 in Koch 2021: 66).

2.4 Zeit und lange Wege - Berufliche Integration von Geflüchteten ist „unterwegs sein auf einem langsamen Gefährt, das aber vorankommt“

Im Rahmen der Projektbewertung stellen die Mitarbeiterinnen fest, dass sich die Zugänge zu ZIFA-jobcoaching deutlich vervielfältigt und damit verbessert haben. Die Investition darin, mehr Frauen zu erreichen, war erfolgreich.

Dass geflüchtete Menschen den Zugang zu ZIFA-jobcoaching finden, ist der eine Schritt. Die besondere Qualität von ZIFA-jobcoaching liegt jedoch gerade darin, über die Zeit, die es für Menschen braucht, da zu sein.

Die ZIFA-jobcoaching-Nutzer_innen, dass schildern die Mitarbeiterinnen eindrücklich, sind heterogen und sollen heterogen sein. Es finden sich darunter auch Menschen, die in Deutschland anerkannte höhere Qualifikationen aufweisen und die ggf. verhältnismäßig schnell einen Zugang zu Bildung und Erwerbsarbeit finden, jedoch erste Orientierungspunkte benötigen. Aber auch Menschen mit höheren Qualifikationen, insbesondere ältere Geflüchtete, benötigen Begleitung und auch den Einsatz der ZIFA-Mitarbeiterinnen mit Rückschlägen umzugehen und neue Wege zur Zielerreichung zu finden. Nicht nur, aber insbesondere die Frauen aus der aufsuchenden Arbeit, sind eine – in sich heterogene – Gruppe, deren nachhaltige berufliche Integration über einen längeren Zeitraum hin anzuvisieren und die einzelnen, zum Teil kleinen, Schritte zu würdigen sind.

In der Liste der Menschen, die 2021 Kontakt zu ZIFA-jobcoaching haben, finden sich bei den Neuzugängen ähnlich viele Frauen wie Männer, jedoch doppelt so viele Frauen wie Männer, die die Begleitung bereits in den Vorjahren aufgenommen haben und sich damit in einem Prozess über Zeit befinden und ZIFA-jobcoaching als kontinuierliche Anlaufstelle bzw. „Anker“ nutzen. Eine ZIFA-Kollegin beschreibt die Zeit, die einzelne Schritten benötigen mit einem gemeinsamen Unterwegssein auf einem langsamen Gefährt, das aber vorankommt.

2.5 Professionelles Selbstverständnis und Haltung. Scharnierfunktionen übernehmen, ineinandergreifendes Arbeiten im Netzwerk und Barrieren angehen

Die Mitarbeiterinnen verstehen sich insbesondere als Netzwerkerinnen, die ihr Wissen über Strukturen und ihre vertrauensvollen Arbeitszusammenhänge nutzen, damit es für Geflüchtete und insbesondere für Menschen, die geringe Bleibeperspektiven und damit auch wenig Lobby haben, „weiter gehen“ kann. Sie versuchen eine Lobby zu schaffen, für Menschen dort zu sprechen, wo ihre Erläuterungen mehr Gewicht haben als die von Geflüchteten selbst. Die Schwierigkeit liegt dabei darin, die Balance zu halten, Menschen nichts aus der Hand zu nehmen, was sie selbst machen können und sich darin erproben und an Sicherheit gewinnen können. Dies richtig einschätzen zu können, wird von den Mitarbeiterinnen als Gratwanderung erlebt und sei auch immer wieder von der Einzelsituation abhängig.

Die Mitarbeiterinnen sehen die Notwendigkeit und auch den Erfolg im Gestalten von Brücken z.B. zwischen ansonsten isolierten Maßnahmen. Ein für die ZIFA-Mitarbeiterinnen sehr geglücktes Beispiel für die Herstellung nahtloser Übergänge war die Zusammenarbeit mit FINE (Frauen Integration und Entwicklung fördern), einem über Agentur für Arbeit und JobCenter befristet finanzierten Arbeitserprobungsprojekt mit Kinderbetreuung, das mittlerweile ausgelaufen ist. Die Plätze bei FINE wurden zunächst spärlich belegt, wenig Frauen wurden „zugewiesen“. Im Rahmen von ZIFA-jobcoaching wurden Frauen zu ihrer ersten Hospitation bei FINE begleitet, so dass sie dort auch angekommen sind. Vor der Beendigung des Angebotes wurde die Begleitung wieder aufgenommen und die nächsten Schritte miteinander geplant. Damit wurde ein zügiges Aufeinander aufbauen von Schritten ermöglicht und verhindert, dass die gemachten Erfahrungen bei FINE verpuffen, dass nicht geklärt ist wie es weitergeht, die Frauen wieder ausschließlich zu Hause sind und niemand sich weiter kümmert.

Die Mitarbeiterinnen verstehen diese Arbeit als Sicherung von Übergängen und sehen sich in der Funktion eines Scharniers. Das Beispiel zeigt auch auf, dass Bedarf nicht identisch mit der tatsächlichen Inanspruchnahme von Angeboten ist, sondern dass es Zusammenarbeit bzw. Brücken hin zu Angeboten braucht. Des Weiteren ist der Erfolg beruflicher Eingliederung auch an eine Konstanz bestehender Angebote, also institutionelle Konstanz und deren Erfahrungswissen gebunden.

Mit diesem Selbstverständnis verbunden ist auch die Qualität der Beharrlichkeit, an einem Prozess dranzubleiben und – wie es eine Mitarbeiterin nennt – mit Wucht und dickem Fell gegen (institutionelle, bürokratische, rechtliche) Barrieren anzugehen und die eigenen Möglichkeiten im Interesse der geflüchteten Personen einzusetzen.

3. Perspektiven bzw. Hilfeeerleben der Geflüchteten

3.1 Nutzer_innenperspektiven, Sample und Vorgehensweise

Dieses Kapitel fokussiert auf die Nutzer_innenperspektiven, die Perspektiven geflüchteter Menschen, deren Erhebung und Wertschätzung einen zentralen Bestandteil der Ausrichtung der wissenschaftlichen Begleitung ausmachen.

Ausgangspunkt ist, dass Soziale Arbeit generell allzu häufig *für* Menschen Angebote macht und glaubt, was richtig, gut und hilfreich sei und wenig darüber weiß, wie – unterschiedliche - Menschen die Angebote – unterschiedlich - verarbeiten und nutzen und was sie warum als hilfreich ansehen (Bitzan und Bolay 2017). Mit dem Fokus auf die (heterogenen) Sichtweisen von Geflüchteten soll auch einer – auch in der Forschung vorzufindenden - Ausblendung bzw. strukturellen Diskriminierung entgegengearbeitet werden und Menschen zu Wort kommen, die aus vorherrschenden Debatten, deren Inhalt sie selbst sind, als aktive Gestalter_innen bislang weitgehend ausgeschlossen sind.

Die Angaben zu den Perspektiven Geflüchteter ergeben sich aus qualitativen Interviews mit Nutzer_innen der Angebote von ZIFA-jobcoaching, die zwischen Oktober 2019 und September 2021 geführt wurden, um deren Perspektiven, Sinnstrukturen und das Hilfeeerleben zu erfassen. Es ging nicht darum, Erfahrungen auf der Flucht zu erfragen und welche Wege sie nach Deutschland genommen haben (keine Ansprache von Vergangenem und ggf. erlebten Traumata). Vielmehr interessierte, wie Geflüchtete für Angebote der beruflichen Integration erreicht und angesprochen werden können, was sie als hilfreich und was sie als Zumutung erleben, was sie aus ihrer Perspektive als passende Unterstützung bewerten und welche Qualitäten diese beinhalten muss.

Gefragt wurde zunächst danach, wie sie zu ZIFA-jobcoaching gekommen sind, welche Anliegen sie hatten, was sie als unterstützend erleben und was ihre weiteren Pläne sind. In den folgenden Gesprächen wurde danach gefragt wie sich das Leben weiterentwickelt und was sich ereignet hat, welche Entwicklungen und „Erfolge“ sie beschreiben können und wollen, welche (neuen) Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen sind, und was hilfreich ist, dass diese bewältigt werden können oder wodurch ggf. „Stillstand“ und Rückschläge entstehen. Dabei wurde auch immer wieder nach dem Kontakt zu ZIFA-jobcoaching gefragt oder er ergab sich sowieso ohne Nachfrage, da die Nutzer_innen von sich aus darüber berichteten.

Die Interviews erfolgten leitfadengestützt, wurden aufgenommen und transkribiert. Angestrebt wurden Auswertungen von sechs Verlaufsperspektiven über 18 Monate, wobei ein Schwund über den

Herkunftsland	Irak	3
	Afghanistan	2
	Mittleres Afrika	2
	Georgien	1
	Palästina	1
Geschlecht	Weiblich	5
	Männlich	4
Altersgruppe	Jünger als 25 J.	1
	Zwischen 28 und 35 J.	5
	Zw. 35 und 40 J.	1
	Älter als 45 J.	2
Familienstand	ohne Partnerschaft, ohne Kinder	4
	Mit Ehepartner_in lebend	1
	Mit Ehepartner_in und 2 Kindern lebend	2
	Mit Ehepartner_in und 3 und mehr Kindern	2
Aufenthaltsdauer in Deutschland	Seit 2015, Anfang 2016, 6 bis 7 Jahre	5
	Seit 2017	
	Ab 2018	
Aufenthaltsstatus	Ausbildungsduldung	4
	Aufenthalts-gestattung	1
	Aufenthalts-erlaubnis	4

Projektzeitraum mitbedacht wurde und deshalb in der ersten Erhebungsphase acht Gespräche mit fünf Frauen und drei Männern geführt wurden. Bewusst fokussierte die Anlage nicht auf einmalige Interviews, sondern auf die Begleitung der Nutzer_innen über Zeit. Die Interviewanzahl mit derselben Person bewegt sich von 1 bis 4. Die Interview-partner_innen wurden von ZIFA-jobcoaching in Absprache mit der wissenschaftlichen Begleitung ausgewählt. Dabei wurde auf Heterogenität im Sample geachtet (Alter, Herkunftsländer und Lebenssituationen). Alle Interviews fanden in deutscher Sprache ohne Übersetzung statt. Die Gespräche hatten eine Dauer von 35 bis 75 Minuten. Über zwei Jahre hinweg wurden 25 Interviews mit fünf Frauen und vier Männer geführt. Mit einer Frau konnte nur ein Interview geführt werden, da im Anschluss Unklarheiten über ihren weiteren Aufenthaltsort bestanden. Ein Nutzer wurde 2021 ins Sample neu aufgenommen. Ab Frühjahr 2020 mussten die Interviewintervalle und -orte den Pandemiebedingungen flexibel angepasst werden.

3.2 Kurzportraits

„Ich liebe es zu lernen und es wird Jahr für Jahr besser“. Durchhalten und sich freischwimmen

Frau A. ist 2019 zu Beginn des Interviewzeitraums 32 Jahre alt. Sie ist 2017 zusammen mit ihrem Mann und zwei Kindern aus Kurdistan/Nordirak nach Deutschland eingereist. Zum Zeitpunkt des ersten Interviews lebten sie in einer 2-Zimmer-Wohnung auf dem Gelände des Bürgerhospitals und konnten die bis dahin gemeinsam bewohnte 1-Zimmer-Wohnung verlassen. Im Juni 2020, und damit in einer Hochzeit der Pandemie, konnte die Familie eine Mietwohnung über den Arbeitgeber von Frau A. in der Nähe des Arbeitsplatzes erhalten. Es hat sich damit ihr Leben deutlich positiv verändert.

„Das war wie ein Traum. Ich habe nie gedacht, dass wir so schnell eine Wohnung bekommen würden. Unglaublich. Seit über drei Jahren habe ich immer gefragt, geschaut und in Internet, immer schreiben. Niemand geht ans Telefon oder bekomme keine Antwort. Aber Gott sei Dank von meinem Betrieb, die haben für mich alles gemacht. Wo ich arbeite, von dieser Firma habe ich eine Wohnung bekommen. Ich habe jetzt eine Wohnung, das ist anders leben. Ganz anders jetzt“ (I 2, Z 22-28).

Frau A. hat im Irak keinen Schulabschluss erworben. Sie heiratete vor ihrem Schulabschluss und arbeitete dann als Hausfrau. Es folgte das erste und später dann das zweite Kind und da sie – trotz der Angebote der Mutter – für das Aufwachsen der Kinder alleine zuständig sein wollte, nahm sie keine weiteren Bildungsambitionen mehr auf.

„Meine Mutter hat immer gesagt: bitte gib mir deine Tochter. Meine kleine Tochter. Ich kann auf sie aufpassen. Und ich ihr gesagt: nein, niemand darf auf meine Tochter aufpassen. Mein Mutter hat gesagt: Ich darf. Ist auch meine Tochter. Ich habe gesagt: Nein, nein. Das ist nur meine Tochter. Niemand darf. Deswegen ja, ich konnte nicht. Dann später ich habe gedacht: Warum ich habe das gemacht? Keine Ahnung, ich wollte niemand meine Tochter anfassen. Ich habe gesagt, ich mach das alles alleine. Deswegen ich habe meinen Traum vergessen. Ich habe alles für meine Tochter gemacht. Dann nach fünf Jahren, ich habe auch meinen Sohn bekommen. Keine Zeit mehr, das ist ja“. (I 3, Z 371-378)

Ihr Mann, der im Irak ausgebildeter Automechaniker ist, arbeitet in Vollzeit bei einem Automobil-dienstleister. Gerne würde sie auf demselben Level wie ihr Mann arbeiten und sie bedauert, dass ihr dafür die Bildungsabschlüsse fehlen. Sie schätzt ihre Möglichkeiten ohne eine Ausbildung zu arbeiten als unbefriedigend ein und hat sich deshalb für eine Ausbildung entschieden. Sie wendete sich mit dem Ausbildungswunsch an die Mitarbeiterin des Sozialdienstes der Unterkunft, die ihr die Möglichkeit einer hauswirtschaftlichen Ausbildung nannte und sie an ZIFA-jobcoaching verwies. Frau A. erläutert, dass Geflüchtete zunächst über kein Wissen über die (Unterstützungs-)Strukturen und Abläufe in Deutschland verfügen und sich dieses Wissen darüber aufbauen müssen und können,

indem es ihnen erklärt wird und sie damit an Orientierung gewinnen. Sie hebt das Wissen und dessen Weitergabe durch die ZIFA-Mitarbeiterin hervor und verdeutlicht, dass es Anlaufstellen an unterschiedlichen Orten in ihrem Lebenskontext und Alltag braucht.

„Sie hat mir alles gezeigt was ich machen soll, wohin ich gehen und mit wem ich reden muss. Das war sehr gut. Wenn sie das nicht gemacht hätte, könnte ich jetzt gar nichts machen, denn ich habe nichts gewusst und nicht verstanden was was bedeutet. Wir brauchen aber nicht nur Frau A., sondern auch den Sozialdienst und viele Leute, die uns etwas erklären. Aber sie hat mir viel geholfen, wir haben viel gesucht und so viele Bewerbungen verschickt und endlich habe ich einen Platz bekommen“ (I 1, Z 151-158).

Seit September 2019 ist sie in einer vierjährigen Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft. Zu Ausbildungsbeginn war Frau A. emotional erschüttert darüber, wie alte Menschen in Deutschland leben und ggf. familiär alleine sind/gelassen werden. Sie war froh eine Ansprechperson zu haben, die nicht Teil des familiären Umfeldes ist und hat sich Stück für Stück eingefunden.

„Ich war sehr traurig, denn in meiner Heimat ist es nicht so, da bleiben die alten Leute in der Familie, die Menschen sind ganz allein und warten darauf, dass man ihnen etwas zu essen gibt. Ich bin zu ihr gegangen da ich das nie hätte vor meinen Kindern und meinem Mann erklären können. Ich habe viel geweint und sie war so nett und hat mir sehr geholfen. Sie war unglaublich nett und hat gesagt, dass ich kann das verstehen“ (I 1, Z 182-190).

„Ich habe gesagt: was ich mache, dass nicht mein Beruf, ich kann nicht mehr. Aber jetzt, wenn ich eine Woche Urlaub habe, dann ich vermisse die Bewohner alle. Das ist jetzt ganz anders. Aber am Anfang war sehr schwierig. Das ist für mich alles einfach jetzt. Nicht einfach, das ist schwierig, wenn jemand Ausbildung macht. Aber alles das, am Anfang ist besser geworden“ (I 2, Z 66-71).

Frau A. arbeitet drei Tage im Altenheim und hat zwei Tage in der Woche Schule. Sie hätte gerne ein anderes Verhältnis von Schule und Praxis, nämlich drei Tage Schule und zwei Tage Praxis. Sie betont, dass sie es liebt, in die Schule zu gehen, dass sie gerne lernt und diese Möglichkeiten schätzt, auch wenn sie sich dabei sehr viel Mühe geben muss und mehrfachbelastet ist.

„Aber ich bin müde. Das ist nicht einfach. Mit Familie und Kinder und Ausbildung. Mein Mann arbeitet auch jeden Tag. Arbeitet nicht am Wochenende, aber ich muss manchmal am Wochenende arbeiten. Zum Beispiel ein Wochenende arbeite ich, aber die andere bin ich frei“ (I 2, Z 123-126).

Gerade der Online-Unterricht ihrer Kinder, ihr eigener Online-Unterricht sowie die Zeiten der Kurzarbeit des Mannes haben die Familie in der 3-Zi-Whg. häufig an ihre Grenzen gebracht. Sie ist froh darüber, dass die Kinder zumindest wieder teilweise in die Schule und draußen sein können, überhaupt und weil sie das zweite Ausbildungsjahr als schwerer erlebt als das erste und froh ist, wenn es an einer Stelle im Leben wieder mehr Erleichterung gibt.

„Ja, ist besser als zu Hause. Wissen Sie in der Corona-Zeit, seit fast drei Monaten, die Kinder sind zu Hause. Ich musste auch arbeiten, durfte nicht zu Hause bleiben. Mein Mann musste auch arbeiten. Die waren sehr traurig. Die haben gesagt: Mama, jeden Tag wir sind alleine. Wir dürfen auch nicht raus oder bisschen spazieren im Park, Spielplatz, Eis essen. Mama, jetzt ist es so langweilig“ (I 2, Z 55-59).

Ihr Aufenthaltsstatus hat sich mittlerweile verbessert. Sie hat eine Ausbildungsduldung für zwei Jahre, Mann und Kinder müssen jedes Jahr eine Verlängerung beantragen. Die Umsetzung der Verlängerung dauerte in Corona-Zeiten besonders lange und hatte Konsequenzen auf ihre Arbeit.

„In der Corona-Zeit ist mein Ausweis abgelaufen. Dann durfte ich nicht arbeiten, zwei Wochen. Ich habe gewartet bis ich die neue bekomme. Ich habe fast 80 Stunden minus bekommen. Das war sehr schwierig. Aber dieses Mal habe ich die Ausländerbehörde angerufen und gesagt: Bitte machen sie das nicht so wie letztes Mal. Kann ich bevor ich einen neuen Ausweis, eine Erlaubnis bekommen? Dann Gott sei Dank, die haben mir das früher gemacht“ (I 2, Z 178-184).

„Sie hat immer zu mir gesagt: du kannst das, du kannst das schaffen.“ Der Kampf für eigene Lebenspläne im Spannungsfeld von familiären Behinderungen

Frau B. war zum Ende des Untersuchungszeitraums 28 Jahre alt. Sie hat drei Kinder, eine Tochter und einen Sohn, die in die Grundschule gehen und ein mittlerweile knapp dreijähriges Kleinkind. Sie ist Jesidin und stammt aus dem Irak. Anfang 2016 reiste sie mit Verwandten und ihren beiden damals sehr kleinen Kindern nach Deutschland ein und kam dann nach Stuttgart. In Stuttgart wohnte sie zunächst zwei Jahre auf dem Gelände des Bürgerhospitals. Mittlerweile lebt sie mit ihrem Mann, der nach Deutschland nachgekommen ist, in einer Mietwohnung.

Frau B. kam zu ZIFA-jobcoaching über die Empfehlung einer Erzieherin im Kindergarten ihrer Tochter, die sie um Informationen zu beruflichen Möglichkeiten gefragt hatte. Ihr Wunsch war es Erzieherin oder Lehrerin zu werden, was wie sie mir erklärt auch Berufe sind, die Frauen – mit Bildung – in ihrem Heimatland erlernen und ausüben dürfen. Die Erzieherin empfahl ihr eine Ausbildung in der Altenpflege, da die notwendigen Sprachkenntnisse dafür niedriger seien und unterstützte sie bei der Bewerbung für ein Praktikum in einer Altenhilfeeinrichtung des Caritasverbandes. Des Weiteren sprach Frau B. die Sozialarbeiterin in der Unterkunft an.

Frau B. hat im Irak die Schule bis zur elften Klasse besucht und diese abgebrochen als sie mit ihrem ersten Kind schwanger war. Sie erzählt, dass im Irak viele Frauen, auch junge Menschen, nicht lesen und schreiben können. In Deutschland gäbe es jedoch die Möglichkeit, sich zu bilden. Sie möchte für sich und ihre Kinder eine bessere Zukunft und für sich selbst eine berufliche Grundlage aufbauen und nicht zurück in den Irak.

„Ich möchte für meine Zukunft weiter, nicht zu Hause bleiben, immer mit Kinder das ist schwierig und dann Kinder groß geworden, in Schule gehen und ich alleine zu Hause. Ich habe gesagt: ne, das ist nicht gleiche Land. Im Irak kannst du das machen (zu Hause bleiben) aber hier nicht“ (I 1, Z 296-298).

Anfang Oktober 2019 begann sie die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin. Die Kinder werden primär vom Ehemann betreut, der zudem den Großteil der Hausarbeit übernimmt und abends arbeiten geht. Diese Arbeitsteilung und das damit verbundene Rollenverständnis sowie die Bildungsaspirationen stoßen, so Frau B. in ihrer Verwandtschaft auf Unverständnis, ja mehr noch, es wurden verschiedenste Aktionen unternommen, Frau B. von der Weiterführung der Ausbildung abzuhalten und - als Frau - zu denunzieren. Frau B. hat in diesem Kontext polizeilichen Schutz angefragt und sich rechtliche Informationen eingeholt, wie sie und ihre Familie geschützt werden können. Im letzten Interview, das wir führen, sagt Frau B., dass ihr Mann im nächsten Jahr, wenn das jüngste Kind in die Kita gehen kann, eine Arbeit aufnehmen wird und dass es dann natürlich nicht mehr ginge, dass er so viel zuhause sei.

Frau B. schätzt sich als vorsichtige aber sehr zielstrebige Person ein und sagt, dass sie in den letzten beiden Jahren deutlich an Sicherheit gewonnen habe. Sie betont, dass sie und die Mitarbeiterin von ZIFA-jobcoaching alle Papiere gemeinsam ausgefüllt haben, sie also Unterstützung bekommen hat, aber auch selbst tätig war. Besonders wichtig sind ihr der Zuspruch und die Bestärkung.

„Frau S. mir gesagt, du bist stark, du musst alles machen, du kannst das, du machen das“ (I 1, Z 244-247). „Immer sagen mir, du kannst das schaffen, ich habe mit Kinder viel gemacht, ich bin alleine mit Kinder gemacht, immer sagen mir, du kannst das und du kannst machen, ja“ (I 1, Z 253-254).

Wenn sie die Ausbildung beendet hat, will sie Unterricht für jesidische Kinder geben. Sie kennt viele der überlieferten Geschichten des jesidischen Volkes von den Großeltern und hat sich mit dem Studium der alten Bücher detailliertes Wissen angeeignet. Ihr Traum ist, ein Buch zu schreiben über die Religion und die Geschichte der Jesiden.

„Ich möchte eine gute Arbeit haben und wenn ich B1 habe, wird alles einfacher.“ Im Hamsterrad am Hindernis Spracherwerb

Frau C. ist 2015 über das Sonderprogramm für Jesidinnen nach Stuttgart gekommen⁴. Seither lebt sie mit anderen Frauen aus diesem Programm in derselben Unterkunft. Alle im Heim haben dieselben Probleme, sagt Frau C., doch viele haben Kinder im Gegensatz zu ihr. Frau C. lebte im Nordirak in einer großen Familie. Ihre fünf Brüder wurden im Krieg getötet, der Rest der Familie lebt nicht mehr im Irak. Sie hat viele Menschen, auch viele Frauen und Kinder, sterben sehen. Sie weiß nicht wo die Familienmitglieder nun leben und hat keinen Kontakt⁵. Wenn der Krieg nicht gekommen wäre, hätte sie nicht nach Deutschland gehen müssen, erklärt Frau C.

Frau C. hat im Irak die Grundschule besucht und dann in der Familie mitgearbeitet. Sie übernahm Schneidereiarbeiten und unterstützte mit großem Interesse den Bruder in seiner Auto- und Elektrowerkstatt. Als der Bruder im Krieg starb, hat sie selbständig Reparaturen vorgenommen. Darauf ist sie stolz. Sie betont bereits im ersten Interview, dass sie tagsüber aus der Unterkunft herauskommen, arbeiten gehen und nicht immer mit den anderen über Putzen und Kochen sprechen will. Sie sagt:

„Wenn ich in Irak bleiben, große Problem. Ich komme nach Deutschland, bisschen Arbeit, bisschen Schule, bisschen mit Leute, anderen Leuten beschäftigen, bisschen vergessen. Wenn ich zuhause bleibe ohne Arbeit, ohne Deutschkurs, immer krank, immer mit denselben anderen. Dann bin ich immer sauer. Aber Arbeit beschäftigt, beschäftigt Schule, dann ich kann laufen.“ (I 1, Z 79-82).

Frau C. wünscht sich später in einer Bäckerei oder in einem Handyladen zu arbeiten und Elektrogeräte bzw. IT reparieren zu können. Sie hatte einen Minijob als Reinigungskraft. Diesen beendete sie, da sie eine Arbeit anstrebt, die mit einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung verbunden ist und bei der sie mit mehr Respekt behandelt wird. Sie hat mit Unterstützung von ZIFA-jobcoaching viele Bewerbungen geschrieben, aber immer wurde gesagt, dass sie die Arbeit nur erhält, wenn sie ein B1-Level vorweisen kann. Deutsch zu lernen macht ihr großen Stress. Das Funktionieren ihres Kopfes sei beeinträchtigt, so Frau C.⁶. Nach ihrer Ankunft in Deutschland hat sie mit Sprachkursen begonnen und unternimmt seither große Anstrengungen, die Prüfung auf dem Niveau B 1 zu bestehen. Die B1-Prüfung nimmt ihr ganzes Denken und Handeln ein und raubt ihr den Schlaf. Sie setzt große Hoffnungen auf eine ehrenamtliche Mitarbeiterin, die wöchentlich mit ihr Deutsch übt. Bezüglich der in Pandemiezeiten schleppend wieder in Gang kommenden Deutschkurse bzw. deren Online-Organisation äußert sie Kritik und mahnt Verbesserungen an. Sie hat weitere Kontakte, z.B. zum Ausbildungscampus geknüpft, auch um an ihrem IT-Interesse und Know-how anzuknüpfen.

Über die aufsuchende Arbeit hat sie wieder zu ZIFA-jobcoaching Zugang gefunden. Sie hebt hervor, dass die ZIFA-Mitarbeiterin sehr nett und fleißig sei, Bescheid weiß, immer alles perfekt macht, ohne Fehler. Sie rechnet der Mitarbeiterin hoch an, dass sie sie vor einiger Zeit zur Agentur für Arbeit begleitet hat und dort erreichen konnte, dass sie nochmals Stunden für Sprachförderung erhielt. Eine Beratung will sie derzeit nicht wahrnehmen, da sie dies vom Deutsch lernen abhalten würde. Nach drei Interviews mit der wissenschaftlichen Begleitung möchte Frau C. zu einem vierten Gespräch nicht mehr zur Verfügung stehen, da sie sich auf ihre Zukunft konzentrieren will.

⁴ Im Rahmen des Sonderkontingents für besonders schutzbedürftige Frauen und Kinder aus dem Nordirak wurden 2015 1.000 Frauen in Baden-Württemberg aufgenommen. Ziel war eine medizinische, pädagogische und psychotherapeutische Versorgung in sicherer Umgebung mit Perspektive eines Übergangs in die Regelversorgung (Denkinger 2020).

⁵ In der Programmevaluation wird u.A. formuliert: „Es ist anzunehmen, dass die andauernde Ungewissheit über das Schicksal nahestehender Personen Menschen zusätzlich zum selbst Erlebten traumatisiert“ (Junne et. al. 2019:220).

⁶ Symptome einer Traumatisierung sind nicht kontrollierbare Erinnerungen an das traumatische Erlebnis, eine ständige Angespanntheit, überzogen erscheinende Reaktionen, Reizbarkeit, Konzentrationsprobleme, Schlafprobleme bis hin zu Schlaflosigkeit, extreme Stimmungsschwankungen und erhöhte Schreckhaftigkeit (Schneck 2021: 114).

„Ich bin zu alt für gut deutsch sprechen und möchte in Deutschland bleiben und arbeiten“. Alter als Hindernis, die vielen Herausforderungen zu meistern

Mit Frau D. fand ein Interview im Oktober 2019 statt. Danach war ihr Aufenthaltsort unklar. Sie scheint sich mittlerweile wieder in Stuttgart aufzuhalten, aber eine erneute Kontaktaufnahme kam nicht zu Stande. Frau D. war zum Zeitpunkt des Interviews 48 Jahre alt, stammt aus Georgien und hat russische, kurdische und armenische Wurzeln. 2015 kam sie mit ihrem Mann nach Deutschland. Sie wohnten zusammen in einem Zimmer in einem Wohnheim in Stuttgart. Frau D. hat drei erwachsene Kinder, zwei Töchter und einen Sohn. Ihrem Sohn drohte in Deutschland die Abschiebung und ging deshalb in ein anderes Land. Eine Tochter lebt mit ihren drei Kindern und ihrem Mann in Frankreich und besitzt die französische Staatsbürgerschaft.

Frau D. hat in Georgien als Schneiderin gearbeitet und eine Krankenschwesterausbildung begonnen, aber nicht beendet. Sie hatte viele Probleme in ihrem Heimatland, sagte sie, die sie mir sprachlich nicht genauer erklären konnte oder wollte. Sie und ihr Mann haben in Deutschland „keinen Pass“, so Frau D. Ihr Mann wartet auf die Antwort seines Anwaltes. Sie kann keine Ausbildung nachweisen, die ihr in Deutschland anerkannt werden würde. Sie möchte eine Arbeit finden, damit sie und ihr Mann in Deutschland bleiben können und ist bereit als Putzhilfe, Küchenhilfe oder in der Bäckerei zu arbeiten. Nach Auskunft der Ausländerbehörde, muss sie eine Arbeit finden, bei der sich der Chef dafür einsetzt, dass sie in Deutschland bleiben kann, so Frau D.

Frau D. nahm zum Zeitpunkt unseres Gesprächs an einem Sprachkurs teil um Deutsch zu lernen und sagte, dass sie große Schwierigkeiten hat und vieles schnell wieder vergisst. Mehrfach betonte sie, dass es aufgrund ihres Alters für sie sehr schwer ist, eine neue Sprache zu lernen, sie sich anstrengt aber immer wieder überfordert ist. Die Prüfungen für das Level A1 und A2 hat sie bestanden, die B1-Prüfung nicht.

Das Miteinander im Kurs mit den arabischen Frauen erlebt sie als schwierig und unbefriedigend, da, so Frau E., die arabischen Frauen kein deutsch sprechen wollen. Sie fühlte sich in der Gruppe nicht wohl und würde sowieso lieber arbeiten gehen. Auch die Lehrerin hatte ihr geraten, praxisbezogener am Arbeitsplatz Deutsch zu lernen.

Zu ZIFA-jobcoaching ist sie über ihre Freundin gekommen, die in einem Altenheim arbeitete. Sie hoffte, dass sie mit Unterstützung von ZIFA-jobcoaching eine Arbeit finden wird. Auch die Sozialarbeiterin in der Unterkunft unterstützte sie bei der Suche nach Arbeit.

„Ich möchte sprechen und arbeiten und kein Sozialgeld, sondern über meine Arbeit Geld.“ (Z 124-125)

„Dann sagt sie immer, muss warten, muss warten – aber ich kenne viele Leute.“
Unabhängig werden egal mit welcher Arbeit und Bevorzugung eigener sozialer Netzwerke

Frau E. ist 2015 aus Palästina nach Deutschland eingereist und zum Zeitpunkt unseres ersten Gespräches 32 Jahre alt. In Palästina ging sie 12 Jahre zur Schule und arbeitete im Anschluss in einem Hotel im Service. Ihr Heimatland hat sie verlassen, da ihr Vater sie verheiraten wollte und sie häusliche Gewalt miterlebte. Eine Tante war bereits in Süddeutschland, so dass dies für sie ein möglicher Fluchtort war.

Die ersten Jahre in Stuttgart wohnte sie in einer großen Unterkunft. Seit einigen Jahren lebt sie in einer privaten fünfer Frauen-WG, in der die Zusammensetzung immer wieder wechselt und wenig Kontakt besteht. Sie würde gerne in eine eigene Mietwohnung ziehen. Sie hatte zwar über ihre privaten Kontakte bereits Angebote, diese lagen jedoch knapp über dem Kostensatz des JobCenters und deshalb wurde die Mietkostenübernahme abgelehnt. Sie wünscht sich ein Leben in Deutschland mit einer eigenen Wohnung, mit einer Arbeit und irgendwann einem Mann.

„Ich gerne Arbeit. Ich möchte nicht gerne immer zu Hause bleiben. In Palästina habe ich immer gearbeitet, nicht sitzen zu Hause. Und vielleicht machen Familie, verheiratet.“ (I 2, Z 265-266)

Eine weitere große Herausforderung stellt für sie der nach wie vor nicht gesicherte Aufenthaltsstatus dar. Mittlerweile konnte sie erreichen, dass sie die nächsten drei Jahre in Deutschland bleiben kann.

Zur Beratung bei ZIFA-jobcoaching kam sie über die Leiterin von PragA, einem Secondhandladen in Trägerschaft des Caritasverbandes. Die Sozialarbeiterin aus der Unterkunft hatte sie zum PragA „geschickt“, so Frau E. Dort hat sie sehr gerne gearbeitet und hilft auch heute noch einmal wöchentlich ehrenamtlich aus. Frau E. hat in den letzten Jahren, auch mit Unterstützung von ZIFA-jobcoaching, mehrere Kurzpraktika bei einer Discounterkette absolviert. Sie macht sich seit Jahren Hoffnungen, dass sie dort eine Ausbildung beginnen und dann als Verkäuferin arbeiten kann oder/und dass sie dort ein Anstellungsverhältnis findet. Der alte Chef hatte ihr in Aussicht gestellt, dass sie nach einer bestandenen B1-Prüfung dort in einem Arbeitsverhältnis beginnen kann, der neue Chef jedoch hat einer dort arbeitenden Freundin gekündigt und möchte Personal einsparen.

Frau E. ist mit Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern befreundet, schätzt und pflegt ihre sozialen Kontakte. Die Kontakte helfen ihr in den Situationen des Wartens und verhindern, dass sie sozial isoliert ist. Mit den Freundinnen, die auch Migrationshintergrund haben, versucht sie so viel wie möglich deutsch zu sprechen. Über diese sozialen Netzwerke orientiert sie sich auch bezüglich Arbeitsmöglichkeiten. So wurde ihr im Frühjahr 2020 über eine Freundin eine Arbeit im Lager angeboten, für die sie jedoch auch eine bestandene B1-Prüfung benötigt. Zudem hat sie Sorge, dass Rücken und Beine durch diese Arbeit „kaputtgehen“. Eine andere Freundin, erzählt Frau E., macht eine Ausbildung als Altenhilfepflegerin. Frau E. schließt dies jedoch für sich aus, da sie schlechter Deutsch spreche als die Freundin und sie im Unterschied zur Freundin kein Interesse am Arbeiten mit älteren Menschen hat.

Sie ist zunehmend genervt über den seit Jahren anhaltenden Wartezustand: Es geht nichts voran und ihre eigenen Initiativen geraten immer wieder ins Stocken. Vom Sozialamt und anderen Institutionen möchte sie sich unabhängig machen und eigenes Einkommen haben. Diese Autonomie über Erwerbsarbeit ist ihr auch auf dem Hintergrund der familiären Erfahrung von Arbeitslosigkeit und Gewalt von Bedeutung.

„Hier ist besser, dass hier. Wenn ich Arbeit, dann keine Angst. In Palästina immer Angst vor der Familie. Nicht machen Arbeit und dann die Frauen vielleicht geschlagen. Das machen viele Leute, Frauen schlagen und dann immer sitzen zu Hause“ (I 2, Z 388-390).

Nach Abschluss der Interviewreihe schreibt sie mir auf Nachfrage, dass sie die B1-Prüfung bestanden hat und sich eine Arbeit suchen will. Es ist ihr mittlerweile egal, welche Arbeit sie macht, sagt sie, Hauptsache sie hat eine Arbeit. Die Aufnahme einer Ausbildung schließt sie aus, da man kaum Geld verdient, es lange dauert und mit viel Lernen und Aufwand verbunden ist.

„Man kann nicht zehnmal immigrieren – wir müssen so viel kämpfen.“ Der beschwerliche Kampf um Wohnraum, Aufenthalt und die Einlösung der Rolle des Familienernährers

Herr F. ist mit seiner Familie Ende 2017 nach Deutschland gekommen. Zum Zeitpunkt des ersten Interviews im September 2019 war er 30 Jahre alt und hatte eine neunjährige Tochter und einen vierjährigen Sohn. Herr F. hat in Afghanistan die Schule bis zur 12. Klasse besucht. Das Leben in seinem Heimatland sei schlecht gewesen, bestimmt von den Taliban und den amerikanischen Truppen sowie von einem erschwerten Zugang zu Bildung bzw. Studium für weniger vermögende Familien. Mit 18 Jahren emigrierte er in den Iran und war dort als „Gast- und Schwarzarbeiter“ auf dem Bau und im Straßenbau tätig. Da die Familie im Iran illegal lebte, konnte sie keinen Asylantrag stellen und die Tochter hatte keine Möglichkeit in die Schule zu gehen. Deshalb verließen sie Anfang 2016 den Iran und es begann eine „schlechte Reise“ über die Türkei, Griechenland, Serbien, Ungarn und Österreich, inklusive einem Gefängnisaufenthalt in Ungarn.

Die Familie lebte zum Zeitpunkt des ersten Interviews auf dem Gelände in der Tunzhoferstraße und hatte ein Abschiebeverbot und eine Genehmigung 12 Monate bleiben zu können. Er kann kein Zeugnis aus dem Heimatland nachweisen, die Wohnverhältnisse sind beengt und sie dürfen sich nicht selbst eine Wohnung suchen. Der befristete Aufenthalt ist mit Verunsicherung und Angst verbunden. Er schildert die Lebenssituation von Geflüchteten als eine spezifische und belastende, die mit vielen Unsicherheiten einhergeht und nicht zuletzt die Konzentrationsfähigkeit einschränkt

„Weil die Situation ist, dass wir uns nicht jeden Tag nur auf unsere Schule konzentrieren können, wenn man Migrant ist. Wenn diese zweijährige Ausbildung beendet, unser Aufenthalt weiß ich nicht, danach vielleicht Deutschland sagt, wir brauchen sie nicht mehr, sie müssen zurück in ihr Heimatland. Aber man kann nicht im Leben 10-mal immigriert werden. Ich habe ein Leben im Iran gemacht und ich habe alles verloren. Was ist, wenn ich auch in Deutschland 2 und 3 Jahre bleibe und danach wird gesagt „tschüss“. Das ist alles Stress für uns, alles ist Stress. Wir müssen uns auch darauf konzentrieren ein Deutscher zu werden in Deutschland, einen Pass haben von Deutschland. Auch muss man so viel arbeiten hier. Wenn ein Migrant hat immer Sozialamt bezahlen, das ist auch nicht gut. Und von der Ausbildung bekommen wir auch nicht so viel Geld und ich kann mit diesem Geld alleine nicht leben“ (I 1, Z 209-218).

Herr F. sprach die Sozialarbeiterin in der Unterkunft an, dass er eine Ausbildung machen will, aber seine Deutschkenntnisse nicht ausreichend sind, um alleine eine Bewerbung zu schreiben. Sie empfahl ihm, zu ZIFA-jobcoaching zu gehen.

„Ich habe mit Frau B. eine Ausbildung gesucht. Zunächst haben wir verschiedene Ausbildungen gesucht, aber viele Ausbildungen sind nicht passend für mich, weil ich kein Zeugnis von meinem Heimatland habe. Ich habe erst ein Praktikum in einer Schreinerei gemacht und das gefällt mir nicht. Dann habe ich ein Praktikum bei Haus Monika im Altenheim gemacht und das gefällt mir und ich habe mit Frau B. versucht, dass ich eine Ausbildung bekomme in Altenheim. Wir haben eine Bewerbung geschrieben und ich habe eine Zusage bekommen. Ich habe zwei Jahre Altenpflegehelfer und versucht mit einer Schule. Die Schule hat gesagt, leider wir können nicht eine Klasse zusammenbekommen und deshalb nicht zweijährig ausbilden. Sie können aber ein Schulzeugnis bringen von ihrem Heimatland oder wir versuchen eine Prüfung zu machen. Aber ich konnte dieses Zeugnis nicht besorgen und leider habe ich diese Prüfung nicht bestanden. Danach hat die Schule gesagt, wir versuchen eine Migrantenschule für sie und sie können zweijährige Ausbildung dort machen. Und ich habe dort angemeldet und ab 01.10. ich habe dort meine Ausbildung angefangen“ (I 1, Z 11-26).

Eigentlich interessiert ihn Bauwesen und Architektur sehr, die Arbeit mit älteren Menschen sieht er jedoch als sinnstiftend und gesellschaftlich notwendig an. Er freut sich über die Anerkennung, die er von älteren Menschen für seine Arbeit erhält.

Als wir uns zum zweiten Interview treffen, leistet Herr G. nach einem längeren Haftaufenthalt Sozialstunden in dem Pflegeheim ab, in dem er seine Ausbildung begonnen hatte. Er weiß noch nicht, wie es (beruflich) weitergehen wird und ist in Sorge, ob und wann er ein Führungszeugnis erhalten wird, dass ihm die Wiederaufnahme der Ausbildung ermöglicht. Er lebt wieder mit seiner Familie in einer 2-Zimmer-Wohnung mit Gemeinschaftstoilette in einer Unterkunft. Die Inhaftierung hat so Herr G. seine Familie re-traumatisiert und zu Stigmatisierungen in der alten Unterkunft geführt. Umso stolzer ist er darauf, dass seine Tochter – allen Widrigkeiten zum Trotz - eine Empfehlung für das Gymnasium erhalten hat. ZIFA-jobcoaching ist für ihn in der aktuellen Situation eine wichtige Anlaufstelle und hat den Weg mitgeebnet, dass er ggf. wieder in die Altenpflegeausbildung einsteigen kann. Als Auszubildender ist er jedoch, so Herr F., nach wie vor finanziell vom Amt abhängig. Herr F. hat sich gut über seine Möglichkeiten informiert und spricht sehr gut deutsch. Er steckt jedoch in einem Zwiespalt. Einerseits möchte er arbeiten, um ausreichend Einkünfte zu haben um mit seiner Familie aus der Unterkunft ausziehen zu können. Außerdem könnte er bei finanzieller Unabhängigkeit vom Sozialamt einen Pass beantragen und damit den Aufenthalt sichern. Als Altenpflegehelfer reichen die Einkünfte nicht aus. Der Abschluss als Fachkraft beinhaltet eine 4-jährige Ausbildung, die ihm in seinem Alter als (zu) langer Weg erscheint. Doch geht er davon aus, dass er zu einem späteren Zeitpunkt keine Ausbildung mehr beginnen wird und er hat Familie, für deren Auskommen er sich verantwortlich fühlt. In beiden Interviews nehmen die Schwierigkeiten des Lebens in Gemeinschaftsunterkünften (fehlender Raum, fehlende Ruhe, Angst vor Übergriffen), der Wunsch nach einer eigenen Wohnung, der Anspruch und die Herausforderungen die Rolle des Familienernährers zu erfüllen sowie die Sorge um die Bleibeperspektive, einen großen Raum ein.

„Gott sei Dank haben wir etwas zu schreiben und zu essen.“ Dankbarkeit,
Unabhängigkeit erlangen und aufkommende Ungeduld“

Herr G. ist zu Beginn der Interviews 52 Jahre alt, kommt aus Afghanistan und lebt mittlerweile mit seiner Frau und den fünf Kindern in einer Mietwohnung, die sie in Pandemiezeiten über einen Professor gefunden haben, bei dem ein Sohn studiert. Zuvor hatten sie mehrere Jahre in einer Wohnung auf dem Heimgelände gelebt und vergeblich nach einer Wohnung in Stuttgart gesucht. Die älteste Tochter hat eine Ausbildung in der IT-Branche abgeschlossen. Ein Sohn studiert Architektur, eine Tochter beginnt ein Studium der Medizintechnik und eine Tochter geht auf die Realschule.

In Afghanistan war Herr G. als Mechaniker und LKW-Fahrer, mit einem eigenen LKW für eine russische Firma tätig. Er ist Überlandrouten von Afghanistan nach Russland gefahren. Durch das Taliban-Regime und den Krieg waren die Wege nach Russland gesperrt und er wurde arbeitslos. Nach ein bis zwei Jahren Arbeitslosigkeit und Verfolgung aufgrund der Religion beschloss die Familie, das Land zu verlassen und nach Europa zu flüchten. Aus dem Verkauf ihres Hauses und des LKWs finanzierten sie die kostspielige Flucht der siebenköpfigen Familie nach Deutschland. Er möchte wieder als LKW-Fahrer arbeiten, an seine Berufserfahrung anknüpfen und mit einem eigenen LKW durch Europa fahren, entweder als Angestellter bei einer Firma oder als Selbständiger. Er hat die B 1-Prüfung bestanden, sowie die praktische und theoretische Prüfung im Rahmen seiner einjährigen Ausbildung, mit der er in Deutschland eine Fahrerlaubnis erhält. Er begrüßt, dass er um diese Fahrerlaubnis zu erhalten, nochmals eine Ausbildung in Deutschland absolvieren musste, da er diesbezüglich Mängel in den Regelungen seines Herkunftslandes wahrnimmt.

Hilfreich war für ihn die Information, dass er ein B1-Sprachniveau nachweisen muss, um eine einjährige Ausbildung als LKW-Fahrer beginnen zu können. Herr G. erläutert, dass er die B1-Prüfung mit Unterstützung von ZIFA bestehen konnte. Er schätzt sehr, dass ihm geholfen wurde, eine ärztliche

Behandlung für seine chronische Augenentzündung zu finden. Ohne diese gesundheitliche Unterstützung hätte er nicht lange lesen können und wäre schlecht vorbereitet gewesen. Er fasst die Unterstützung durch die Kollegin von ZIFA-jobcoaching folgendermaßen zusammen: „Sie hat immer geholfen und mir gute Ideen gesagt“.

Herr G. schätzt die guten Bildungsmöglichkeiten für seine Kinder in Deutschland im Unterschied zu seinem Heimatland, wo es, so Herr G., kaum Möglichkeiten gibt, kontinuierlich zur Schule gehen und lernen zu können. Er ist dankbar dafür, dass die Kinder hier zur Schule gehen und studieren können. In der Erziehung seiner Kinder war für ihn zentral, dass sie gut lesen und schreiben lernen, dass sie sich dann aber auch mit ihrer Bildung in die Gesellschaft einbringen. Er ist optimistisch und sieht gute Beschäftigungsmöglichkeiten für sich und damit auch die Aussicht, unabhängig von Sozialleistungen zu werden. Letzteres ist sein zentrales Ziel und für sein Ehrgefühl bedeutsam. Umso mehr ärgert ihn die Langsamkeit bezogen auf die Organisation der nächsten Schritte. Er erledigt sein Lernpensum kontinuierlich. Kein Verständnis hat er dafür, dass ihm die Fahrschule seit über drei Monaten keine Fahrstunden für seine letzte Etappe anbietet und mit Corona und Urlaub argumentiert. Er versucht sich über die Vorbereitung auf die letzte Theorieprüfung mit Hilfe einer App auf dem notwendigen Kenntnisstand zu halten, hat Sorge, dass er diesen Kenntnisstand bis zur Prüfung an einem noch unbestimmten Termin wieder verliert. Er möchte nicht vorrangig zu Hause sitzen und sich nun vorübergehend einen Minijob suchen. Bei der Fahrschule hat er sich mehrmals beschwert, sucht sich Unterstützung beim JobCenter und bei ZIFA-jobcoaching, um die Schritte in Gang zu bringen. Mittlerweile ist er so verärgert, dass er der Fahrschule „Mafia-Methoden“ unterstellt und davon ausgeht, dass diese zeitliche Verschleppung darin begründet ist, dass die Fahrschule sich durch weitere Verträge mit dem JobCenter finanziell besserstellt, als es notwendig wäre.

„Ohne Hilfe wäre ich nicht zu Recht gekommen.“ Sprache, Kontakte, Möglichkeiten kennen und ergreifen als Integrationsschlüssel

Herr H. lebt in einer Zwei-Zimmerwohnung im Ort seines Betriebes und hat eine Ausbildung als Industriemechaniker abgeschlossen. Er wurde vom Betrieb übernommen und hat ein gutes Einkommen. Für die Zukunft steht an, Berufserfahrung zu sammeln, sich weiterzubilden und eine Familie zu gründen. Hilfe und Information benötigt er nicht mehr, jedoch betont er mehrfach, dass er ohne ZIFA-jobcoaching nicht da wäre, wo er heute ist. Er pflegt nach wie vor den entstandenen engen freundlichen Kontakt zur ehemaligen ZIFA-Mitarbeiterin.

Herr H. stammt aus einem afrikanischen Land und ist im Herbst 2015 nach Deutschland gekommen. In seinem Heimatland hat er sechs Semester BWL studiert, das Studium jedoch aufgrund „privater Probleme“ und den politischen Verhältnissen nicht beendet. Er ist allein geflüchtet und hat seine Herkunftsfamilie zurückgelassen. Die ersten Jahre in Deutschland lebte er in Stuttgart auf dem Gelände des Bürgerhospitals. Zu ZIFA-jobcoaching kam er über den Sozialdienst der Unterkunft. Beruflich wollte er nicht an sein BWL-Studium anknüpfen, sondern die produktionsstarke Region nutzen und im technischen Bereich arbeiten. Nach der bestandenen B2-Prüfung konnte er im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung bei Bosch arbeiten. Anschließend begann er eine Ausbildung bei einem anderen großen Unternehmen. Der Betrieb schätzt ihn sehr und hat ihm bereits während der Ausbildung Möglichkeiten für eine „Ausbildungskarriere“ angeboten.

Für Herrn H. war hilfreich, Informationen und Einblicke in die Förderstruktur zu erhalten. Die Sprache ist für ihn der Integrationsschlüssel, die jedoch nicht nur in der Schule –theoretisch – erlernt werden

kann, sondern im Kontakt mit deutschsprachigen Menschen⁷. Er betont die Notwendigkeit der Eigeninitiative von geflüchteten Menschen sowie, sich ein Ziel zu setzen und eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel erreichen zu können. Ausschließlich zu jobben, ohne systematisch die Sprache zu erlernen, sieht er als „zu kurz gesprungen“ und nicht nachhaltig an.

„Und wenn man sehr aktiv ist und sucht, findet man auch. Man muss zur Information gehen, nicht die Information sollte zu dir kommen. Die Menschen sollen das verstehen und die Information rausfinden. Wo ist was, was soll ich als Newcomer tun, wenn ich neu gekommen bin? Man muss ein Ziel haben. Wenn man ein Ziel hat, ich glaube und denke mit den verschiedenen Institutionen, wenn man aktiv ist, das geht. Die Deutschen sind zurückhaltend, aber, wenn man zu denen geht und die merken, ok der will was machen, die helfen gerne. Aber nicht sagen: Ich verstehe nicht was die sagen. Bevor der das versteht muss er es lernen. Und es gibt manche, die haben nur Arbeit im Kopf. Aber ohne die Sprache, man kann nicht arbeiten. Stellen sie sich vor, ich gehe irgendwo hin zu arbeiten, wo ich niemand kenne, ohne die Sprache. Wie soll ich mit meinen Kollegen arbeiten? Das geht eben nicht und das ist der Schlüssel“ (I 1, Z 294-304).

Ihm war wichtig, mit der (ehemaligen) ZIFA-Mitarbeiterin über die professionelle Hilfeleistung hinaus einen Menschen gefunden zu haben, der ihm als Mensch und Freundin begegnet und ihm eine „Ersatzfamilie“ gegeben hat. Geschätzt hat er auch, dass er ganz unterschiedliche Fragen stellen konnte, dass ihm Möglichkeiten aufgezeigt wurden und die Mitarbeiterin sich für ihn eingesetzt, ihn ermuntert und sein Engagement, seinen Ehrgeiz und sein Potenzial gesehen hat.

„Ich habe immer noch Kontakt mit ihr und ihrem Mann. Fast jedes Wochenende bin ich bei denen, die sind wie eine Familie für mich geworden und wir essen, spazieren, Fahrrad fahren, alles Mögliche, Ausflüge. Sie haben diese Menschlichkeit. Sie haben mir gezeigt, dass ich ein wichtiger Mensch für sie bin und dass sie mich mögen. Ich mag sie auch. Wir sind einfach Menschen und ich liebe sie wie meine Familie, ja, hier in Deutschland. Die sind diejenigen, wenn mir etwas auf die Straße passiert, die ich kontaktieren werde, die sind alles für mich“ (I 1, Z 243-250).

Gerne möchte er selbst eine Peer-to peer-Beratung anbieten und Informationen weitergeben.

„Ich habe einen Plan. Also die Leute aus meiner Heimat, ich werde damit anfangen und wenn sie Interesse haben, können sie gerne kommen. Die Leute müssen monatlich zusammentreffen und Vorstellungen machen, alles was es an Möglichkeiten hier gibt. Und wo sie Informationen rausholen in Stuttgart, wo sie hingehen müssen. Und diejenigen, die diesen Wunsch haben, die können diese Wege nehmen, ich bin kein Jobcenter oder Sozialamt, wo ich sage: ich gebe Unterstützung. Nein, ich werde ein Mensch der Informationen geben kann, das will ich gern machen. Ich werde mit paar sprechen und wenn das klappt, werde ich zu Frau B. kommen und fragen, ob es möglich ist, dass wir einen Raum hier finden, wo wir uns treffen und reden. Also wie die Leute mir geholfen haben, ich will auch den Menschen helfen“ (I 1, Z 309-320).

„Wenn man fleißig ist, dann kommt man immer zu Recht“. Schnelles Vorankommen in widrigen Umständen

Mit Herrn I. fanden im Jahr 2021 zwei Gespräche statt. Er ist 24 Jahre alt. 2017 ist er aus einem afrikanischen Land auf gefährlichen Wegen über Algerien nach Italien geflüchtet. Dort lebte er zunächst auf der Straße und ist dann illegal mit dem Zug nach Deutschland eingereist. Dass er aus seinem Heimatland geflüchtet ist hatte einen „Familiengrund“. Herr I. erklärt mir, dass er bei einer Frau aufgewachsen ist, die ihn als Säugling im Müll gefunden habe. Es gibt viele Kinder in meinem

⁷ Die zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zeigt, dass persönliche Kontakte zu Deutschen für den Übergang in Erwerbsarbeit (22 %) eine größere Rolle spielen als ethnische Netzwerke (15 %) (Brücker et al. 2019: 10).

Herkunftsland, so Herr I., die ihre Eltern aufgrund der großen Armut nicht kennengelernt haben. Als die Frau, bei der er aufwuchs gestorben war, musste sein Leben „irgendwo“ weitergehen, so Herr I. Er hatte Ersparnisse aus seiner Tätigkeit als Motorradtaxifahrer und ging nach Algerien, mit dem Ziel, mit der Arbeit auf einer Baustelle Geld für die Überfahrt nach Europa anzusparen. Es sei alles sehr gefährlich gewesen und in Italien kam er letztendlich nur aufgrund des Einsatzes der Ärzte ohne Grenzen an. Über einige Stationen in Deutschland gelangte er schließlich nach Stuttgart in ein Asylbewerberheim. Er führte die in Deutschland begonnenen Sprachkurse weiter und bestand die B 1-Prüfung. Seinen Weg zur Ausbildung beschreibt er folgendermaßen:

„Ich wollte das machen, weil in der Schule in Si. als ich neu war, ich habe meine Lehrerin gefragt: „Wissen Sie welcher Beruf in Deutschland sehr gefragt ist?“. Sie hat mir gesagt: „Es gibt verschiedene handwerkliche Berufe. Es gibt Elektriker und so was. Klempner auch“. Ich habe gesagt: „Klempner, ok, was macht man, wie arbeitet man als Klempner?“ Bei uns ist Klempner bisschen verschieden, hier ist modernisiert. Sie hat gesagt, die haben mit Heizung und Sanitär zutun. Ich habe gesagt: „Was ist Sanitär?“ Das Wort ist neu für mich. Sie hat gesagt: Sanitär machen Klo, Montage und Solar auch. Ich habe gesagt: „Ok, vielleicht ist das ein interessanter Beruf“. Sie hat gesagt: „Du musst Deutsch lernen, damit du eine Ausbildung bekommen kannst. Man braucht entweder B1 oder B2“. Ich habe gesagt: „Ja, ich schaffe es.“ Und dann habe ich für diesen Beruf gelernt und meine Schule weitergemacht. Und als ich in B1 war, hatte ich ein Problem mit der Polizei. Dass ich nach Italien zurückgehe. Die Polizei kam immer zu mir, aber die haben mich niemals gefunden. Die haben mich überall gesucht. Aber ich habe mich immer versteckt. Und in dieser Zeit, schwierige Zeit, gehen immer in die Schule, damit ich meine B1 haben kann. Egal, wenn ich in Deutschland bleiben kann oder nicht, aber ich werde immer weiterkämpfen, damit ich die Sprache sprechen kann. Und ja, aber ich habe nie die Schule ausgefällt. Und ich habe mein B1-Zertifikat bekommen mit hohem Niveau, gute Punkte habe ich bekommen, trotz der Schwierigkeiten, den Stress, die ich hatte. Und als diese Prüfung fertig geworden habe ich gesagt: ok, ich kann nicht so bleiben und hab eine Ausbildungsstelle gesucht. Weil ich könnte arbeiten, aber es ist wichtig einen Beruf zu lernen“ (I 1, Z 83-103).

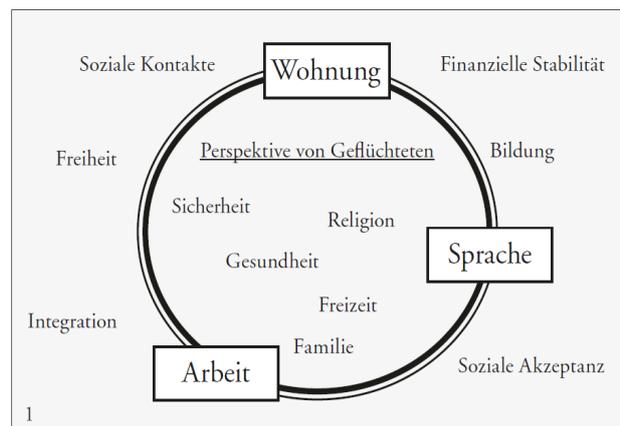
Er fragte beim Sozialdienst der Unterkunft, wer ihn bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitssuche unterstützen könne. Ihm wurde geraten zu ZIFA-jobcoaching zu gehen. Dort wurde mit ihm nach einer passenden Ausbildungsstelle gesucht und Bewerbungsgespräche geübt. Seit Herbst 2020 hat er – nach einem dreimonatigen Vorvertrag - eine Ausbildung im Bereich Sanitär/ Heizungsbau/ Solar in einem kleineren Betrieb in der Region begonnen. Der Ausbildungsbetrieb stimmte der Lehre unter dem Vorbehalt zu, dass er eine kompetente Anlaufstelle hat, die mit ihm seine aufenthaltsrechtliche Situation etc. besprechen und klären kann (im Sinne einer assistierten Ausbildung). Diese Rolle hat ZIFA-jobcoaching übernommen. Mittlerweile hat Herr I. das zweite Lehrjahr erreicht und mit dem bestandenen ersten Lehrjahr gleichzeitig den deutschen Hauptschulabschluss erworben. Sein Arbeitgeber hat ihm eine Mietwohnung in einer Gemeinde besorgt, von wo aus er den Arbeitsplatz mit dem Fahrrad erreichen kann und bezuschusst den Erwerb seines PKW-Führerscheins. Herr I. ist froh, dass ihm die ZIFA-Mitarbeiterin Möglichkeiten der Unterstützung durch Wohngeld erklärt hat und sie zusammen den Antrag bzw. die Formulare ausgefüllt haben. Auf Nachfrage hin erzählt er, dass er nicht viele private Kontakte hat und dass dies der Preis für seine erfolgreichen Schritte sind, die viel Zeit, Kraft und Disziplin in Anspruch nehmen. Er ist optimistisch, dass ihm die Integration am neuen Wohnort gelingen wird. „Eigentlich läuft alles gut“, resümiert Herr I. seinen Prozess. Diesen – fast bilderbuchmäßigen – Integrationsritten steht die prekäre rechtliche Aufenthaltssituation gegenüber. Derzeit besitzt er eine Aufenthaltsgestattung bis April 2022. Mit Hilfe seiner Anwältin will er eine Ausbildungsduldung erreichen. Sollte er keine Ausbildungsduldung erhalten, will er gegen das Urteil Einspruch erheben.

3.3 Bündelung: Hilfreiche, unterstützende Faktoren aus Nutzer_innensicht - Qualitätsfaktoren

In diesem Kapitel werden Aussagen der Geflüchteten bezüglich dem, was sie als unterstützend und damit hilfreich erleben und welche Qualitäten darin für sie bedeutsam sind, in sechs Punkten gebündelt.

Vorausgeschickt werden muss, dass das Leben von fast allen Nutzer_innen von ZIFA-jobcoaching ein Leben in Ungewissheit ist. Es ist davon geprägt, dass unklar ist, wie lange sie in Stuttgart/Deutschland bleiben dürfen. Dies ist z.T. davon abhängig, ob sie eine Ausbildung beginnen können, was wiederum nur mit dem Erreichen eines Sprachniveau von mindestens B1 möglich ist. Hinzu kommt die Ungewissheit wie es Angehörigen geht, die in der Heimat oder in anderen Ländern leben. Die Lebenssituation ist von beengten Wohnverhältnissen geprägt und von rechtlich geringen Bleibeperspektiven, die weitere Schritte zu gehen und die Integration behindern oder gar versperren.

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass aus den Interviews dieser Erhebung der Wunsch nach Autonomie und Handlungsfähigkeit der geflüchteten Frauen und Männer deutlich zum Ausdruck kommt, im Sinne von „das eigene Leben in Deutschland als ‚normaler Mensch‘ und nicht mehr vorrangig als ‚Flüchtling‘ gestalten zu können“ (vgl. auch Schirovsky et al. 2020). Die zentralen bzw. bedeutsamsten erläuterten Ziele der Gesprächspartner_innen sind ausreichender und eigener Wohnraum, eine Bleibeperspektive und damit auch eine bessere (berufliche) Zukunft für die Kinder, soweit vorhanden, das Erreichen der notwendigen Sprachkenntnisse und Arbeit bzw. Ausbildung als Grundlagen für ein sicheres und möglichst selbstbestimmtes Leben. Sehr deutlich wurde, dass sobald sich die Lebenssituation zumindest hinsichtlich eines Aspektes verbessert, sich positive Einflüsse auf andere „(Bau-)Stellen“ ergeben. Es entstehen neue Dynamiken, neuer Elan und das Gefühl, dem Ziel einen Schritt näher gekommen zu sein – und für die weiteren Ziele eine bessere Ausgangsposition zu haben.



Quelle Abb. Schirovsky et al. 2020, S. 261

1. Offene Tür und kurze Wege

Für die Nutzer_innen ist wichtig, dass sie unkompliziert und schnell einen Termin erhalten, ohne Wartezeiten, ggf. auch unangemeldet und freundlich behandelt werden. Geflüchtete, die auf dem Gelände des ehemaligen Bürgerhospitals wohnen, beschreiben den Weg zu ZIFA-jobcoaching als einfach. Es sind kurze Wege. Sie erzählen zudem, dass eine ZIFA-Mitarbeiterin zuvor in den Wohnhäusern im Sozialdienst gearbeitet hat und dies die Kontaktaufnahme erleichterte, da es ein Wiedersehen mit einer aus Alltagsbezügen bekannten Person war. Hilfreich für die Nutzer_innen ist, dass die Mitarbeitenden der Sozialdienste in den Unterkünften und weiterer Dienste des Caritasverbandes ansprechbar sind und Kenntnis darüber haben, wo und dass es mit ZIFA-jobcoaching ein spezifisches und niederschwelliges Beratungsangebot, für alle Fragen rund um Bildung und berufliche Integration, gibt. Die Nutzer_innen betonen dabei aber auch, dass es der eigenen Initiative bedarf,

dass sie selbst die Initiative ergreifen, nachfragen und nach Informationen suchen (müssen). Deutlich wird zudem, insbesondere bei den geflüchteten Frauen, dass sogenannte Schneeballeffekte entstehen und Empfehlungen unter Freundinnen Orientierung und Vertrauen schaffen. Beispielsweise hat sich im x-Wohnheim unter den Frauen herumgesprochen, dass die Mitarbeiterin, die immer wieder vorbeikommt, nett ist, verständlich spricht und gut erklären kann.

„Sie (die Zimmernachbarin von Frau D.) hat gesagt, Frau S. sehr fleißig, nett. Gut reden, alle verstehen, alle erzählen, alle melden. Hat mit Frau S. gesprochen und mit ihr in der Küche Kuchen gegessen.“ (Z 441-443)

2. Unterstützung beim Spracherwerb und Lobby

Der Erwerb von Deutschkenntnissen ist für die Nutzer_innen von ZIFA-jobcoaching von großer Bedeutung, öffnet oder schließt Türen in Arbeit und Ausbildung. Gleichzeitig erzählen viele von Schwierigkeiten, im Rahmen der vorgesehenen Stunden, die Prüfungen für die geforderten Niveaus zu bestehen. Dies erzeugt Druck, Angst sowie Wartezeiten und ggf. Abbrüche im bereits Begonnenen. Einige Gesprächspartner_innen heben die präzisen Kenntnisse der Mitarbeiterinnen über die jeweils notwendigen Sprachkenntnisvoraussetzungen hervor und das differenzierte Wissen darüber wie und wo, welche Sprachkurse zu welchen Konditionen und in welchen Kombinationen besucht werden können. Für sie von großem Nutzen ist, dass die ZIFA-Mitarbeiterinnen mit ihrer Lobby neue Stunden und eine neue Chance über einen weiteren Berechtigungsschein „herausholen“.

Die Mitarbeiter_innen kennen Wege und haben Kontakte. Sie können begründen, warum weitere Stunden notwendig und gut investiert sind. Dies werten die Nutzer_innen als große Wirksamkeit des Angebotes, hilft darüber hinweg, dass sie ein wiederholtes Nichtbestehen auch als Beschämung erleben und gibt ihnen wieder Hoffnung auf eine weitere Chance.

3. Im Labyrinth der Strukturen und Paragraphen begleitet werden und Fürsprache

Aus den Rückmeldungen der geflüchteten Menschen wird deutlich, dass sie die Strukturen in Deutschland (zunächst) nicht kennen und auf die Unterstützung und Fürsprache an anderen Stellen/Behörden angewiesen sind. Sie schätzen die Struktur- und Rechtskenntnisse der Mitarbeiterinnen und dass sie diese transparent und verständlich erklären können. Dies bezieht sich auch auf Informationen bezogen auf das komplizierte Geflecht unsicherer Bleibeperspektiven. Damit können sie sich besser orientieren und Zusammenhänge, Logiken und notwendige Schritte verstehen. Dies kann auch ganz konkret beinhalten, Sparingpartner_innen für Nutzer_innen in Vorbereitung eines Bewerbungsgespräches oder eines Gesprächs in einem Amt zu sein, Situationen durchzuspielen und geschriebene und ungeschriebene Gesetze zu erläutern. Sie schätzen ebenso, dass die Mitarbeiterinnen, die in Strukturen und Rechtsvorgaben liegenden Spielräume einschätzen und auf ihre Interessen hin ausloten können. Als wichtig und hilfreich sehen sie an, dass sie, wenn nötig, in diesem Labyrinth von der einen zur anderen Stelle begleitet werden und die Mitarbeiter_innen die Stimme für sie und ihre Interessen erheben und für sie und ihre Rechte eintreten.

4. Entspezialisierung und Netzwerke

Die Nutzer_innen betonen das breite Wissen der Mitarbeiterinnen und die unkomplizierte, anpackende Hilfe in Alltagssituationen: „hat mir immer **bei allem** geholfen.“ Sie formulieren diese Qualität als einen Unterschied zu Behörden, die sie in ihren Zuständigkeiten deutlich begrenzter/fokussierter erleben und betonen: „und bei allem gehe ich dann zu ZIFA und mir wird dann geholfen“. Damit einher geht das Betrachten des ganzen Menschen in seinem Lebenszusammenhang, das gesundheitliche Themen, Kinderbetreuung u.v.m. mitumfasst. Hans Thiersch spricht in diesem Zusammenhang auch von einer Professionalität, in den Zwischenräumen, also zwischen den „Spezialdiensten“ zu arbeiten und einer Arbeit, die alles zusammenhält (Thiersch 2020). Die Nutzer_innen berichten zudem von guten und schnellen Kontakten der Mitarbeiterinnen zu anderen Diensten, dem Sozialamt, dem JobCenter, Betrieben, die Hospitationen bzw. Praktikumsplätze anbieten etc. Sie registrieren eine funktionierende Netzwerkarbeit, sinnvolle Kooperationen und ein Eingebundensein von ZIFA-jobcoaching in die Landschaft der Unterstützungs- und Ausbildungsmöglichkeiten.

5. Gemeinsames Arbeiten über Zeit hinweg, Selbstbestimmung und Empowerment

Sehr honoriert wird das Eingehen auf die individuelle Ausgangssituation (keine Arbeit nach Schema F) und dass *gemeinsam* nach Wegen gesucht und diese *gemeinsam* gefunden werden. Geschätzt wird also das Mehrwissen beispielsweise über die Hilfestrukturen, bei gleichzeitiger Arbeit auf Augenhöhe. Dies beinhaltet für die Nutzer_innen eine Qualität von ernstgenommen und respektvoll behandelt werden. Ihnen wird nichts aus der Hand genommen. Sie behalten ihre Würde, sie übernehmen selbst die Dinge, die sie übernehmen können, sie werden - so gewünscht – begleitet und in ihren Möglichkeiten (heraus)gefordert: „Alles was meine Ausbildung betrifft, spreche ich nur mit Frau A., denn wir haben das zusammen gemacht, **von Anfang an bis jetzt.**“ (Z 171-173, Frau C. I1).

Gerade die Ermunterung, der emotionale Zuspruch, „du schaffst das“ beschreibt der Großteil der Interviewten, insbesondere Frauen, als stärkend, Mut machend und zentrale Erfahrung. Vertrauen, das wird deutlich, entsteht durch die Erfahrung, der Fürsprache für sie. Aber auch, dass ihnen zugetraut wird, dass sie vieles schaffen können und dass wahrgenommen wird, dass sie auch bereits vieles geschafft und Stärke gezeigt haben. Die Nutzer_innen erleben damit ein gutes Austarieren von Fürsprache und Empowerment/Selbstermächtigung als hilfreich und vertrauensbildend.

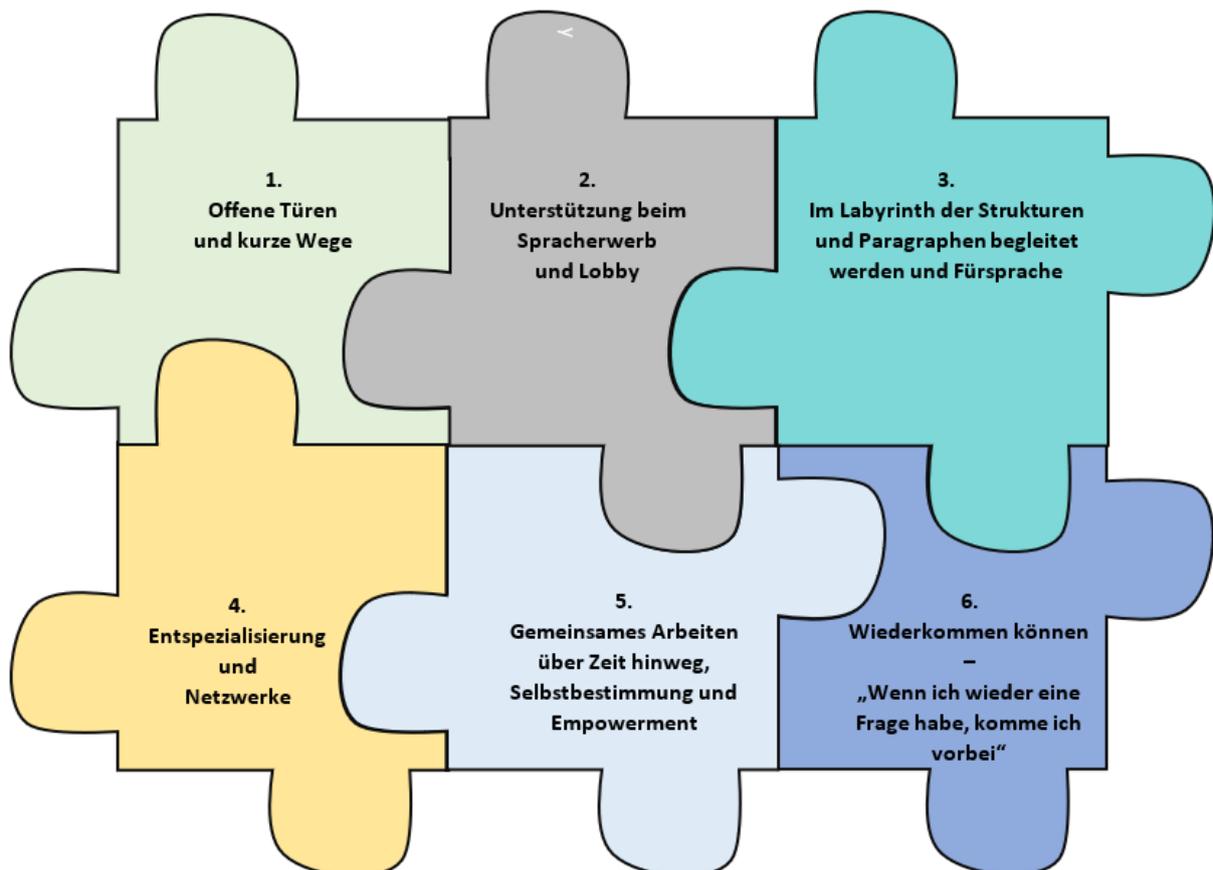
Ein Großteil der geflüchteten Frauen im Sample erzählen von ihren Interessen und Anstrengungen für sich eine selbstbestimmte Lebensführung über Bildung und Erwerbsarbeit zu erreichen. Dies ist mit großen Herausforderungen verbunden. Sie schätzen es sehr, wenn sie in ihren Anstrengungen – auch auf dem Hintergrund ihrer kulturellen Herkunft – verstanden, unterstützt und nicht einseitig festgelegt werden. Das Einseitig-festgelegt-werden beinhaltet ggf. auch Deutungsmuster von Professionellen, mit denen Geflüchtete - bewusst oder unbewusst - in „Schubladen“ gesteckt werden. Selbstbestimmung und Unabhängigkeit von Sozialgeldern ist für viele Geflüchtete ein wichtiges Thema und Ziel. Entsprechend deutlich ist die Kritik und die „Beschwerde“ der Nutzer_innen, dass auch nach den Lockerungen der Pandemiebestimmungen im Sommer 2021 Einrichtungen und Institutionen „zu langsam“ reagieren und nicht ansprechbar für sie sind. Auf dem Hintergrund dieses Vakuums und „Stillstandes“ ist ZIFA-jobcoaching ein Ankerpunkt und ein Ort, an den sie Wünsche nach einer Beschleunigung ihrer Bildungsprozesse und Unterstützung herantragen.

6. Wiederkommen können – „Wenn ich wieder eine Frage habe, komme ich vorbei“

Sie schätzen zudem sehr, dass sie sich - auch wenn sie einen Ausbildungsplatz gefunden und sich dort eingefunden haben – weiterhin an ZIFA-jobcoaching wenden können, aber nicht müssen (keine Verpflichtung). Strukturen, Antragstellungen und mögliche Vorgehensweisen sind für geflüchtete Menschen auch nach ein paar Jahren Aufenthalt nicht immer zu verstehen. Deshalb honorieren sie sehr, dass sie weiterhin mit bürokratischen Fragen kommen können, sie ein Back off haben und der Kontakt und die Zuständigkeit nicht abbricht.

„Ich habe mit Caritas und mit diesem Heim kein Kontakt mehr. Doch die haben gesagt, bis ein Jahr, wenn ihr etwas braucht, zum Beispiel eine Post kommt, wenn wir nicht verstehen was wir machen sollen. Bis ein Jahr dann können wir da gehen und da einfach fragen. Wenn nicht, dann brauchen wir auch nicht“. (I 3, Z 204-207)

Qualitätsfaktoren im Überblick



4. Fazit und Ausblick: Ableitungen für die weitere Arbeit und Konsequenzen

Die wissenschaftliche Begleitung konnte sowohl Perspektiven der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen auf die Projektentwicklung Qualitätsfaktoren und das professionelle Verständnis herausarbeiten (Kap. 2), wie auch Perspektiven von geflüchteten Menschen, die eine Arbeits- und letztlich auch eine Bleibeperspektive suchen, bündeln (Kap. 3 bzw. 3.3).

Die Ansätze von ZIFA-jobcoaching sind zu Recht flexibel und vielfältig, da auch die Lebenssituationen und Bedarfe der Nutzer_innen vielfältig und von Diversität geprägt sind. Es braucht von Mitarbeiter_innenseite ein breites Wissen, Vernetzung und vor allem individuelles Verstehen, die Fähigkeit sich einzulassen und Vertrauen aufzubauen. Es braucht die Fähigkeit zu vermitteln, Hartnäckigkeit, Kreativität und den Mut zum Einspruch gegenüber erschwerenden Rahmenbedingungen und für die Einhaltung von Menschenrechten.

Deutlich wurde auch, dass die „langen Wege“, das Stocken und die fehlende Geradlinigkeit in den Prozessen, nicht ausschließlich individuelle, personenbezogene Gründe haben. Vielmehr erzeugen oft asylpolitische und arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie institutionelle Gegebenheiten Wartezustände und Ungewissheiten, die geflüchtete Menschen aushalten und ertragen müssen. Die Arbeitsmarktperspektiven Geflüchteter sind in erheblichem Maße von deren aufenthaltsrechtlichem Status abhängig. Unsicherheit und Ängste vor Abschiebung beeinflussen eine langfristige Berufsplanung deutlich. Die Arbeit von ZIFA-jobcoaching kann diese Rahmenbedingungen nicht „aushebeln“, sondern muss darin Möglichkeiten gestalten. Sie kann aber Empowerment unterstützen (hier nicht nur individualisierend gemeint) und Rückmeldungen innerhalb des Caritasverbandes geben, auf was weshalb auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene asyl- und sozialpolitisch zu insistieren ist und an welchen Stellen Integrationsbedingungen verbessert werden müssen.

Das abschließende Kapitel hat nicht den Charakter einer Zusammenfassung und möchte damit nicht alle zentralen Aspekte nochmals wiedergeben. Vielmehr fokussiert die wissenschaftliche Begleitung bezogen auf die weitere Entwicklung der Arbeit von ZIFA-jobcoaching auf ausgewählte Punkte.

Bestätigung des Ansatzes und der Qualität der Begleitung => in Kontinuität gehen

Die Perspektive der Nutzer_innen auf das, was geschätzt und als hilfreich erlebt wird, korrespondiert mit dem ermächtigenden Beratungsansatz als Grundverständnis der Mitarbeiterinnen.

Erkennbar ist, dass der von den Mitarbeiterinnen vertretene Ansatz einer menschenzentrierten, ganzheitlichen Beratung von den Nutzer_innen als wichtig und hilfreich beurteilt wird. Der bislang priorisierte Arbeitsansatz wird mit den sechs herausgearbeiteten Gelingensfaktoren durch die Nutzer_innen bestätigt und unterstrichen. Eine niederschwellige, bedarfs- und zielorientierte Arbeit, die nicht isoliert die Arbeitsmarktintegration in den Fokus stellt, sondern die gesamten Lebensumstände und „den ganzen Menschen“ sieht und versteht, schafft Vertrauen und wird im ganz Konkreten als hilfreich erfahren. Dabei wird auch die „Fürsprache“ wie auch die Selbstermächtigung als sehr unterstützend und fördernd beschrieben. Nutzer_innen erleben sich dann als verstanden und gut begleitet. Auch eine Studie aus NRW bestätigt, dass zu einer produktiven Inanspruchnahme aus Nutzer_innenperspektive eine als gleichberechtigte erlebte Beziehungsstruktur zwischen Nutzer_innen und Professionellen beiträgt, des Weiteren die Anerkennung und Akzeptanz als

gleichwertige Person sowie die Verlässlichkeit der Professionellen in schwierigen Situationen (Oelerich et al. 2019:9). Die Verlässlichkeit in schwierigen Situationen beinhaltet wiederum nicht isoliert zuständig zu sein, sondern Kontinuität, „Dabei-Bleiben“ und Erreichbar-Sein gerade in Situationen, Etappen und Herausforderungen, die schwierig und nicht alleine zu bewältigen sind. Dies gibt Zutrauen, die langen Wege zu gehen, sie nicht z.B. über Leiharbeit oder ähnliches abzukürzen und Wartezeiten auszuhalten.

Aus dieser deutlichen Bestätigung des komplexen Ansatzes von den Nutzer_innen wie auch der Mitarbeiterinnen lässt sich ableiten, dass das Konzept keiner Überarbeitung bzw. grundlegenden Korrektur bedarf, sondern so weitergeführt werden sollte. Kontinuität und stabile Netzwerke erweisen sich als Erfolgsfaktoren, die (Ab-)Brüche präventiv verhindern und Nachhaltigkeit erzeugen können. „Projektitis“ im Sinne eines immer wieder Beendens und neu Startens von befristeten Angeboten, erweist sich dagegen als Qualitätskiller und Verschwendung von Ressourcen. Auch in Organisationsberatungen werden zwei bis drei Jahre als Erprobungs- und Aufgleisungsphase von Startups angesehen. Nach Bestätigung des erprobten Ansatzes wird ein Unternehmen in der Regel nicht geschlossen, sondern verstetigt bzw. in den Regelbetrieb aufgenommen. Entsprechend wäre eine finanzielle Absicherung - über den kommunalen Haushalt - notwendig und sinnvoll.

Es gibt Anzeichen dafür, dass in den beiden Unterkünften, in denen seit Mitte 2019 aufsuchende Arbeit durch ZIFA-jobcoaching geleistet wurde, eine erste „Sättigung“ bezogen auf Erstkontakte entstanden ist. Dies ist jedoch nicht gleichzusetzen und zu verwechseln mit einer erfolgten Sättigung des Beratungsbedarfs. Damit, dass geflüchtete Menschen Zugang zu ZIFA-jobcoaching finden, endet nicht die Beratung/Begleitung, sondern sie beginnt damit erst! Dies gilt insbesondere im Rahmen eines Ansatzes, dessen Ziel die Erarbeitung und Umsetzung einer *nachhaltigen* Arbeitsperspektive ist. Deutlich wurde auch, dass in den Begleitungen selten ein Schema F angelegt werden kann, sondern dass häufig zeitaufwendig nach individuellen Wegen und auch unkonventionellen Lösungen gesucht und Brüche verhindert werden müssen. Für die bereits angelaufenen Begleitungen ist entsprechend Arbeitszeit vorzuhalten. Dies gilt auch, wenn berücksichtigt wird, dass Unterstützungsbedarfe unterschiedlich komplex sind und in Teilen mit einmaligen Informationsterminen befriedigt werden können.

Das Ziel, mehr Geflüchtete und insbesondere mehr Frauen zu erreichen, ist vor allem durch die aufsuchende Arbeit erreicht worden. ZIFA-jobcoaching hat an Bekanntheit unter den Geflüchteten gewonnen. Sie empfehlen untereinander ZIFA-jobcoaching weiter, was sich auch darin zeigt, dass die Angaben von Frauen steigen, dass sie von ZIFA-jobcoaching über eine Freundin weiß. Dennoch wird es auch in Zukunft kein Selbstläufer sein, dass geflüchtete Menschen mit Unterstützungsbedarf in ihrer beruflichen Einmündung den Weg zu ZIFA-jobcoaching finden. Dieser Zugang muss immer wieder durch vertrauensvolle personelle Angebote hergestellt und ermöglicht werden. Die verbesserten und vervielfältigten Zugänge zu und für geflüchtete Frauen und Männer sind als deutlicher Erfolg zu werten. Die Berechtigung für das Angebot kann und darf jedoch nicht primär darüber nachgewiesen werden, wie viele Menschen und vor allem, dass immer mehr Menschen erreicht werden. Neuzugänge als (alleiniges oder zentrales) Erfolgskriterium ist ein trügerischer Fokus in Bezug auf das Ziel der Nachhaltigkeit. Nicht zuletzt spricht für Kontinuität, dass damit das Qualitätsmerkmal „Ansprechbar-Bleiben“ eingelöst werden kann. Dabei nimmt ZIFA-jobcoaching neben der Scharnier- und Vermittler_innenfunktion auch die Rolle einer Konstante, da wo notwendig, ein, was gerade deshalb von Bedeutung ist, weil Geflüchtete in der Regel wenig Konstanten außerhalb ihrer Community und Familie haben.

Die Frauenkonzeption braucht verschiedene Angebote mit der Möglichkeit des Wechsels dazwischen: Peer to peer- Bildungsangebote weiterführen

Der auffälligste Befund im ersten Jahr der Neukonzeption 2019 war der sprunghafte Anstieg der Zugänge von Frauen. Damit machten geflüchtete Frauen - entgegen dem bisherigen Trend - die Mehrheit der sich neu an ZIFA-jobcoaching wendenden Personen aus. Die Mitarbeiter_innen führten dies auf die neue Strategie (aufsuchende Arbeit in den Unterkünften sowie peer to peer-Ansatz) und die „richtige Zeit“ zurück. Diese Entwicklung hat sich abgeschwächt. Dies kann auf die Pandemiebedingungen zurückgeführt werden, die insbesondere Lebenssituationen von Frauen mit Sorgaufgaben stark betroffen und herausgefordert haben. Es kann auch darauf zurückgeführt werden, dass die 2019 gut gestarteten peer to peer- bzw. Empowerment-Ansätze pandemiebedingt unterbrochen, ja beendet werden mussten. Das bedeutet, ein spannender Teil der niederschweligen Bildungsveranstaltungen für Frauen konnte nicht weiter durchgeführt und damit ausreichend erprobt werden. Zugleich „versiegte“ diese Zugangsquelle für Frauen.

Zukünftig wird zu verfolgen sein, ob der Zuwachs anhält und wie viele Frauen über die aufsuchenden Erstkontakte hinaus auf dem weiteren Weg der beruflichen Integration, Beratung und Begleitung bei ZIFA-jobcoaching suchen. Die wissenschaftliche Begleitung empfiehlt hinsichtlich der Weiterführung des Frauenprojektes, dem peer to peer-Ansatz und dem konsequenten Einbezug von Expert_innen in eigener Sache ab 2022 Priorität einzuräumen. Dies begründet und unterstreicht auch eine im Sommer 2021 durchgeführte Untersuchung von Alessa Koch (Koch 2021). In diesem Rahmen wurden 3 Teilnehmerinnen der Peer to peer-Bildungsveranstaltungen, 2 Peers in Funktion von Role-Models und die hauptamtliche ZIFA-Mitarbeiterin befragt. Herausgearbeitet wurde, wie schnell ein geschaffener Möglichkeitsraum es erst möglich macht, über Wünsche und Motivationen zu sprechen und diese darzulegen. Geflüchtete Frauen vermitteln dabei auch, dass sie nicht immer als „Problem“ angesehen werden wollen. Sie möchten sich austauschen, verstehen wie z.B. Bildung in Deutschland funktioniert, Ideen, Wissen/Expertisen miteinander teilen, gemeinsam Lösungen finden und an ihrer Selbstverwirklichung arbeiten: „so when we discuss with the women, we can everything, so specially for women in this group, it is good, you can know easily, this one, if i got any problem, i will share with others, then we are there to discuss it, life it becomes easy“ (N2-Peer, Z 60-63 in Koch 201: 64). Dafür braucht es nach Rückmeldung der geflüchteten Frauen eine gut gehaltene Struktur und prozessbegleitende Vermittlerinnen.

Auch auf Empowerment ausgerichtete Konzepte in der Sozialen Arbeit sind nicht frei von sozialen Machtgefällen sowie strukturellen und institutionellen Alltagsrassismen. Sie werden häufig von Akteur_innen konzipiert, die durch ihre soziale Positionierung begrenztes Wissen über die jeweiligen (Gewalt-)Erfahrungen der Adressat_innen und die daraus folgenden Konsequenzen haben (können). „Der Einbezug des Erfahrungswissens von Frauen im Asylsystem über ihre Erfahrungen vor, während und nach der Flucht sowie ihre Strategien und Bedürfnisse einer Selbstermächtigung ist dementsprechend zentral für die Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe“ (Edling 2021: 200). „Die geflüchteten Frauen sind nicht hinterm Mond. Sie haben klare Vorstellungen“, so die ZIFA-Mitarbeiterin. Sie hat durch die Anregungen der Peers viel über ihre – unzulässigen – Vorannahmen gelernt und ein vollständigeres Wissen erhalten, was die Frauen beschäftigt und was sie alles mitbringen. Daraus ergeben sich notwendige Umstellungen des Angebotes: diese Angebote sind zukünftig konsequent gemeinsam – Hauptamtliche und peers – und gleichberechtigt zu konzipieren und umzusetzen. Damit kann auch ein verschieden gelagertes Erfahrungs- und Fachwissen zum Tragen kommen sowie fortlaufend neue Erkenntnisse dazu gewonnen werden, wie Frauen, die als erwerbsarbeitsfern angesehen werden, interessiert und unterstützt werden können.

Traumatische Lebenserfahrungen verstehen und berücksichtigen

Aus therapeutischen Begleitungen ist bekannt, dass bei vielen geflüchteten Menschen kein einzelnes traumatisches Erlebnis existiert, sondern Traumatisierungen, die sich über einen längeren Zeitraum akkumulierten. In der Regel sind es Gewalterfahrungen, teils eingebettet in einen Kontext von Armut und/oder Diskriminierung, oder immer wiederkehrende traumatische Erfahrungen in Kriegsgebieten, auf der Flucht, oder in den Ankunftsländern“ (Schneck 2018: 175). Die Lebenssituation in der Zeit des Neuankommens in Deutschland ist insbesondere für Flüchtlinge, die an Traumafolgen leiden besonders schwierig. „Nach sogenannten man-made-disasters ist das Vertrauen in andere Menschen in der Regel erschüttert, so dass sie sich oft in einem dauerhaften inneren Alarmzustand befinden. Der Angstpegel ist hoch und viele ziehen sich stark zurück, um nicht aufzufallen. So werden die psychischen Probleme häufig erst einige Zeit später erkannt, wenn sich die gesamte Lebenssituation etwas beruhigt hat. Von außen und oberflächlich betrachtet, wird diese Tatsache oft nicht verstanden, da die Betroffenen ja hier nun angekommen seien (Schneck 2020: 112).

Dieser Erfahrungshintergrund kann sich ggf. auch in Ausbildungsabbrüchen, Erreichen von Belastungsgrenzen, Krisen etc. ausdrücken. Die ZIFA-Mitarbeiter_innen werden auch mit grausamen, gewaltvollen Lebenserfahrungen konfrontiert und haben diese – auch wenn sie natürlich nicht therapeutisch tätig sind - in der Begleitung mit zu berücksichtigen. Für die Unterstützung bei der beruflichen Integration von Geflüchteten, vor allem von geflüchteten Frauen, bedarf es eines Wissens über und einem Gespür für traumatische (Gewalt-)Erfahrungen. Die wissenschaftliche Begleitung empfiehlt, dass das ZIFA-jobcoaching-Team sich fortlaufend Caritas-intern und mit externen Fortbildungen zu Trauma wie auch zu Diskriminierung weiterbilden kann und in diesem Kontext auch Teamsupervision angeboten wird.

Nachhaltigkeit und ausbildungsflankierende Unterstützung

Ein Ziel von ZIFA-jobcoaching ist, geflüchtete Menschen bei der Entwicklung einer nachhaltigen beruflichen Perspektive zu unterstützen und damit auch Abbrüche präventiv zu minimieren. Es geht darum, nicht „irgendeine Arbeit“ oder „irgendeine Maßnahme“ zu finden, sondern das, was sich geflüchtete Frauen* und Männer* für ihre berufliche Zukunft auch längerfristig vorstellen können, auf den Weg zu bringen. Um Nachhaltigkeit in den eingeschlagenen Wegen der Geflüchteten zu erreichen, sind verschiedene Flankierungen anzubieten.

Die wissenschaftliche Begleitung sieht das 2019 aufgegleiste Angebot „JobCoach“ als *einen* wertvollen und notwendigen Baustein hierzu an. Die Erfahrungen im Angebot „JobCoach“ und bei ZIFA-jobcoaching (beispielhaft auch bei Herrn I) zeigen den Bedarf an ausbildungsflankierender Unterstützung sowohl von Betrieben als auch von Geflüchteten. ZIFA-jobcoaching sollte sich dabei die Erfahrungen zu eigen machen, dass Menschen nicht in jeder neuen (Bildungs-)Episode eine neue begleitende Person benötigen, sondern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit über Zeit und Übergänge hinweg. Empfohlen wird, das Angebot in enger Kooperation mit ZIFA-jobcoaching weiterzuführen und so Einstiegserschwerisse wie auch Bruchstellen innerhalb der Ausbildungen insbesondere im Pflegebereich zu minimieren.

Das Monitoring könnte in Zukunft stärker daraufhin ausgerichtet werden, Informationen darüber zu erhalten, mit wie vielen Treffen und über welchen Zeitraum unterstützt wird, bis einzelne Etappen bewältigt werden können.

Literatur

- Aghamiri, Kathrin; Streck, Rebekka; van Rießen, Anne 2021. Die Stimmen der Adressat*innen in der Corona Pandemie. In Anselm Böhmer et al. (Hrsg.), *Soz Päd Corona. Der sozialpädagogische Blog rund um Corona*. <http://dx.doi.org/10.25673/36168>
- Atmaca, Delal und Samia Dinkelaker 2020. Ein Recht auf Schutz vor Gewalt für alle Frauen. In *Bürger und Staat*, H. 3, S. 167-170. Online: http://www.buergerimstaat.de/3_20/migration.pdf (Zugriff:4.10.21)
- Becher, Lena und Simon Näckel 2018. *ZIFA-jobcoaching. Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung von ISAM*. Remagen: Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktförderung.
- Bitzan, Maria und Eberhard Bolay 2017. *Soziale Arbeit – die Adressatinnen und Adressaten*. Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Braches-Chyrek, Rita et al. (Hrsg.) 2019. *Bildungs- und Teilhabechancen geflüchteter Menschen. Kritische Diskussionen in der Sozialen Arbeit*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bridge – Berliner Netzwerke für Bleiberecht bei der Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration (Hrsg.) 2021. *Geflüchtete: Arbeitsmarktzugang und –förderung. Ein Leitfaden für Mitarbeitende von Arbeitsagentur und Jobcenter*. Berlin.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric 2020. *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- Brücker, Herbert; Gundacker, Lidwina; Kalkum, Dorina 2020. *Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft*. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 9.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018. *So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern*. Berlin: Monitor Familienforschung Ausgabe 40.
- Busche, Gesa 2019. Folter und Verfolgung erzählen. Methodologische Perspektiven. In Birgit Behrensen und Manuela Westphal (Hrsg.), *Fluchtmigrationsforschung im Aufbruch* Wiesbaden: Springer, VS, S. 143-166.
- Caritas Stuttgart 2018. *ZIFA-jobcoaching. Antrag auf Strukturförderung durch den diözesanen Zweckerfüllungsfonds Flüchtlingshilfen 2019*. Stuttgart.
- Christ, Simone 2019. »Gott sei Dank fühle ich mich jetzt nicht mehr als Flüchtling«. *bicc Working Paper*, Nr. 5.
- Denkinger, Jana 2020. Aus der IS-Gefangenschaft nach Baden-Württemberg: Evaluation des Sonderkontingents für besonders schutzbedürftige Frauen und Kinder aus dem Nordirak. In Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BaFF e.V. (Hrsg.), *Die flüchtige Würde. Versorgung traumatisierter Geflüchteter zwischen Menschenrechten und Ausgrenzung. Tagungsdokumentation*. Berlin: Akademie Stuttgart-Hohenheim, S. 18-23.
- Der Paritätische, Gesamtverband (Hrsg.) 2020. *Ausbildung und Arbeit als Wege zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung. Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration*. Berlin
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) 2020. *Empowermentarbeit mit geflüchteten Frauen. Bedarfe, Praxisansätze und Handlungsempfehlungen*. Berlin.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.) 2020. Integration geflüchteter Menschen in Arbeit und Bildung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit*, H. 3.
- Edling, Paula 2021. Zwischen Funktionalismus und feministischer Kritik. Intersektionale Perspektiven auf Empowerment in der Gewaltschutzarbeit mit Frauen* im Asylsystem. In Samia Dinkelaker et al. (Hrsg.), *Nach der Willkommenskultur. Geflüchtete zwischen umkämpfter Teilhabe und zivilgesellschaftliche Solidarität*. Bielefeld: transcript.
- Eichinger, Ulrike und Barbara Schäuble 2018. „Gestalten unter unmöglichen Bedingungen? Soziale Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften“. In Nivedita Prasad (Hrsg.), *Soziale Arbeit mit Geflüchteten*. Toronto und Opladen: Verlag Barbara Budrich, S.274-299.
- Engelhardt, Iris 2018. „Ambulante Hilfen in Gemeinschaftsunterkünften“. In Luise Hartwig et al. (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S.201-218.
- Fendel, Tanja 2019. *Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Düsseldorf: WISO Direkt 02/2019.
- Fendel, Tanja und Franziska Schreyer 2021. *Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit*. Düsseldorf: WISO Direkt 17/2021.
- Flüchtlingsrat Baden-Württemberg (Hrsg.) 2021. *Arbeitshilfe Aufenthaltsverfestigung*. Stuttgart

- Franzke, Bettina 2020. *Geflüchtete in Ausbildung und Arbeit vermitteln. Eine Handreichung für Integrationsfachkräfte* [E-Book]. Wiesbaden: Springer.
- Gahleitner, Birgitta et al. 2021. (Professionelle) Beziehungen und Solidarität. In *sozialmagazin*, Heft 8, S. 58-64.
- Genkova, Petja und Andrea Riecken (Hrsg.) 2018. *Handbuch Migration und Erfolg*. Wiesbaden: SpringerVS
- Goßner, Laura; Kosyakova, Yuliya 2021. *Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse*. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht, 08/2021.
- Granato, Mona 2018. Fluchtmigration und berufliche Ausbildung. In Ceylan Rauf; Markus Ottersbach, Petra Wiedemann (Hrsg.), *Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation*. Wiesbaden, SpringerVS, 133–156.
- Hammerschmidt, Peter; Pötter, Nicole; Stecklina, Gerd (Hrsg.) 2021. »Der lange Sommer der Migration«, die Teilhabechancen der Geflüchteten und die Praxis der Sozialen Arbeit«. Weinheim: Beltz Juventa.
- Hartwig, Luise 2018. „Geflüchtete Frauen und Mädchen“. In Luise Hartwig et al. (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit mit geflüchteten Kindern und Familien*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S.388-393.
- International Women Space (IWS) 2015. *In unseren eigenen Worten. Geflüchtete Frauen in Deutschland erzählen*. Berlin.
- Jünger, Judith 2017. „Leben auf der Schwelle“. In Claudia Seibold und Gisela Würfel (Hrsg.), *Soziale Arbeit mit jungen Geflüchteten in der Schule*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S.51-61.
- Junne, Florian et al. (Hrsg.) 2019. *Aus der Gewalt des „Islamischen Staates“ nach Baden-Württemberg. Evaluation des Sonderkontingents für besonders schutzbedürftige Frauen und Kinder aus dem Nordirak*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kechaja, Maria (o.A.). Was ist Empowerment? Adis e.V., <https://adis-ev.de/empowerment/empowermentverstaendnis> (Zugriff: 12.09.21).
- Kilian-Yasin, Katharina; Naderer, Gabriele; Volkert, Jürgen 2020. Verwirklichungschancen Geflüchteter in Pforzheim und Tübingen 2017 und 2018: Perspektiven, Einschränkungen und Integrationsstrategien In Hanna Schirovsky et al. (Hrsg.), *Nicht nur über, auch mit Geflüchteten reden: Verwirklichungschancen, Einschränkungen und Integration aus der Sicht Geflüchteter*, Tübingen.Koch, Alessa 2021. *Bildung als Empowerment? Peer-orientiertes Jobcoaching mit geflüchteten Frauen*. Masterarbeit an der Hochschule Esslingen. Abgabe am 22.9.2021.
- Koch, Alessa 2021. *Bildung als Empowerment? Peer-orientiertes Jobcoaching mit geflüchteten Frauen*. Unveröffentlichte Masterarbeit an der Hochschule Esslingen. Esslingen.
- Kosyakova, Yuliya 2021. *Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen*. Berlin: IQ-Fachstelle Einwanderung. Working paper, 2021,2.
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati 2021. *Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht, 08/2021.
- Kosyakova, Yuliya 2020. *Mehr als nur ein Job: Die qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland*. Bonn: WISO Diskurs, 2020/09.
- Landeshauptstadt Stuttgart (Hrsg.) 2019. *Flüchtlingsbericht 2019*. Stuttgart.
- Landeshauptstadt Stuttgart (Hrsg.) 2020. *40. Stuttgarter Flüchtlingsbericht*. Stuttgart.
- Medica mondiale 2017. *Handreichung Peer to peer: Geflüchtete Frauen durch Gruppenangebote stärken*. Köln.
- Menke, Katrin 2020. Geflüchtete Frauen haben kaum Chancen auf qualifizierte Erwerbsarbeit. In *neue caritas*, H. 14, S. 17-20.
- Mosbahi, Jessica und Monika Hauser 2018. *Frauen, Flucht und sexualisierte Kriegsgewalt- ein politisches Forderungspapier*. Berlin: Gunda Werner Institut.
- Niehues, Wenke; Rother, Nina; Siegert, Manuel 2021. *Spracherwerb und soziale Kontakte schreiten bei Geflüchteten voran*. In BAMF-Kurzanalyse. Nürnberg.
- Oelerich, Gertrud et al. 2019. *Barrieren der Inanspruchnahme Sozialer Dienstleistungen*. Herausgegeben vom Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. Düsseldorf, Themenbereich Vorbeugende Sozialpolitik.
- Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.) 2018. *Profile der Neuzuwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmigration geflüchteter Frauen*. Berlin.
- Rosenstreich, Gabriele 2020. Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In Birgit Jagusch und Yasmine Chebata (Hrsg.), *Empowerment und Powersharing*. Weinheim und Basel: BeltzJuventa, S. 227-238

- Scherr, Albert 2018. „Ablehnung und Solidarität gegenüber Geflüchteten. Daten, Kontexte und Begünstigungsfaktoren“. In Kurt Möller und Florian Neuscheler (Hrsg.), *Wer will die hier schon haben? Ablehnungshaltungen und Diskriminierung in Deutschland*. Stuttgart: Kohlhammer, S.165-184.
- Scherr, Albert und Helen Breit 2020. Risikobiografien und negative Individualisierung. Die Bedeutung von institutioneller Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen in Flüchtlingsbiografien. In Sven Thiersch et al. (Hrsg.), *Individualisierte Übergänge*. Wiesbaden: Springer VS, S. 202-232.
- Scheu, Tobias; Schmidtke, Julia; Volkert, Jürgen 2020. »Ich brauche gute Arbeit. Nicht einfach Arbeit, aber gute Arbeit« Bedeutung, Hürden und Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter aus Sicht von Geflüchteten und Jobcentern. In *Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, H. 2, Jg. 4, Seite 181 – 212.
- Schmidt, Andreas et al. 2018. *Expertise FEMPOWERMENT: Geflüchtete Frauen in Deutschland stärken*. Berlin: PHINEO gAG.
- Schneck, Ulrike 2020. „Flucht und Trauma – Relevante Aspekte zum sensiblen Umgang mit psychischer Belastung.“ In: Hanna Schirovsky, Julia Schmidtke und Jürgen Volkert, *Nicht nur über, auch mit Geflüchteten reden: Verwirklichungschancen, Einschränkungen und Integration aus der Sicht Geflüchteter*. Universität Tübingen: Tübingen Library Publishing, S. 109-120.
- Schreyer, Franziska, Bauer, Angela und Kohn, Karl-Heinz 2018. *Ausbildung kann Bleibeperspektiven für Geflüchtete verbessern*. In IAB-Forum (Hrsg.), „Online unter: <https://www.iab-forum.de/ausbildung-kann-bleibeperspektiven-fuer-gefluechtete-verbessern/> (Zugriff:12-09.21).
- Seidelsohn, Kristina; Verlage, Thomas; Flick, Uwe; Hirsland, Andreas 2020. Übergänge Geflüchteter in Erwerbsarbeit. Akteure, soziale Prozesse und Perspektiven – Eine Einführung. In *Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, Heft 2, Jg. 4, S. 161-180
- Seukwa, Louis Henry 2018. Handlungsfähigkeit und Heteronomie – eine kompetenztheoretische Perspektive auf fluchtmigrationsbedingte Bildungsdiskontinuitäten. In Johanna Bröse, Stefan Fass, Barbara Stauber (Hrsg.), *Flucht*. Wiesbaden: SpringerVS, S. 73–93.
- Stadt Stuttgart 2020. *Empowerment-Projekte VON Geflüchteten FÜR Geflüchtete*. Stuttgart: Broschüre der Abteilung Integrationspolitik.
- Stiefel, Susanne 2020. *Die andere Frau Murad*. Kontext Wochenzeitung Ausgabe 459 vom 15.1.2020.
- Taghavi Fallahpour, Mona 2020. Empowerment und Dattelkonfekt: Erfahrungsbericht zur Unterstützung geflüchteter Frauen. In *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, H. 3, S. 66-72.
- Thiersch, Hans 2020. *Lebensweltorientierte Soziale Arbeit – revisited*. Weinheim und Basel: BeltzJuventa.
- Tissot, Anna 2021. *Hürden beim Zugang zum Integrationskurs: Alltagserfahrungen geflüchteter Frauen mit Kleinkindern*. Nürnberg: BAMF-Kurzanalyse 3.
- Worbs, Susa, Weiser, Barbara, Grehl-Schmitt, Norbert 2020. *Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen Tätigkeiten für Asylsuchende, geduldete Ausländer/innen und andere Geflüchtete. Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen*. <https://www.caritas-os.de/zbs-auf/start/> (Stand 15. Mai 2020).
- Wiedner, Jonas; Salikutluk, Zerrin; Giesecke, Johannes 2018. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen. State-of-Research-Papier 7, Verbundprojekt ‚Flucht: Forschung und Transfer. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück / Bonn: Internationales Konversionszentrum Bonn (BICC).
- Worbs, Susanne und Tatjana Baraulina 2017. Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. In: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Hrsg.), *BAMF-Kurzanalyse 1/2017*. Online unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 13.03.2020).

Weitere Quellen

- „Die Hauptursache ist, dass wir diesmal mehr investiert haben“, Beitrag vom 5.2.2020
https://www.deutschlandfunk.de/arbeitsmarktintegration-fuer-gefluechtete-die-hauptursache.680.de.html?dram:article_id=469625, Zugriff 20.8.2021