



Evaluationsbericht

zum Thüringer Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT)

*„Vorauszuplanen
und für mich selbst eine
Perspektive zu entwickeln ...
das habe ich erst hier
im Projekt gelernt.“*

*„Das Projekt bedeutet für
mich als Frau eine persönliche
Emanzipationschance.“*

*„Im Projekt sind immer
Menschen zur Stelle, die helfen,
Probleme zu lösen.“*

*„Ich hatte nicht erwartet,
dass ich hier einen Beruf
lernen könnte. Deshalb bin
ich positiv überrascht.“*

Impressum:

Herausgeber

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Referat Landes- und Bundeskoordinierung, Öffentlichkeitsarbeit, strategische Planung
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt

Tel.: 0361/379-00

Fax: 0361/57-3811800

E-Mail: poststelle@tmasgff.thueringen.de

<https://www.thueringen.de/th7/tmasgff/>

im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Referat Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsförderung, ESF

Redaktionsschluss

Dezember 2017

Vorwort

**der Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie**

Heike Werner (DIE LINKE)



Meine sehr geehrten Damen und Herren,

mit der vorliegenden Publikation stelle ich Ihnen die Ergebnisse der externen Evaluation der Richtlinie zum Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT) zur Verfügung, die das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag des Freistaats Thüringen von September 2016 bis Juli 2017 durchgeführt hat.

Das LAT selbst geht auf den Koalitionsvertrag der 6. Wahlperiode des Thüringer Landtags zurück, der dazu Folgendes besagt: „Die Koalition wird das Landesarbeitsmarktprogramm „Arbeit für Thüringen“ im bisherigen Umfang fortsetzen. Die Landesregierung wird die bestehenden Instrumente im Hinblick auf einen noch zielgenaueren Mitteleinsatz fortlaufend überprüfen und verstärkt auf die Passgenauigkeit der Angebote achten.“ Für die Entwicklung, Erprobung und Durchführung von Konzepten zur Beschäftigungsförderung oder zur beruflichen Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen wurden daraufhin im Landeshaushalt jährlich 7,5 Mio. Euro zur Verfügung gestellt, womit u. a. die sozialen und beruflichen Integrationsmöglichkeiten der Teilnehmenden verbessert werden sollen.

Mit den Ereignissen des Spätsommers 2015 sah sich Deutschland als Ganzes und natürlich auch der Freistaat Thüringen vor eine wichtige humanitäre Aufgabe gestellt, die in ihren Folgen noch heute Einfluss auf das gemeinschaftliche Leben sowie politische Diskussionen und Entscheidungsprozesse nimmt. Damals entschied sich die Thüringer Landesregierung dafür, auch im Bereich der Arbeitsmarktförderung wichtige gesellschaftspolitische Akzente zu setzen und weitergehende Unterstützungsmöglichkeiten für Asylsuchende zu eröffnen. Somit erfuhr die Zielgruppe der LAT-Richtlinie von Beginn an eine bewusste Erweiterung um den Personenkreis der geflüchteten Menschen wie auch der Migrantinnen und Migranten.

Dass diese Entscheidung einen maßgeblichen Impuls darstellen würde, zeigte sich bereits im ersten Jahr der Umsetzung und verdeutlichte sich fortan weiter: So sind aktuell 78 der bislang insgesamt 82 bewilligten zielgruppenspezifischen Projekte auf diese Zielgruppe ausgerichtet, so dass auch die Evaluation schwerpunktmäßig auf diesen Förderbereich der Richtlinie ausgerichtet wurde.

Inzwischen haben mit Stand 30. Juni 2018 mehr als 5.200 Personen von den Angeboten der vielfältigen und thüringenweit implementierten LAT-Projekte profitiert. Dabei ist es gelungen, möglichst frühzeitig – also bereits vor der Entscheidung über einen gestellten Asylantrag – in den in jedem Fall notwendigen Integrationsprozess einzusteigen. Neben dem Erwerb der deutschen Sprache bildet dabei die Beschäftigung mit den hiesigen gesellschaftlichen und kulturellen Gepflogenheiten im Alltag und in der Arbeitswelt einen wichtigen Aspekt in der Projektarbeit und ist auch als maßgeblich für die errungenen Erfolge zu bezeichnen.

Mehr als 1.100 Personen haben auf diesem Weg durch eine Vermittlung in Arbeit, Ausbildung und Einstiegsqualifizierung einen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt gefunden.

Das ist nicht nur für Personen dieser Zielgruppe eine beachtliche Leistung. Die Projekte sind somit für eine Brücke in unsere Gesellschaft. Auch für Thüringen wird in Zeiten eines zunehmenden Arbeits- und Fachkräftebedarfs ein wichtiger Beitrag zur Nutzung vielfältiger Potenziale geleistet, auf den unbedingt weiter aufzubauen ist.

Insofern bilden selbstverständlich die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus der Evaluation wertvolle Hinweise für die Fortführung und Weiterentwicklung des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“, das durchaus als ein Sinnbild dafür betrachtet werden kann, dass gesellschaftliche Integration wohl am besten durch eine berufliche Teilhabe erreicht wird.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Heike Werner". The signature is written in a cursive, flowing style.

Heike Werner

Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Evaluationsbericht zum Thüringer Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT)

*Thomas Ketzmerick
Bernd Martens*

für das Thüringer Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Halle, 31. Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	4
1 Fragestellung der Evaluation.....	6
2 Die empirische Basis der Evaluation	8
3 Interviews mit den Projektleitungen.....	11
3.1 Motivation für die Teilnahme an LAT	11
3.2 Ziele und Konzeptionen der Projekte.....	11
3.3 Rekrutierung von Teilnehmer_innen und Teilnehmer_innenstruktur.....	14
3.3.1 Rekrutierung von Teilnehmer_innen	14
3.3.2 Teilnehmer_innenstruktur	15
3.4 Herausforderungen in der Projektarbeit.....	16
3.4.1 Akquise von und Zusammenarbeit mit Unternehmen	16
3.4.2 Herausforderungen in der Arbeit mit Teilnehmer_innen	18
3.4.3 Herausforderungen in der Arbeit mit dem sozialen Umfeld.....	24
3.4.4 Herausforderungen im Projektzusammenhang.....	24
3.4.5 Strukturelle und kontextuelle Probleme.....	25
3.5 Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen	28
3.6 Soziale Integration	30
3.7 Erfolgsfaktoren der Projektarbeit.....	31
3.8 Erfolgsgeschichten.....	33
3.9 Kennzahlen und Indikatoren	33
3.10 Änderungsbedarf im Projekt.....	34
3.11 Einschätzung der LAT-Richtlinie	36
4 Interviews mit Teilnehmer_innen.....	37
4.1 Angaben zu den Personen.....	37
4.2 Einschätzungen der Projekte.....	38
4.2.1 Positiv	38
4.2.2 Negativ.....	39
4.3 Verbesserungsvorschläge hinsichtlich des Projekts.....	40
4.4 Vorstellungen der Teilnehmer_innen über die deutsche Arbeitswelt.....	40
4.5 Herausforderungen	41
4.5.1 Sprache und Allgemeinbildung	41
4.5.2 Allgemeine Probleme.....	42
4.6 Erfahrungen in Deutschland.....	42
4.6.1 Positiv	42
4.6.2 Negativ.....	43
4.7 Ziele der Teilnehmer_innen	43
4.8 Meinungen.....	43
5 Fazit.....	45

6 Empfehlungen	47
Anhang	49
A.1 Interviewleitfaden für Zuwendungsempfänger (1. Welle)	49
A.2 Interviewleitfaden für Zuwendungsempfänger (2. Welle)	51
A.3 Interviewleitfaden für Teilnehmer_innen.....	52

Das Wichtigste in Kürze

Ziel des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“ (LAT) ist die berufliche und soziale Integration benachteiligter Zielgruppen einschließlich von Migrant_innen und Flüchtlingen. Mit der Evaluation sollte der Beitrag des Programms zur Erreichung der gesetzten Ziele sowie Erfolgsfaktoren, Herausforderungen in der Projektumsetzung und Änderungsbedarf ermittelt werden. Dafür wurden im Frühjahr 2017 qualitative Interviews mit Projektträgern sowie Gruppendiskussionen mit Teilnehmer_innen durchgeführt, aus denen sich die gewonnenen Erkenntnisse wie folgt zusammenfassen lassen.

Welchen Beitrag leisten die LAT-Projekte zur beruflichen und sozialen Integration der Zielgruppe?

Die Teilnehmer_innen weisen insgesamt einen hohen Unterstützungsbedarf auf, der v. a. auf einen bestehenden Fluchthintergrund, einen ungeklärten oder unsicheren Aufenthaltsstatus und den stark von deutschen Maßstäben abweichenden Stand hinsichtlich sprachlicher Kompetenzen, Allgemeinbildung und beruflicher Qualifizierung zurückzuführen ist.

Die Ausrichtung von LAT auf diese Zielgruppe stellt ihre entscheidende Stärke dar, weil damit eine frühzeitige Einbindung geflüchteter Menschen in soziale Netzwerke vor Ort und somit die Integration in die Gesellschaft gefördert wird.

Die Projekte leisten bei der Überwindung persönlicher Problemlagen der Teilnehmer_innen entscheidende unterstützende Arbeit und ermöglichen damit erhebliche individuelle Fortschritte.

Durch die geleistete Beratungstätigkeit wird insbesondere ein grundlegendes Verständnis von Qualifikationsanforderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und der Logik des deutschen Ausbildungssystems geschaffen, das sich auf der Basis eigener praktischer Erfahrungen und auch mit steigendem Sprachniveau einstellt.

Frauen profitieren besonders von einer Projektteilnahme.

Es lässt sich belegen, dass mit einer zunehmenden sozialen Integration die regionale Verbundenheit wächst.

Gelobt wird von Seiten der Teilnehmer_innen nicht nur die Unterstützung bei der beruflichen Integration, sondern auch die teilweise zum ersten Mal erfahrene Chance einer Lebensplanung.

Welche Erfolgsfaktoren haben sich aus der Projektarbeit ergeben?

Die hohe Motivation der Teilnehmer_innen wird als entscheidender Erfolgsfaktor genannt. Es gilt, diese zu erhalten.

Ein stabiles, soziales Umfeld trägt erheblich zur Erhaltung und zum Aufbau von Motivation der Teilnehmer_innen bei.

Ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen in den Projekten sowie die Möglichkeit der Konzentration auf die Kernkompetenzen der Projekte sind weiterhin wesentlich.

Mit Hilfe unterschiedlicher Konzeptionen und Schwerpunktsetzungen, die sich zum Teil bereits wechselseitig ergänzen, bieten die Projekte den Teilnehmer_innen ganz unterschiedliche Formen der Unterstützung an.

Berufspraktische Erfahrungen ermöglichen den Teilnehmer_innen das Erkennen ihrer fachlichen Kompetenzen, die Erweiterung ihrer sprachlichen Fertigkeiten und sie helfen soziale Kontakte mit Deutschen herzustellen und zu pflegen.

Welchen Herausforderungen zeigen sich innerhalb der Projektarbeit?

Herausforderungen auf Seiten der Teilnehmer_innen, die für eine berufliche Integration überwunden werden müssen, sind vielfältig und oft schwerwiegend.

Ein großer Problemkomplex resultiert aus den oftmals ungewissen Zukunftsaussichten, den Belastungen der aktuellen Lebenssituation sowie den zurückliegenden und zu verarbeitenden Erfahrungen.

Berufliche Integration wird durch teilweise sehr niedrige oder fehlende schulische Bildung und berufliche Voraussetzungen erschwert. Hier einen Ausgleich zu schaffen, ist eine große Herausforderung. Helfertätigkeiten entfalten vor diesem Hintergrund eine gewisse Attraktivität.

Häufig existieren anfangs zu hohe Erwartungen an die eigenen Erwerbschancen und die Passfähigkeit der in der Heimat erworbenen Abschlüsse bzw. Berufserfahrungen. Vielfach wird zudem der für die angestrebte Tätigkeit nötige Qualifizierungsaufwand unterschätzt.

Wenn eine Qualifizierung erwogen wird, orientiert man sich oft auf ein Studium; Berufsausbildung ist in den Herkunftsländern unbekannt und wenig prestigeträchtig.

Strukturelle Probleme treten regional in Form ungenügender Angebote und fehlender Infrastruktur auf. Diese Unterschiede lassen sich bei der Versorgung mit Sprachkursen und Qualifizierungsangeboten feststellen. Zusätzlich wirken sich insbesondere in den ländlichen Regionen die fehlende oder mangelhafte Mobilität negativ auf die Chancen beruflicher Integration aus.

Die Gewinnung von Betrieben stellt eine wichtige Aufgabe innerhalb der Projektarbeit dar. Gleiches gilt für die (Nach-) Betreuung, die aufwändig, aber für den Erfolg der Maßnahme wesentlich ist.

Welche Änderungen bieten sich in der Umsetzung an?

Änderungsvorschläge für die künftige Arbeit in den Projekten beziehen sich vor allem auf eine stärkere Kooperation untereinander. Solche Synergieeffekte werden bereits genutzt, allerdings sind diese ausbaufähig.

Ein weiterer stärker zu verfolgender Ansatz findet sich in der Erkenntnis, dass eine stärkere Nachbetreuung der Unternehmen und Teilnehmer_innen zu nachhaltigen Integrationen führt.

1 Fragestellung der Evaluation

Das Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT) ist ein wichtiges Element der gegenwärtigen Arbeitsmarktpolitik des Freistaats Thüringen. Konzipiert als Richtlinie zur Entwicklung, Erprobung und Durchführung von Konzepten zur Beschäftigungsförderung oder beruflichen Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen, erfuhr das LAT durch die aktuellen Herausforderungen des Zustroms von Flüchtlingen 2015/16 eine Schwerpunktsetzung, die auf die Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppe zielt. Dementsprechend war die Evaluation auf den Fördergegenstand 2.2 der Richtlinie – der zielgruppenspezifischen Projekte – konzentriert.

Ziel der Evaluation war es zu ermitteln, inwieweit es mithilfe des LAT-Programms gelungen ist, die Zielgruppe zu unterstützen (das bezieht sich sowohl auf die berufliche als auch auf die soziale Integration), auf welche Probleme und Lösungen die Projekte innerhalb ihrer Arbeit gestoßen sind und wie die Richtlinie gegebenenfalls angepasst werden sollte.

Im Einzelnen ging es um:

- den *gesellschaftlichen Beitrag* der geförderten Projekte, also zum Beispiel eine Verringerung von Arbeitslosigkeit in der benachteiligten Zielgruppe;
- die Verbesserung der *individuellen Lebenssituation* der Teilnehmenden, was auch Veränderungen einschließt, die sich nicht ausschließlich auf eine Arbeitsmarktintegration beziehen, sondern auch (nicht intendierte) Effekte, die von Betroffenen subjektiv als Verbesserung ihrer Lage interpretiert werden;
- die *Identifizierung* von Herausforderungen, Lösungsansätzen und Erfolgsfaktoren, wobei die Erfahrungen und Einschätzungen der Zuwendungsempfänger Eingang finden und
- eine *qualitative Einschätzung der Wirtschaftlichkeit* des Einsatzes von Fördermitteln.

Mit unserer formativen, prozessbegleitenden Evaluation im Sinne eines lernenden Systems haben wir den Prozess der Umsetzung des Landesprogrammes über einen Zeitraum von ca. sechs Monaten empirisch begleitet. Durch zwei Zwischenberichte für das TMASGFF, in denen erste Analysen und Ergebnisse im Januar und April 2017 vorgelegt wurden, konnten bereits während der Laufzeit frühzeitig Informationen für die Weiterentwicklung der Richtlinie zur Verfügung gestellt werden.

Gemäß den Anforderungen des Auftraggebers wurde eine Erhebung von Daten konzipiert und umgesetzt, die sich vor allem an qualitativen sozialwissenschaftlichen Forschungsmethoden orientiert. Dies ist der Offenheit des LAT-Programms geschuldet, weil so nicht zuletzt der Anspruch einer notwendigen Sensibilität im Umgang mit der Zielgruppe gewahrt wird, die zum großen Teil existenziell belastende Erfahrungen machen musste und deren Perspektive sich durch vielfältige Ungewissheiten auszeichnet. Ein solches Vorgehen ist auch der Erfassung unterschiedlicher Konzeptionen und Problemkonstellationen angemessen, weil durch je eigene Schwerpunktsetzungen in LAT-Projekten durch offene Gespräche Gesichtspunkte deutlich werden, die bei einem höheren Grad von methodischer Standardisierung verborgen blieben.

Die von uns erhobenen und ausgewerteten Daten bieten Perspektiven unterschiedlicher Akteure auf das LAT-Programm. Deren Aussagen sind nicht repräsentativ, sie vermitteln allerdings die Bandbreite von Einschätzungen, bei denen sich jedoch durchaus Schwerpunktsetzungen identifizieren lassen.

Im Mittelpunkt der Befragung stehen vor allem folgende Aspekte:

- Eine *Einschätzung* der Projektumsetzung durch die Träger und die Teilnehmer_innen, die grundsätzliche Aussagen zur Konzeption sowie die Koordination und Kooperation mit anderen Akteuren (insbesondere Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Behörden) einschließt.
- Welchen *Beitrag* können die LAT-Projekte zur Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe leisten?
- Welche *Problembereiche* werden identifiziert? Hier werden auch strukturelle und übergreifende Punkte, etwa das weitere gesellschaftliche Umfeld, berücksichtigt.
- Welche *Schwierigkeiten* traten auf und wie wurden sie gemeistert?

Dabei wurden zwei verschiedene Perspektiven verfolgt:

- Zum einen dokumentieren wir die Einschätzungen von acht Zuwendungsempfängern, die LAT-Projekte durchführen. Hier fungieren die jeweiligen Projektleitungen als Ansprechpartner_innen.
- Zum anderen haben wir mit Teilnehmer_innen von vier Projekten gesprochen und somit auch deren Sichtweise einbezogen.

Allen Gesprächspartner_innen wurde Anonymität zugebilligt, so dass auf die Nennung von identifizierenden Namen usw. verzichtet wurde. Dies ist auch nicht notwendig, denn die empirischen Erhebungen hatten den Anspruch, beispielsweise Probleme oder positive Entwicklungen *allgemein* zu identifizieren und im Gesamtkontext von LAT zu diskutieren.

Bevor wir auf die Ergebnisse aus unserer Evaluation eingehen, werden zunächst ihre empirischen Grundlagen detailliert dargestellt.

2 Die empirische Basis der Evaluation

Den Schwerpunkt der Evaluation bildeten Leitfadeninterviews mit Projektleitungen und Teilnehmer_innen von LAT-Projekten. Die verwendeten Interviewleitfäden wurden in Kooperation mit dem Auftraggeber entwickelt und sind als Anhang beigefügt.

Von der LAT-Fachstelle, die durch das Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement GmbH (IBS) in Erfurt umgesetzt wird, wurde uns eine Übersicht über sämtliche Projekte zur Verfügung gestellt, die Basisinformationen sowie Aussagen über die jeweilige Konzeption und Zielrichtung enthielt. Auf dieser Grundlage wurde in Absprache mit dem Auftraggeber eine Auswahl vorgenommen.

Schließlich fanden Leitfadeninterviews mit leitenden Personen bei acht Projekten statt, die den vier Thüringer Regionen Mitte, Südwest, Ost und Nord zugeordnet sind.

Inhaltlich handelt es sich um Projekte, die u. a. folgende konzeptionelle Schwerpunkte aufwiesen:

- Orientierung an Berufsfeldern des Handwerks in Kombination mit fachbezogenem Deutsch-Unterricht;
- Berufsorientierung und -beratung;
- Umsetzung eines Case-Management-Ansatzes bzw.
- ein festes Curriculum.

Mit der Auswahl sollte versucht werden, dem breiten inhaltlichen bzw. konzeptionellen Spektrum der LAT-Projekte gerecht zu werden.

Die Interviews und Gespräche fanden im Zeitraum von Dezember 2016 bis Januar 2017 statt. Wiederholungsinterviews wurden im April und Mai 2017 geführt. Themen dieser zweiten Runde waren zum einen projektbezogene Punkte, bei denen sich, vor allem im Vergleich zu anderen LAT-Projekten, noch Klärungsbedarf in verschiedener Hinsicht ergeben hatte. Zum anderen wurden allgemeine und grundsätzliche Fragen gestellt, auch vor dem Hintergrund von Interviews, die wir mit Teilnehmer_innen der Maßnahmen führten. Schließlich wurde nach Veränderungen und neuen Entwicklungstendenzen im Projekt und bei den Teilnehmer_innen seit der ersten Interviewwelle gefragt.

Die Gespräche der ersten Runde wurden aufgezeichnet, und es wurden auf dieser Grundlage ausführliche Protokolle erstellt. Diese Verschriftlichung bildet die empirische Basis eines ersten Zwischenberichts, der dem Auftraggeber im Januar 2017 präsentiert wurde. Bei der zweiten Runde von Gesprächen mit den Projektleitungen wurden teilweise Mitschnitte der Interviews erstellt, und es wurden detaillierte Protokolle angefertigt.

Besonderes Anliegen des TMASGFF war es, auch Teilnehmer_innen an den LAT-Projekten zu Wort kommen zu lassen. Allen Beteiligten war bewusst, dass bei diesem Vorhaben sensibel vorgegangen werden musste. In Absprache mit dem Auftraggeber wurde auch hier ein Interviewleitfaden erstellt. Die Gespräche wurden in Gruppenform organisiert. Als weitere vertrauensbildende Maßnahme wurde auf die Aufzeichnung dieser Gesprächsrunden verzichtet. Zudem wurden nur wenige demografische Angaben der Personen erhoben (siehe Kapitel 4.1). Es wurde zu Gesprächsbeginn deutlich gemacht, dass kein Zwang besteht, dass Antwortverweigerungen legitim sind und dass die Informationen und Meinungsäußerungen nur in anonymisierter Form verwendet werden.

Schließlich wurden in vier Projekten insgesamt sechs Gruppengespräche mit Teilnehmer_innen an den LAT-Projekten durchgeführt. Daran nahmen insgesamt 22 Personen teil; drei davon waren Frauen. Eine Mitarbeiterin aus dem ZSH protokollierte diese Gespräche. Auf diese Weise wurden ausführliche Protokolle der Sitzungen erstellt.

Die Auswahl der Teilnehmer_innen erfolgte bei drei Gesprächen zufällig. Bei diesen Gesprächen war es notwendig, dass größtenteils übersetzt wurde. Bei zwei Gesprächsrunden erfolgte die Teilnehmer_innen-Auswahl durch die jeweiligen Projekte selbst. Bei einem Projekt wurde ein Aufruf an potentielle Interessenten gestartet, an dem schließlich drei Personen teilnahmen. Aufgrund der guten Sprachkompetenzen dieser Teilnehmer_innen war es möglich, die drei letztgenannten Gespräche in deutscher Sprache zu führen.

Zum Teil war unser Eindruck, dass zurückhaltend oder nach vermuteter sozialer Erwünschtheit geantwortet wurde. Generell nahm aber die Aufgeschlossenheit während der Interviews zu, und es gab Gespräche, die sich durch eine große Offenheit auszeichneten. Das schloss auch kritische Punkte ein, wie Berichte über Diskriminierungen im Alltag oder Wünsche hinsichtlich eines größeren Respekts der deutschen Gesellschaft gegenüber religiösen Vorschriften von Migrant_innen. Die Ergebnisse der Gespräche wurden im April 2017 im TMASGFF in Form eines zweiten Zwischenberichts vorgestellt.

Die GFAW übermittelte uns zu drei Zeitpunkten (16. November 2017, 17. Januar und 17. April 2017) die zu diesen Stichtagen verfügbaren Daten über Teilnehmer_innen an LAT-Projekten. Diese Datensammlungen erwiesen sich jedoch für die Zwecke der Evaluation nur als sehr beschränkt brauchbar.

Zusätzlich haben wir Informationen des TMASGFF erhalten, die prozessbegleitend in Form von regelmäßig durch die Projekte einzureichenden Zwischenberichten erhoben und zusammengefasst werden. Auch diese Daten sind für Evaluationszwecke nur bedingt geeignet, da sie keine stichtagsbezogenen Aussagen zulassen.

Die kumulierten Angaben ermöglichen dennoch einen Überblick über die Teilnehmer_innen an LAT-Projekten. Demnach haben nach den am 7. Juni 2017 vorliegenden Zwischenberichten insgesamt 2.579 Personen bislang an LAT-Projekten teilgenommen. Bei ungefähr der Hälfte der Teilnehmer_innen war der Aufenthaltsstatus zum Zeitpunkt der Teilnahme noch nicht geklärt. Die drei Herkunftsländer mit den meisten Teilnehmer_innen sind Afghanistan (35,7 %), Syrien (34,9 %) und Eritrea (8,2 %), wobei aufgrund der Erhebungsmodalitäten *keine Aussagen zur augenblicklichen nationalen Zusammensetzung der Teilnehmer_innen* getroffen werden können.

Schwerpunkte der durchgeführten Maßnahmen waren Kompetenzfeststellungen (1.690), Berufsfelderprobungen (575) und Praktika (365). Nach den verfügbaren Zwischenberichten der LAT-Projekte mündeten die Integrations-Bemühungen in 163 Fällen in Arbeitsaufnahmen, 89-mal in Ausbildungen sowie 582-mal in verschiedenen Formen der Qualifizierung und Weiterbildung. Soweit möglich ziehen wir diese Angaben zum Vergleich der Teilnehmer_innen heran, die sich an unseren Befragungen beteiligten.

Aufgrund der dargestellten Datenlage wurde die Evaluation auf qualitative Leitfadengespräche gestützt, was auch den Intentionen des Auftraggebers entsprach.

Aspekte der *Wirtschaftlichkeit* werden wir aufgrund der limitierten quantitativen Datenbasis nur in qualitativer Form aufgreifen können. Damit werden wir Hinweise geben, in welcher Form in LAT-Projekten Fragen hinsichtlich von Nachhaltigkeit, Effizienz, Synergieeffekten, Arbeitsteilung zwischen Projekten und der Notwendigkeit professioneller Begleitstrukturen Bedeutung zugemessen wird.

Wertvolle *Hintergrundinformationen* durch Vorträge und zahlreiche Beiträge einer Vielzahl von Akteuren der beruflichen Integration in Thüringen und in Deutschland, die ebenfalls Eingang in diesen Bericht gefunden haben, erhielten wir durch die Teilnahme an:

- zwei Vernetzungstreffen sämtlicher LAT-Projekte, die im Oktober 2016 und April 2017 stattfanden;
- der Fachtagung „Integration durch Beschäftigung“ der Friedrich-Ebert-Stiftung Erfurt;
- einer Informationsveranstaltung der IHK Erfurt zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Thüringen;
- einer Tagung zu dem Thema ausgerichtet von der Bertelsmann-Stiftung Berlin und
- einem Fachtag des LAT-Projekts Multipotenzial in Nordhausen.

Außerdem beziehen wir uns bei unseren Einschätzungen auf Wissen, das in anderen Projektzusammenhängen¹ zum Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen vom ZSH inzwischen in vielfältiger Form erarbeitet wurde.

¹ Dabei handelt es sich u. a. um folgende ZSH-Projekte: „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) fördern: Demografisch bedingten Arbeits- und Fachkräftemangel durch Kompetenz- und Strukturentwicklung lindern. Pilotprojekt zur beruflichen Integration Geflüchteter in Wittenberg“ 11/2016-08/2017; „Alfa-Agrar – Kompetenzmanagement zum Aufbau ausländischer Arbeitskräfte zu Fachkräften in der Landwirtschaft“ 11/2013-05/2017; „anKommen – willKommen“ Menschen gewinnen, Migration ermöglichen, demografischen Wandel in Sachsen-Anhalt gestalten“ 11/2014-11/2015; „Willkommen – Migrationsatlas Sachsen-Anhalt“ 01/2014-08/2015.

3 Interviews mit den Projektleitungen

3.1 Motivation für die Teilnahme an LAT

Die Motivation für die Teilnahme an LAT hatte zum großen Teil regionalspezifische Gründe, die sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes identifiziert wurden.

Bei einem Projekt wird die regionale Verantwortung betont. Schon frühzeitig sei man auf die Herausforderungen aufmerksam geworden, die sich mit einer großen Anzahl von Flüchtlingen für den Landkreis ergeben. Die Probleme hätten sich mit besonderer Dringlichkeit gestellt.

Mehrere Projekte geben an, frühzeitig einen großen Beratungsbedarf sowohl bei Geflüchteten als auch bei Unternehmen erkannt zu haben. Sie seien dann koordiniert thüringenweit tätig geworden. Die Integration von Flüchtlingen sei anders nicht zu schaffen, da der Aufwand hoch sei.

Fachkräftemangel wird insbesondere im Handwerk als Grund für die Entscheidung zur Antragstellung genannt. Hier wurde die Chance gesehen, den einen oder anderen Geflüchteten zu integrieren. Dabei sei aus laufenden Unternehmenskontakten heraus klar gewesen, dass die Einmündung in Berufsausbildung wichtig sei; Helfer würden dagegen seltener gebraucht.

Man habe sich an LAT beteiligt, weil es einen zunehmenden Bedarf an ausgebildeten Sprach- und Integrationsmittler_innen gab, und nach einer eingestellten ESF-Förderung nun durch das Landesprogramm die Möglichkeit bestand, dieses Ausbildungsangebot weiter zu realisieren.

In einigen Fällen flossen Erfahrungen aus vergleichbaren Vorprojekten ein, die zu einer Zeit liefen, als es noch weniger Flüchtlinge gab. In einem Projekt hatte man sich an dem Programm der Bundesagentur für Arbeit beteiligt, das Ende 2015 initiiert wurde, um den Spracherwerb unter den Flüchtlingen zu forcieren. Die Veranstaltungen konnten dann mit einer Gesamtbesetzungszahl von 250 Personen durchgeführt werden. Bei der Durchführung dieser Kurse traf der Bildungsträger Maßnahmen, damit Frauen, die Kinder versorgen, auch teilnehmen konnten. Es wurden Spielzimmer eingerichtet und Sozialpädagog_innen betreuten die Kinder. Dieses Angebot wurde dankbar angenommen und wird in ähnlicher Form bei LAT weitergeführt. Die Kurse liefen im März/April 2016 aus. Die Teilnehmer_innen sollten dann nicht einfach ohne weitere Integrationsmaßnahmen bleiben. So sei man auf das LAT-Programm gekommen. Der Gesprächspartner bringt seine Erfahrungen auf folgenden Nenner: Zunächst gehe es um Kenntnisse der deutschen Sprache, das Zurechtkommen der Migrant_innen im Alltag. Dabei könne man jedoch nicht stehenbleiben. Das Nächste sei die Integration in den Arbeitsmarkt; die Integration in die Betriebe und in die Arbeitswelt sei ein größerer Prozess, der nicht einfach zu bewerkstelligen sei.

3.2 Ziele und Konzeptionen der Projekte

Langfristiges Ziel aller befragten Projekte ist die berufliche Integration der Teilnehmer_innen. Die vorgeschalteten Teilziele, die dafür in den Projekten verfolgt werden, sind vielfältig. Es geht in wechselnden Kombinationen um:

- die *Vermittlung* von Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen;
- berufsbegleitende *Sprachvermittlung*, wovon insbesondere Teilnehmer_innen ohne Integrationskurs profitieren;

- *Beratung* von Teilnehmer_innen und potenziellen Arbeitgeber_innen, um berufliche Möglichkeiten für die Zielgruppe zu erschließen; daneben wird z. B. durch interkulturelles Training versucht, Mitarbeiter_innen für neue Herausforderungen fit zu machen;
- *Berufsorientierungen und Kompetenzfeststellungen*;
- *Berufserprobungen bzw. Betriebspraktika*;
- Prüfung vorhandener Schul- oder Berufsabschlüsse;
- *Einstufungstests* bzgl. Sprachniveau;
- Erprobung sozialer Kompetenzen, um der Zielgruppe berufliche Chancen in Deutschland nahezubringen, sie mit Berufsanforderungen der deutschen Arbeitswelt vertraut zu machen sowie diese mit den eigenen Fähigkeiten abzugleichen;
- *Weiterbetreuung* auch nach einer Vermittlung in Arbeit oder weiterführende Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungs- oder Beschäftigungsabbrüchen.

Angestrebt wird sowohl:

- *der direkte Einstieg* in den Arbeitsmarkt in Form von sozialversicherungspflichtiger Arbeit oder Ausbildungsverhältnissen, Helfertätigkeiten oder auch Mini-Jobs
- als auch der indirekte Einstieg entweder über Ausbildungsvorbereitung z. B. durch Einstiegsqualifizierung (EQ) oder mithilfe von begleiteten Praktika.

Eine Einschränkung auf bestimmte Berufsfelder existiert in der Regel nicht, wohl aber je nach Träger z. B. auf Handwerksberufe.

Eine weitergehende *soziale Integration* in das deutsche soziale Umfeld wird z. T. durch Begleitstrukturen in den Projekten unterstützt oder ist im Rahmen eines sozialpädagogischen Case-Management-Ansatzes Projektinhalt, um besser auf differenzierte Problemkonstellationen eingehen zu können.

Von anderen Gesprächspartner_innen wird soziale Integration explizit *nicht* als Ziel der Projektarbeit angesehen; das könne nicht geleistet werden. Man beschränke sich ganz bewusst auf die *berufliche* Integration. Soziale Betreuung und Integration werden aber dennoch als wichtig erachtet. Um diesen Part sicher zu stellen, wird an weitere Netzwerkpartner_innen wie die Diakonie oder die Caritas verwiesen.

Ein Teil der Projekte realisiert neben individueller Unterstützung auch strukturbildende Angebote. Dafür werden z. B. landkreisübergreifende Gesprächsplattformen für verschiedene Akteure geschaffen, um gemeinsam weiterführende Qualifizierungsangebote zu entwickeln oder regionale Integrationsnetzwerke auszubauen.

Wiederholt wird auf verschiedene Arten von Vorläuferprojekten verwiesen, an deren Konzeption man sich orientiert habe. Man besitze Erfahrungen mit Projekten für andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen oder man habe schon vor einigen Jahren ein ähnliches Projekt für andere Gruppen von Zuwander_innen durchgeführt. Einige Projekte sehen es ausdrücklich als Qualitätsmerkmal an, dass innerhalb ihrer Konzeption der Spracherwerb mit berufspraktischen Inhalten verbunden wird. Die Projekte mussten ihre Arbeit (und Ressourcen) angesichts der spezifischen Teilnehmerstruktur auf bestimmte Tätigkeitsfelder fokussieren, halten aber gleichwohl ein breites Angebot vor.

Viele Projekte sind aufgrund des Vertrauensverhältnisses zu den Teilnehmer_innen immer wieder Ansprechpartner_in bei Fragen der sozialen Stabilisierung bzw. bei alltagspraktischen Problemen und im Umgang mit Behörden, wobei meist sowohl die Sprachbarriere als auch die Unkenntnis des deutschen Systems eine Rolle spielt.

In einem erstaunlich seltenen Ausmaß wird auf Sprachmittler zurückgegriffen, dabei mag auch der bereits erwähnte Engpass an professionellen Dolmetschern eine Rolle spielen. Die folgende Aufzählung verdeutlicht die Bandbreite der *Unterstützungsbedarfe*:

- Hilfe bei Problemen in Gemeinschaftsunterkünften,
- Hilfe bei der Wohnungssuche,
- Unterstützung in Fragen der Mobilität,
- Unterstützung bei der Klärung von Fragen zum Aufenthaltstitel,
- Hilfe bei der Anerkennung von Zeugnissen und Abschlüssen,
- Begleitung zu Terminen bei der Agentur für Arbeit, des Jobcenters, der Ausländerbehörde, des Jugendamts, der Meldebehörde oder des BAMF,
- weiterhin Begleitung bei Terminen zur ärztlichen Versorgung, insbesondere Impfungen,
- Verstehen von Belehrungen,
- Hilfe bei der Einrichtung von Bankkonten,
- Unterstützung bei der Beantragung und Entrichtung des Rundfunkbeitrags,
- Familien- und Kinderbetreuung, Kitakostenübernahmeantrag,
- Beantragung aufstockender Leistungen für die Ausbildung,
- Suche nach Alternativen zum Integrationskurs,
- Behebung schulischer Defizite (oft über Ehrenamt: Paten oder Vereine).

Diese Hilfen stellen nicht zuletzt Grundvoraussetzungen für die berufliche Integration dar und kosten insbesondere bei dem Teil der Teilnehmer_innen ohne Integrationskurs deutlich mehr Zeit, als ursprünglich kalkuliert gewesen sei. Hier können die Projekte je nach Ansatz in unterschiedlichem Maße Unterstützung leisten. Vielfach muss aber auch an (Netzwerk-) Partner_innen verwiesen werden.

Häufig werden aufgrund des inzwischen gewachsenen Vertrauensverhältnisses darüber hinausgehende Probleme an die Mitarbeiter_innen herangetragen, die im Rahmen des Ansatzes eigentlich nicht bearbeitet werden können. Aus Sicht der Teilnehmenden scheint es aber keine anderen Ansprechpartner_innen zu geben. Hierbei sind zu nennen: Suchtprobleme, häusliche Gewalt, Scheidungsabsichten, Familienplanung.

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt für die meisten Projekte ist die *Unternehmensakquise*. Während sich die meist zu Beginn der Laufzeit aufwändige Akquisition von Teilnehmer_innen später zum Selbstläufer entwickelt habe, koste die Ansprache von Betrieben durchgehend viel Zeit. Teilweise wird die mit

dem Zuwendungsgeber vereinbarte Vorbereitungszeit, in der die spätere praktische Phase der beruflichen Orientierung und Erprobung vorbereitet wird, von Trägern als zu kurz eingeschätzt, um gleichzeitig schnell genug einen passenden Einsatzbetrieb zu finden. Somit entstünden Lücken zwischen Qualifizierung und Praktikum, in denen die Teilnehmer_innen die erlernten Kompetenzen teilweise wieder einbüßten. An der angesprochenen Problematik zeigt sich, ein gewisses Missverständnis über die tatsächliche Flexibilität der Förderrichtlinie. Eine mit nachvollziehbaren Argumenten untersetzte Änderungsabsicht der Konzeption, beispielsweise hinsichtlich einer notwendigen Verlängerung von Vorbereitungszeiten, schließt die Richtlinie tatsächlich nicht aus (vgl. a. Kapitel 5).

3.3 Rekrutierung von Teilnehmer_innen und Teilnehmer_innenstruktur

3.3.1 Rekrutierung von Teilnehmer_innen

In mehreren Projekten wird von großen Informationsveranstaltungen am Beginn der Projektumsetzung in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (Ausländerbehörde, Jobcenter, Arbeitsagentur etc.) berichtet. Andere Rekrutierungswege sind:

- Aufrufe, Bekanntgabe in verschiedenen Netzwerken;
- Informationen in Gemeinschaftsunterkünften;
- über den Migrationsfachdienst;
- Besuche und Werbeveranstaltungen bei Bildungsträgern, der VHS oder in Kursen, die dort oder bei der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden und
- Mundpropaganda, persönliche Ansprache.

Ein Interviewpartner schätzt, dass ca. 20-25 % der rekrutierten Teilnehmer_innen mehr oder weniger *orientierungslos* seien. Sie ließen sich erst einmal in dem LAT-Projekt beraten. Ungefähr die Hälfte hätte an einem bestimmten Bereich Interesse oder sie verfügten schon über berufliche Erfahrungen. Dann versuchen sie in dem LAT-Projekt darauf aufzubauen. Etwa 10-15 % seien falsch orientiert, hätten unrealistische Vorstellungen davon, was sie überhaupt erreichen können. Da versuche man als Projekt zu korrigieren.

Allgemein werden formale Qualifikationen von vielen Projekten eher als unwichtig angesehen. Niemand werde wegen fehlender Qualifikationen abgewiesen. In einem von den Anforderungen her sehr anspruchsvollen Projekt wird der ausführliche Auswahlprozess geschildert, in dem den persönlichen Potenzialen der Teilnehmer_innen ein großer Stellenwert beigemessen wird; auch dann, wenn formale Voraussetzungen nur teilweise vorliegen.

Zumeist existieren keine Zugangsbeschränkungen für Teilnehmer_innen; weder nach Alter, Status, Weiterwanderungsabsicht oder Bleibeperspektive. Um sie dennoch in der Region zu halten, gibt ein Teil der Projekte an, möglichst früh Geflüchtete ansprechen zu wollen, da es lange dauere bis ein Aufenthaltstitel erteilt sei. Es sei gut, dass bereits vorher eine Förderung möglich sei, denn wenn vor Ort eine Perspektive eröffnet werde, steige die Wahrscheinlichkeit, dass die geflüchteten Menschen in der Region bleiben. Manche Projekte geben an, dass nicht viel mehr Teilnehmer_innen aufgenommen werden könnten, da sonst die Qualität leide.

Es wird außerdem über die Erhebung von Vorqualifikationen berichtet. Potenzialanalysen werden durchgeführt und wenn Werkstätten vorhanden sind, sind praktische Erprobungen üblich, um Kompetenzen beurteilen zu können. Viele Teilnehmer_innen wüssten gar nicht, was sie wollen. Z. T. liegen falsche Vorstellungen über die eigenen Kompetenzen und die Anforderungen der Arbeitswelt vor, doch das könne man auch bei deutschen Teilnehmer_innen in anderen Kursen beobachten.

Teilnehmer_innen erhalten die Möglichkeit sich in den Werkstätten praktisch zu erproben, und der Bildungsträger ist in der Lage einzuschätzen, wo ein Praktikant sinnvoll einzusetzen sei, was man von ihm erwarten könne und was nicht. Solche Informationen seien wichtig für die Durchführung und den Erfolg von Praktika in den Unternehmen, insbesondere damit das Praktikum auf beiden Seiten keine Enttäuschungen verursacht.

3.3.2 Teilnehmer_innenstruktur

Es ist schwierig die Teilnehmer_innenstruktur der von uns besuchten LAT-Projekte zusammenzufassen. Die breiteste Umschreibung wählt die Leitung eines Beratungsprojektes: Man habe inzwischen einen Erfahrungshintergrund in der Beratung und Betreuung von Menschen aus 35 Nationen.

Aussagen von Gesprächspartner_innen aus anderen Projekten sind:

- Die Altersstruktur entspreche den BAMF-Zahlen, somit sind die meisten Teilnehmer_innen unter 40 Jahren alt. Die Mehrheit ist demnach zwischen 20 und 39 Jahren alt und es handelt sich überwiegend um Männer.
- Die Zusammensetzung der Teilnehmer_innen sei sehr heterogen, was die Vorbildung oder vorhergehende berufliche Erfahrungen betrifft.
- Das Bildungsniveau der Syrer sei relativ hoch, das der Menschen aus Somalia, Eritrea oder Afghanistan niedriger.
- Zum Zeitpunkt der Durchführung der Evaluierung ließen sich starke Bemühungen um Bildung und Ausbildung insbesondere bei Afghanen beobachten, die bis dahin keinen Zugang zu BAMF-Kursen erhielten. Angesichts der politischen Diskussionen um Afghanistan als sicherem Herkunftsland bestand auf diesem Weg die Möglichkeit, die Bleibeperspektive jeweils zu verbessern. Dagegen haben Geflüchtete aus Nationen mit besserer Perspektive sich eher auf das Absolvieren der Integrationskurse konzentriert, mit dem Ziel, möglicherweise im Anschluss zu studieren.
- Allgemein würden Unterstützungsbedürftige häufiger teilnehmen; anderen gelänge die berufliche Integration eigenständig.

Ein Teil der Projekte konnte den Frauenanteil durch intensivere Ansprache oder spezielle Angebote wie z. B. Bereitstellung von *Kinderbetreuung* überdurchschnittlich steigern. Viele Frauen kommen nicht, weil sie nicht dürften, andere möchten arbeiten und lernen, wenn die Kinderbetreuung gegeben sei. Es wird teilweise versucht, das Problem durch niedrigschwellige Deutschkurse zu lösen, zu denen Kinder mitgebracht werden können. Zudem seien viele Frauen Erwerbsarbeit nicht gewöhnt, rechneten aus ihrer Tradition heraus nicht mit dieser Form gesellschaftlicher Teilhabe.

Die Teilnahme von Frauen an Maßnahmen zur beruflichen Integration ist insgesamt oft schwierig. Neben praktischen Hinderungsgründen wie fehlenden Kitaplätzen hängt dies auch in hohem Maße

von der Nationalität der entsprechenden Person, des Familienverbands, der persönlichen Liberalität und dem Bildungsgrad ab.

Ein LAT-Projekt äußerte sich dahingehend, dass die Teilnehmer_innenstruktur sehr heterogen sei und zwar in Bezug „auf alles“. Es lägen ganz unterschiedliche Vorqualifikationen vor, von keiner oder nur vier Jahren Schulbildung in der Heimat bis hin zu akademischen Abschlüssen. Entscheidend für einen erfolgreichen Abschluss seien die Motivation und das vermutliche Potenzial der betreffenden Person, die Fortbildung erfolgreich abzuschließen.

3.4 Herausforderungen in der Projektarbeit

Die Schilderung unterschiedlicher Herausforderungen nahm in den Interviews einen breiten Raum ein. Wir gehen dabei auf Herausforderungen ein, die sich in der Zusammenarbeit mit Unternehmen, der Zielgruppe, innerhalb des Projektzusammenhangs und in darüber hinausgehenden Strukturen und Kontexten ergeben haben.

3.4.1 Akquise von und Zusammenarbeit mit Unternehmen

Die Akquise von Firmen für die Bereitstellung von Praktikums-, EQ-, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen ist vielfach ein Schwerpunkt der Projektarbeit. Hinsichtlich der Einschätzung, ob es schwierig sei Kontakte zu interessierten Firmen herzustellen, zeichnen sich zwei Positionen ab:

- *Nein*, es ist nicht schwierig. In einem Projekt wird beispielsweise auf eine Umfrage, die über den Verteiler der regionalen Handwerkskammer organisiert wurde, bei Firmen verwiesen, die an Praktika etc. interessiert seien. Man habe eine gute und verlässliche Resonanz von Firmen erhalten, auf der man aufbauen könne.
- *Ja*, es ist eine Herausforderung. Praktikumsstellen seien inzwischen schwierig zu finden, weil zu viele unkoordinierte Anfragen zu ablehnenden Reaktionen der Firmen geführt hätten. Die vielen Anfragen „machen den Markt kaputt“, da es zu viele Träger mit ähnlichen Konzepten und Ansätzen gäbe, die die Unternehmensansprache beinhalte.

Insgesamt scheint jedoch vor allem der hohe Betreuungsaufwand Betriebe von einer Kooperation abzuhalten. Hier wurde die begründete Hoffnung geäußert, dass im Folgeprojekt die Teilnahmebereitschaft der Betriebe ansteigen werde, weil sich mit zunehmender Zahl erfolgreicher Vermittlungen die positiven Beispiele herumsprechen würden. Hier helfe am ehesten die Zeit, in der sich positive Beispiele gelungener Integration in der Unternehmerschaft verbreiten würden. Dennoch sei schon jetzt viel guter Wille zu sehen. So seien trotz Abbrüchen von EQen oder Praktika Betriebe immer wieder bereit, es mit einem neuen Teilnehmenden zu versuchen.

In einem Projekt wurde betont, dass regelmäßige Firmenbesuche notwendig seien. Kontakte zu einzelnen Unternehmen und zu den Verantwortlichen in den Betrieben seien entscheidend, damit beispielsweise nicht falsche Vorstellungen vom Leistungsniveau der Teilnehmer_innen entstünden. In einem weiteren Interview wurde gesagt, dass das *Hauptproblem im Handwerk* die geringe Unternehmensgröße sei, verbunden mit dem Zwang dennoch sehr effizient zu arbeiten. Damit werde der höhere Betreuungsaufwand, der bei der Zielgruppe notwendig sei, zu einer großen Herausforderung.

Ein Gesprächspartner sagte, dass Firmen an Planbarkeit und Sicherheit interessiert seien, dass kollidiere häufig mit den Ungewissheiten, die das Leben der Flüchtlinge kennzeichnen. Außerdem bestün-

de die falsche Erwartung seitens der Betriebe, dass sie sofort einsetzbare, gut qualifizierte und belastbare Fachkräfte erhalten. Die Firmen hätten zu hohe *Ansprüche*, doch das gelte generell.

Es wäre zwar keine prinzipielle Ablehnung betreffender Unternehmen oder Tätigkeitsbereiche feststellbar, aber teilweise werde erwartet, dass man auf bestimmten Arbeitsplätzen ein höheres Maß an *Anpassungsbereitschaft* zeige. Das Berufsfeld *Elektrotechnik* sei zum Beispiel sehr schwierig zu bedienen, weil u. a. wegen bestehender Sicherheitsbestimmungen hohe Ansprüche an Fachdeutschkenntnisse gestellt werden. Es wird außerdem von einem Fall berichtet, bei dem der Pflegedienst verlangte, dass eine Teilnehmerin kein Kopftuch bei der Arbeit trägt. Die älteren Leute des Kundenkreises würden sich sonst erschrecken. Die Frau wollte nicht auf das Kopftuch verzichten und so kam das Praktikum nicht zustande. Insgesamt wird aber in dem Gespräch ein positives Fazit gezogen. Nach der Absolvierung von Praktika geben 80 % der Firmen ein positives Feedback.

In verschiedenen Projekten wurde darauf hingewiesen, dass die Teilnahmebereitschaft von Unternehmen eine andauernde Akquisitionstätigkeit erfordere. Beziehungen spielten dabei eine wichtige Rolle. Selbst bei der Vermittlung von Akademikern müssten diese für die Anerkennung ihres Abschlusses oft ein Praktikum nachweisen. Eingedenk des Problems „praktikumsmüder“ Betriebe und trotz des ausgeprägten Fachkräftemangels versuchen Projekte, die Qualität zu verbessern und möglichst passgenau Bewerber zu vermitteln.

Besser als eine möglichst schnelle sei eine nachhaltige Vermittlung. Es gehe darum, gute Bewerber in die Firmen zu schicken, um die Betriebe nicht zu „vergraulen“, denn so etwas spreche sich herum. Erschwerend für die Vermittlung sei, dass in vielen Bereichen bestimmte (Qualifikations-) Voraussetzungen schon für Praktika gegeben sein müssten, so z. B. in Kitas. Ein Vorteil der intensiven Bearbeitung des Betriebsfeldes sei dagegen, dass die Firmen immer genauer wüssten was sie wollen, dass sie immer häufiger klare Indikatoren benennen können. Dies mache es wiederum auch leichter, mit ihnen zu kommunizieren.

Eine Gefahr bestehe bei dieser Zielgruppe, wie auch prinzipiell, in der Nutzung der Praktika für billige Arbeit. Die Teilnehmer_innen seien sehr motiviert und hoffen auf eine Perspektive, die dann oft nur als vage Möglichkeit gegeben werde. Hier müssten die Projektmitarbeiter_innen genau hinschauen und die Bedingungen klar kommunizieren. Bei förderfähigen Langzeit-Praktika ist auch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter beteiligt. Sie vermitteln in der Regel deutlich die Rahmenbedingungen und definieren insbesondere die Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung als klares Ziel.

Ein weiteres Problem ist, dass Einstiegsqualifizierungen (EQ) vielen Betrieben nicht hinreichend bekannt sind. Dies trifft selbst auf ausbildende Betriebe zu. Die Gründe dürften darin zu finden sein, dass EQen insgesamt nicht attraktiv seien, da sie niedrig vergütet werden und relativ lang andauern. EQen würden zudem von Betrieben für fachfremde Arbeit statt zur Ausbildung genutzt, weshalb auch hier Achtsamkeit geboten ist. Dennoch wird dieses Instrument geschätzt, denn es hilft den Teilnehmer_innen sehr beim Spracherwerb, beim Verständnis für das System sowie bei der Kompetenzfeststellung. Allerdings sei man hier besonders auf verständnisvolle und kooperierende Unternehmen angewiesen, die den besonderen Förderbedarf akzeptieren (neben dem Berufsschulbesuch auch zusätzliche Sprachförderung) und die ggf. den Förderbetrag etwas aufstocken. Da aber viele Betriebe dieses Verständnis noch nicht hätten – sie wollen einfach Ersatz für weggefallene deutsche Bewerber – müsse „Erwartungsmanagement“ betrieben werden, d. h. das Projekt müsse versuchen, die bestehenden Erwartungen zu korrigieren und anzupassen. Es habe sich allerdings dabei ein „klares Reden“ mit den Unternehmen als erfolgreich erwiesen.

Die Divergenz zwischen betrieblichen Anforderungen und der Realität der Teilnehmer_innen wird auch insbesondere dort zum Problem, wo die Betriebsakquise deutlich länger als die Vorbereitungszeit der Teilnehmer_innen dauert. Die entstehende Lücke habe zur Folge, dass das Kompetenzniveau

(z. B. bei der Sprache) welches in der Maßnahme bereits auf ein gutes Level gebracht worden sei, bei längerer Wartezeit wieder absinke.

Weitere Probleme entstehen durch eine gewisse Zahl von nicht ausbildenden, nur an fertig ausgebildeten Facharbeitern bzw. Gesellen interessierten Unternehmen.

Aber auch von Seiten der KMU wird durch die LAT-Projekte ein hoher Betreuungsbedarf registriert, der oft verdeutlicht, dass diese Unternehmen Zeit benötigten, sich der Teilnehmer_innen „anzunehmen“. So würde beispielsweise vereinzelt, selbst wegen der Beantragung einer Steuer-ID, für den Teilnehmenden das Projekt zu Hilfe gerufen. An dieser Stelle müssen auch projektseitig immer wieder Grenzen gesetzt werden.

Bei allen Herausforderungen zeigten sich allerdings in der Evaluation bereits beeindruckende Beispiele mit großen individuellen Fortschritten und guten Beschäftigungsperspektiven für Teilnehmer_innen, wenn diese Verantwortungsübernahme durch die einstellenden Unternehmen gelingt.

Hierfür ist die Projektbetreuung enorm wichtig, die möglichst auch eine Phase der *Nachbetreuung* einschließen sollte. So konnte bspw. die wichtige innerbetriebliche Kommunikation (einschließlich Pausengespräch), die für das Deutschlernen und die Motivation der Teilnehmer_innen unabdingbar ist, manchmal nur durch externe Unterstützung durch das Projekt angestoßen werden. In stärker technisierten, wenig interaktiven Abläufen mit wenig Sprachpraxis wurde in einem Betrieb erfolgreich mit Post-It-Zetteln gearbeitet, auf denen deutsche Begriffe für jedes Gerät notiert waren.

3.4.2 Herausforderungen in der Arbeit mit Teilnehmer_innen

Ungewissheit über die aktuelle und künftige Lebenssituation

Uns wurde immer wieder gesagt, dass die größte Herausforderung bei der beruflichen Integration geflüchteter Menschen in der *Ungewissheit ihrer Lebenssituation und den daraus resultierenden Belastungen* liegt. Erwähnt wurden sehr oft der unsichere Aufenthaltsstatus, drohende Abschiebungen bzw. die Verlagerung der Entscheidungen auf Gerichte, was für einen Teil der Projekte den Unterstützungsbedarf noch erhöht. Zudem sei beim BAMF keine Entscheidungssystematik zu erkennen; manchmal werde nur die Hälfte einer Familie anerkannt und der Rest sei ausreisepflichtig.

Insgesamt sind *unklare Zukunftsaussichten* ein großes Problem. Ein Projekt spitzt das folgendermaßen zu: „Solange der Kopf nicht frei ist durch den ungeklärten Status, ist die berufliche Integration auch kein Thema.“

Neben der eigenen Situation seien es die schwierige Lage in den Heimatländern, problematische Familiensituationen, Schwierigkeiten beim Familiennachzug, Verpflichtungen zur materiellen Unterstützung von Familienangehörigen, Tod von Angehörigen und teilweise Traumatisierungen, die die Motivation im Allgemeinen und zur beruflichen Integration im Besonderen zum Teil stark beeinträchtigen.

Umgang mit psychischen Auffälligkeiten und Erkrankungen

Was diesen Punkt betrifft, wird in einem Projekt über psychische Probleme von geflüchteten Menschen, mit denen die Projekt-Mitarbeiter_innen zu tun haben, berichtet. Oft könne in den sozialpädagogischen Einzelgesprächen nicht „in die Tiefe gegangen werden“ um „nichts hervor zu rufen, nichts aufzuwühlen“. Beklagt wird weiter, dass psychiatrische Angebote entsprechende Deutschkompetenzen voraussetzen. Da das meistens nicht der Fall sei, würden Medikamente „wie am Fließband verschrieben“.

Für diese Fälle empfiehlt sich eine stärkere Vorbereitung und Unterstützung der Projektmitarbeiter_innen. So existiert z. B. das Thüringer Netzwerk *Refugio*, das Behandlungsmöglichkeiten für Personen, die unter Traumata leiden, unter den Flüchtlingen anbietet. Auch wenn im Einzelfall keine professionelle Therapie möglich ist, weil es Refugio-Standorte nur in Erfurt und Jena gibt, wäre u. U. ein Beratungstermin zum professionellen Umgang mit solchen Fällen für die Projektmitarbeiter_innen hilfreich.

Familiensituation

Die zurückgelassene Familie ist ebenfalls oft ein wesentlicher hemmender Faktor. Häufig ist in diesem Zusammenhang der ungeklärte Familiennachzug ein Problem, das das Denken der Teilnehmer_innen beherrscht und die berufliche Integration behindert. Die Betroffenen seien nach einem geglückten Familiennachzug teilweise „wie ausgewechselt“.

Die Familie ist demnach ein stabilisierender Faktor bei der Arbeitsmarktintegration und eine Quelle der Motivation. Doch tritt auch häufig der Fall auf, dass ein Teilnehmender den Weg nach Deutschland genommen hat, um Angehörige in der Heimat materiell zu unterstützen, dies aber nicht schafft. Es gebe in dieser Hinsicht „richtige Schicksale“, die im LAT-Projekt zutage treten und beraten werden.

Wohnsituation

Die *Wohnsituation* wird in den Interviews ebenso angesprochen. Teilweise wäre ein Umzug notwendig, um eigentlich nicht zumutbare Fahrtwege zu reduzieren, dies sei mit dem BAMF aber nicht machbar. Die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften wird oft als schwierig eingeschätzt für Teilnehmer_innen mit hohem Lernpensum bzw. Hausaufgabenpflichten. Hier konnten punktuell Lösungen zusammen mit den Einrichtungsleitern gefunden werden.

Mangelnde Kenntnis der deutschen Sprache

Ein häufiger genannter Problembereich sind *mangelnde Deutschkenntnisse* der Flüchtlinge. Einigkeit besteht darin, dass das B1-Niveau, welches das ausdrückliche Ziel der offiziellen Integrationskurse darstellt, in den dafür vorgesehenen Kursen in der Mehrzahl der Fälle nicht erreicht wird.

Außerdem genügt dieses Niveau für die meisten Arbeitsplätze nicht. Dies gilt insbesondere dann, wenn auf Ausbildung orientiert wird, weil die Berufsschule das Sprachniveau B2 erfordere. Das sprachliche Problem bestehe außerdem für den gesamten Bürobereich, weil hier ein hohes Sprachniveau nicht nur in der mündlichen Kommunikation und im Textverständnis notwendig sei, sondern auch im Schreiben. Deshalb scheide der Büro- und Verwaltungsbereich bislang für viele Personen aus, obwohl möglicherweise im Heimatland solche Tätigkeiten ausgeübt wurden.

Mangelnde Sprachkenntnisse kosten zudem sehr viel Zeit in Gesprächen und in der Beratung, auch wenn ein Sprachmittler dabei sei. Dadurch könne der Betreuungsschlüssel in den Projekten nur schwer eingehalten werden, was bei der Konzepterstellung noch nicht klar gewesen sei.

In gewisser Weise wurde in der 2. Gesprächsrunde dieser negative Eindruck durch mehrere Interviewpartner_innen *etwas korrigiert*. Nun sagten sie, dass sich ganz grundsätzlich das sprachliche Niveau der Teilnehmer_innen verbessert habe. Viele hätten inzwischen ihren Sprachkurs absolviert. Es kommen jetzt etliche Migrant_innen, die schon ein B2-Niveau erreicht hätten.

Und es gebe Rückmeldungen geflüchteter Menschen, die bereits vor einiger Zeit beraten worden seien, dass sie jetzt erst, nachdem sie mit dem deutschen Berufs- und Ausbildungssystem ein bisschen vertrauter sind, verstanden hätten, was ihnen damals gesagt und geraten worden sei.

Bildungsniveau

Einige Projektleitungen bezeichneten das *Ausbildungsniveau* der Teilnehmer_innen als sehr gering; Schulabschlüsse müssten i. d. R. zwei Jahre heruntergestuft werden. Vorhandene praktische Erfahrungen seien meist auf fachlich sehr niedrigem Niveau angesiedelt, aber gingen mit oft *überzogenen Erwartungen* einher. Eine Person mit Helferfahrung im Innenbaubereich wollte beispielsweise Innendesigner werden (die möglichen Gründe für solche unrealistischen Vorstellungen werden weiter unten diskutiert). Der Anteil der Analphabeten sei verhältnismäßig hoch, sodass ein vorgeschaltetes BVJ(S) zur Erlangung eines Hauptschulabschlusses nötig sei (vgl. Kapitel 4.5.1).

Methodenkompetenz und Lernfähigkeit

Ein Problem in diesem Zusammenhang sei weiterhin die mangelnde Methodenkompetenz. Die Teilnehmer_innen müssten erst das „Lernen lernen“; also den Lernprozess strukturieren und dabei Prioritäten setzen. Man kann es so zusammenfassen, dass viele aus der LAT-Zielgruppe relativ bildungsfern oder auch bildungsentwöhnt sind. Die Teilnehmer_innen kämen einfach aus einer anderen Schul- und Lernkultur, in der viel mit Nacherzählen gearbeitet werde. Vier Jahre Koranschule sei hier keine hinreichende Voraussetzung.

Für diese doppelte Anstrengung, sich Inhalte und Methoden anzueignen, fehle zunächst oft das Verständnis und die Motivation. Doch diese könne durch positive Erlebnisse, die das Projekt verschafft, verbessert werden. Dies sei enorm wichtig für den weiteren Erfolg des Betroffenen.

Insgesamt wird das „normale“ Anforderungsniveau der Betriebe für die meisten Flüchtlinge als zu hoch eingeschätzt. Diese wiesen nicht nur unzureichende Qualifikationen, sondern zusätzlich eine geringere Belastbarkeit auf und müssten schrittweise mit den hier üblichen Anforderungen der Arbeitswelt konfrontiert werden.

Das System des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkts

Es fehle ein Verständnis für den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und den Zusammenhang zwischen notwendigen Qualifizierungsschritten und den Anforderungen erreichbarer Stellen. Berufsausbildung sei in den Herkunftsländern zumeist unbekannt bzw. habe ein geringes wahrgenommenes Prestige, nicht zuletzt da höhere berufliche Qualifikationen dort eher durch ein Studium erworben werden. Angestrebt werde somit entweder ein Studium oder eine Beschäftigung. Dagegen „geht man nicht nach Deutschland für eine Ausbildung“. Es sei sehr wichtig, gegenüber der Herkunftsfamilie zumindest „die Fassade zu wahren“, und das gehe mit einer Berufsausbildung oft nicht, zumal dann keine Geldsendungen möglich seien.

Dabei gilt auch im arabischen Kulturkreis eine *abhängige Beschäftigung* als nicht sehr attraktiv. Der Status sei zu niedrig; besser wäre es, sein eigener Chef zu sein. Demzufolge läge eine Existenzgründung nahe, die sei aber im Handwerksbereich aufgrund der häufigen Meisterpflicht eingeschränkt.²

Ein weiteres Problem sei eine vielfach zu starke *Fokussierung auf ein Studium*. Dabei sei die unzureichende Beratung der Hochschulen nicht hilfreich. Weder werde die Finanzierung eines Studiums in

² Forschungsergebnisse zeigen, dass Selbstständigkeit bei Personen mit Migrationshintergrund sehr häufig ist und sich durch mangelnde sonstige Berufschancen erklären lassen.

Deutschland berücksichtigt noch werde über die Berufsaussichten von Studienfächern aufgeklärt. Die Gesprächspartner_innen sehen bei den Hochschulen eine Marketingstrategie zur Auslastung vorhandener Studienkapazitäten. Für die Flüchtlinge bedeute dies: „Zeit geht verloren und Träume gehen kaputt.“

Mit zunehmendem Verständnis des deutschen Systems ändern sich Ansprüche und Erwartungshaltungen von Flüchtlingen. Ein Praktikum zur Feststellung von Voraussetzungen bzw. eine Berufsorientierung reiche oft nicht mehr, mittlerweile müsse etwas „herauskommen“: z.B. EQ, Sprachzertifikate, Schulvermittlung, Arbeit, Ausbildung – es werde immer mehr gefordert (ähnlich bei Betrieben, s.o.). Das Umfeld der Projekte ändere sich laufend, dies erfordere eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter_innen.

Trotz der Bemühungen der Projekte, die Vorteile beruflicher Qualifizierung und Ausbildung zu propagieren, gehe „der Trend dahin, dass schnell gearbeitet werde“. Mehrere Projekte berichten über steigende Zahlen von *Übergängen in Helfertätigkeiten*, dabei spielten u.a. Logistikzentren eine große Rolle, in denen es teils eigene Unternehmensstrategien zur Integration mit Sozialbetreuung und Mobilitätsunterstützung gebe. Ursächlich hierfür sei der Zwang (oder Wunsch) möglichst schnell Geld zu verdienen, oft um die Familie zu unterstützen. Häufig haben Familien das Geld für eine Flucht zusammengelegt, sodass viele Geflüchtete unter dem Druck stehen, nach Jahren des Wartens die „investierten“ Fluchtkosten zurückzuzahlen. In dieser Situation sei der Unterschied zwischen einer Ausbildungsvergütung und einem auch geringen Arbeitseinkommen existenziell.

Gelegentlich wurde von falschen Vorstellungen über das *erreichbare Lohnniveau* in Deutschland berichtet. Diese Vorstellungen stünden in einem Gegensatz dazu, dass viele Teilnehmer_innen unter dem Zwang stünden, schnell Geld zu verdienen, um beispielsweise Familienangehörige zu unterstützen.

Weiterhin ist oft der Widerspruch zwischen unsicherer Bleibeperspektive bzw. prekärem Aufenthaltsstatus einerseits und langer Ausbildungsdauer andererseits zu groß. Zudem sei eine langfristige Perspektive an sich nicht immer interessant bzw. in den Herkunftsländern unbekannt, auch spiele der Gegensatz zwischen bisherigem „Vagabundendasein“ und den rigiden deutschen Strukturen, starker Reglementierung und hoher Ausbildungsdauer eine Rolle, da „prallen Welten aufeinander“.

Die persönliche Auffassung vieler geflüchteter Menschen lasse sich wie folgt zusammenfassen: „Wir finden immer was, wenn es dieser Job nicht ist, wechseln wir eben.“ Pragmatisch mache bei Jüngeren und Alleinstehenden bis 30 Jahre die Perspektive Berufsausbildung Sinn und werde verstärkt empfohlen, bei Älteren über 30 Jahren sei dagegen die Berufsschule praktisch oft schwierig (Beispiel: Sportunterricht zusammen mit 16-Jährigen). Hier sei die Vermittlung in einen einfachen Job besser.

Erwartungen und Hoffnungen

In manchem Projekt wird das *Anspruchsniveau* bezüglich der beruflichen Integration kritisiert, das viele Flüchtlinge hätten. In einem Interview wird der Anteil derer, bei denen unrealistisch hohe Ansprüche an die erreichbare berufliche Position vorhanden sind, auf 30 % geschätzt. Der Gesprächspartner erklärt das mit einer interessanten Hypothese: Viele Flüchtlinge sehen wohl die Flucht als eine umfassende Chance für einen Neubeginn an. Mit der Flucht soll ein umfassender „Neustart“ auch im Beruf möglich werden. Das schlage sich manchmal in Berufswünschen nieder, die überzogen erscheinen, die aber gerade nach den Risiken der Flucht den Wunsch nach Veränderung verdeutlichen. Der interviewte Projektmitarbeiter sieht seine Aufgabe darin, solche verständlichen, aber unrealistischen Vorstellungen zu korrigieren.

Für die Korrektur falscher Hoffnungen wurde seitens eines stärker sozialpädagogischen Projekts das Schlagwort „Erwartungsmanagement“ auch für Teilnehmer_innen ins Spiel gebracht, also die Notwendigkeit, die Bedeutung des deutschen Ausbildungssystems zu vermitteln. Dies brauche v.a. Zeit, mitunter viele Monate. Ziel sei es, begreifbar zu machen, dass Tätigkeiten, die in den Herkunftsländern an- oder ungelernt verrichtet wurden, in Deutschland eine vorhergehende Ausbildung erfordern. Wichtig sei das Informieren der Teilnehmer_innen in einer verständlichen Form, um ihnen zu ermöglichen, eine „informierte Entscheidung“ treffen zu können, auch wenn diese am Ende zu einer unqualifizierten Beschäftigung führe.

Ebenso könne man oft völlig unrealistische Vorstellungen über die eigene berufliche Kontinuität in Deutschland bei den Flüchtlingen beobachten. Viele möchten da weitermachen, wo sie in der Heimat gearbeitet hatten. Es gebe beispielsweise viele Buchhalter, die hier nicht zu vermitteln seien, weil sie keine Kenntnisse deutscher Steuergesetze haben. Die betroffenen Personen sähen dies aber nicht ein. Es gebe bei einem Teil der Geflüchteten eine fehlende Bereitschaft sich einzuarbeiten oder zunächst auf niedrigeren Positionen zu arbeiten. Besonders bei Teilnehmer_innen, die im Herkunftsland bereits berufstätig waren und hier „vor dem Nichts“ stünden sei es oft schwer, die Bedeutung von Schulabschlüssen und einer langen Ausbildung zu vermitteln.

Interessenkonflikte und Weiterbetreuung

Nicht zuletzt *wirken auch strukturell verschiedene Erwartungen*: Während die Bundesagentur für Arbeit eher auf Berufsausbildung orientiert ist, will das Jobcenter „die Leute schnell aus dem Leistungsbezug herausbekommen“.

Vielfach erweist sich bei unqualifizierter Einmündung die Weiterbetreuung als wertvoll: Zwar gingen viele Teilnehmer_innen z.B. zu großen Logistikzentren, brächen aber dort häufig in der Probezeit wieder ab und kämen zurück, weil der Kontakt zum Projekt noch bestehe. Deshalb sei es wichtig, auch Abbrecher_innen weiter betreuen zu können. Mangels Aufstiegschancen oder berufsbegleitender Qualifizierungsmöglichkeiten in Unternehmen, die schwerpunktmäßig auf Helfertätigkeiten setzen, könnte diesen Kontakten künftig eine wachsende Bedeutung zukommen – um mit ehemaligen Teilnehmer_innen wieder zusammenzuarbeiten, deren Arbeitgeber_innen jedoch kein Interesse an Qualifizierung haben. Allerdings werde auch beim Modell nachträglicher, berufsbegleitender Qualifizierung für einige Teilnehmer_innen wieder die zeitweise Lohneinbuße zum Problem werden.

Frauen

Bei Frauen lasse sich häufig ein *mangelndes Selbstwertgefühl* feststellen, die Teilnahme am Projekt wirke hier positiv. Eine sozialpädagogische Begleitung sei insbesondere bei Frauen ganz entscheidend. Frauen hätten, unabhängig von der Nationalität, oft ein geringeres Selbstwertgefühl. Zwar hätten sie im Schnitt bessere Leistungen als Männer, aber ihre Selbsteinschätzung sei gerade umgekehrt.

Eine Gesprächspartnerin versteht das LAT-Projekt auch als „Mitgabe von Selbstbewusstsein und Selbstwert“ für Frauen. Dies hat besondere Bedeutung vor dem Hintergrund zu erwartender Eingliederungsbemühungen der Jobcenter. Projekte berichten, dass viele Frauen Erwerbsarbeit nicht gewohnt seien und daher insbesondere Mütter nicht mit entsprechenden Maßnahmen seitens der Jobcenter rechnen würden. Hier müssen zunächst oft grundlegende Informationen vermittelt werden. Auf der anderen Seite müsse häufig Unterstützung bei der Absicherung der Kinderbetreuung durch Kitas geleistet werden, um Beschäftigung überhaupt erst zu ermöglichen.

Umgang mit Fehlinformationen

Mehrere Projekte geben an, dass es manchmal schwierig sei, adäquat zu beraten, weil sich *Gerüchte*, und Fehlinformationen verbreiteten, und man in dem Projekt dann zunächst dagegen argumentieren müsse. In dem Zusammenhang wurden auch die internetbasierten sozialen Netzwerke als nicht hilfreich genannt.

Oft gebe es darüber hinaus bereits Familienmitglieder in Deutschland, die, ebenso wie Freunde und Mitbewohner, in der Gemeinschaftsunterkunft relevante Netzwerke seien. Insofern komme der sozialen Integration und dem Kontakt zu Deutschen eine hohe Bedeutung zu.

Motivation

Die meisten Teilnehmer_innen werden von den Projekten als sehr motiviert eingeschätzt. Diese Motivation leide jedoch nicht selten im Zeitverlauf unter *fehlenden Chancen*. So hätten in den ersten Monaten die meisten Bewerber ein großes Interesse Deutsch zu lernen, es sich auch selber beizubringen, aber wenn sie keine Job-Angebote bekämen, dann breche die Motivation weg. Das könne auch vom Projekt nicht aufgefangen werden.

Hier wirke sich die teils lange Akquisephase für eine Praktikumsstelle negativ aus. Aus den EQen wird von überwiegend positiven Rückmeldungen berichtet, was Motivation und Fleiß betreffen. Bedenken existierten v.a. wegen des unzureichenden Sprachniveaus, aber daran werde gearbeitet. Sekundärtugenden (z.B. Pünktlichkeit) ließen sich in Berufsvorbereitung und der Probezeit der EQen meist stark verbessern (wie bei deutschen Bewerbern), insbesondere wenn der Chef engagiert dahinter stehe.

Abwanderung

Viele Teilnehmer_innen wollten in die großen westdeutschen Städte. Dort gebe es zwar Probleme eine Wohnung zu bekommen, andererseits aber auch ein höheres Angebot an einfachen Jobs. Dagegen sei die Integration in ostdeutsche Kleinbetriebe, mit ihrer Strategie flexibler Qualitätsproduktion, tendenziell aufwändiger. In den meisten Gesprächen wurde gesagt, dass die Durchführung von LAT-Projekten durch Abwanderung aus der Region nicht leide. Es gebe hauptsächlich eine natürliche Fluktuation in den Kursen. Teilweise wurde betont, dass durch Angebote wie LAT Flüchtlinge in der Region gehalten werden.

Bei dem LAT-Vernetzungstreffen im April 2017 wurde von Akteuren aus Ostthüringen *Abwanderung aus der Region* angesprochen. Demnach ist wenigstens in einigen Landkreisen Abwanderung *durchaus* ein Problem. So erzählte eine Integrationsmanagerin, dass von ursprünglich 1.200 Flüchtlingen, die dem Landkreis zugewiesen wurden, jetzt noch 385 dort wohnen. Zwei Drittel seien abgewandert, obwohl sich die zuständigen Stellen durch Patenschaften, Angebote von Vereinen usw. um Integration bemüht hätten. Sie habe den Eindruck, dass die allgemein bessere Infrastruktur und Bedingungen städtischer Regionen (öffentliche Verkehrsmittel, Auswahl an Bildungsträgern, soziale Netzwerke von Landsleuten) hier eine starke Anziehungskraft ausübten.

Man kann diesen Eindruck so zusammenfassen: Die räumlichen Strukturunterschiede im Freistaat Thüringen sowie die damit verbundenen Abwanderungstendenzen in städtische Regionen, lassen sich ebenfalls bei geflüchteten Menschen beobachten (vgl. a. Kapitel 3.4.5).

3.4.3 Herausforderungen in der Arbeit mit dem sozialen Umfeld

Wichtig sei seitens der Ausbilder ein interkulturelles Verständnis für die besondere Zielgruppe und möglichst berufliche Auslandserfahrungen. Die jetzigen Kollegen haben im Ausland gearbeitet, im arabischen Raum bzw. in Afghanistan. Sie als Träger mussten jedenfalls die neue Erfahrung machen, dass die Umsetzung des LAT-Konzeptes Restriktionen hinsichtlich der Einstellungen des Personals unterliege.

In der 2. Welle der Interviews wurden die anfänglichen Aussagen über kaum vorhandene Diskriminierung oder Ablehnung seitens der Belegschaften z.T. revidiert (vgl. a. Kapitel 3.4.1). Zwar wurde verschiedentlich gesagt, dass es Unsicherheit bei Firmen wegen möglicher negativer Reaktionen von Belegschaften bzw. Kund_innen gebe. Dagegen würden negative Reaktionen der Belegschaften von der Geschäftsführung unterbunden, wenn diese sich offen für die berufliche Integration von Flüchtlingen zeige. Dann werde vom Chef nach dem Motto verfahren: „Diskriminierung dulde ich in meinem Betrieb nicht!“ In größeren Betrieben werde dies von der Personalleitung durchgesetzt, Ausländerfeindlichkeit sei sogar ein Kündigungsgrund.

Häufig wurde betont, dass es auf Seiten von Firmen große Bereitschaft und Offenheit gebe. Dies schließe ein, dass versucht werde, bei Problemen z.B. mit der Mobilität oder mit Deutschkenntnissen Lösungen zu finden.

Ein anderer Gesprächspartner vermisst dagegen eine *generelle Offenheit*. Ein Umdenken bei den Firmen sei notwendig. Es fehle an *Flexibilität*, außerdem sei das Personalmanagement defizitär. Dies zeige sich insbesondere in den „Leuchtturmregionen“ des Freistaats Thüringen. In Erfurt müsse man nicht innovativ sein, da finde man immer noch sein Personal. Solche Innovationen, zu denen Firmen bereit sein sollten, seien oft klein aber sehr effektiv. Sein Beispiel ist ein betrieblicher Zuschuss bei der Anschaffung eines Fahrrades, das die Mobilität eines Flüchtlings entscheidend verbesserte.

Manche Teilnehmer klagen, nach Auskunft von Interviewpartner_innen, dass sie sich im Betrieb isoliert fühlen. Probleme mit der Sozialintegration innerhalb der Betriebe können die Maßnahme gefährden, zudem kann sich aufgrund mangelnder Kommunikation das Sprachniveau nicht verbessern. Hier suchen die Projekte das Gespräch mit der Geschäftsführung und dem unmittelbaren Führungspersonal. Allerdings sei z.B. das Pausengespräch schwer anzuweisen.

Worüber Projektleitungen ferner berichten, sind Klagen von Teilnehmer_innen über alltägliche Diskriminierung durch das deutsche soziale Umfeld. Insbesondere werde das Tragen eines Kopftuchs von Teilen der Bevölkerung als *mangelnde Integrationsbereitschaft* gewertet. Es wurde aber die Vermutung (vielleicht auch Hoffnung) geäußert, dass sich bestehende Akzeptanzprobleme mit zunehmender beruflicher Integration verringern werden.

Die Vermeidung von Benachteiligung wird in einem anderen Interview betont. Es solle eine generelle *Gleichbehandlung* geben, keine Bevorzugung und keine Diskriminierung. Gleichzeitig müsse man individueller auf „die Leute“ schauen und den Individuen gerecht werden. Es müsse ein *empowerment* der Flüchtlinge betrieben werden. Die schon vorhandenen Kräfte stärken und gleichzeitig vermitteln, was man realistisch beruflich in Deutschland erreichen könne.

3.4.4 Herausforderungen im Projektzusammenhang

Herausforderungen oder Probleme im LAT-Projektzusammenhang werden nur selten genannt. Einmal werden interne Kooperationsprobleme in einem größeren Projekt erwähnt, die sich aus „Befindlichkeiten“ der Kooperationspartner_innen ergeben.

In einem anderen Gespräch wurden fehlende Arbeitsmittel (insbesondere bei Außendiensteeinsätzen) kritisiert. Es geht um moderne IT-Geräte. Deren Anschaffung ist allerdings aus der vom Land erhaltenen Zuwendung möglich. Hier scheint es sich um eine Fehlinformation zu handeln (vgl. a. Kapitel 5).

3.4.5 Strukturelle und kontextuelle Probleme

Mobilität und öffentliches Verkehrsnetz

Unter „strukturellen Problemen“ verstehen wir Problembereiche, die sich aus regionalen Strukturunterschieden im Freistaat, aus Defiziten der Infrastruktur oder aus rechtlichen Regelungen ergeben. Teilweise bestehen diese strukturellen Probleme unabhängig von der Zuwanderung durch Migrant_innen und geflüchtete Menschen, doch kann es sein, dass sich das Problem für diese Zielgruppe besonders virulent stellt.

Der Bereich, auf den das besonders zutrifft, ist die *Mobilität* in Form des öffentlichen Verkehrsnetzes, auf die die meisten Personen der LAT-Zielgruppe angewiesen sind. Wiederholt wird in den Interviews mit den Projektleitungen darüber geklagt, dass die Situation des öffentlichen Nahverkehrs ein äußerst limitierender Faktor sei. Dabei wird immer wieder eine sehr große Gemeinschaftsunterkunft in einer ländlichen Region genannt.

Das Problem betreffe nicht nur einzelne Teilnehmer_innen. Vielmehr wären u.a. auch EQen nicht möglich, weil man unter diesen Bedingungen keine Klassestärke erreichen könne. In einem LAT-Projekt wurde versucht, einen Umzug in die Stadt, in dem der Kurs stattfand, zu ermöglichen, um die Fahrtzeiten zu verkürzen. Hier habe jedoch die Ausländerbehörde die nötige Zustimmung nicht erteilt. Rufbusse würden zwar helfen, aber auch diese müssten telefonisch mit Ort und Zeit instruiert werden. Dabei sei aufgrund von Verständigungsproblemen oft Hilfe bei der Kommunikation nötig.

Oftmals sei eine Arbeitsaufnahme, ein Praktikum usw. nicht möglich, weil der Teilnehmende den Einsatz- oder Arbeitsort gar nicht erreichen kann. Prinzipiell mögliche Zuschüsse zum Erwerb (und zum Unterhalt) eines *PKW* oder *Führerscheins* seien auch keine Lösung, weil sie den Anerkennungsstatus und einen Arbeitsvertrag oder die Aussicht auf einen solchen voraussetzen. Ein solcher würde meistens jedoch erst nach einer Erprobungsphase geschlossen, zu der es aber nicht kommen kann.

Das Mobilitätsproblem ergebe sich nicht nur durch die Lage von Betrieben, die mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel nicht zu erreichen seien, sondern auch durch den *Konzentrationsprozess von Berufsschulen* in Thüringen in den letzten Jahren. Teilweise gebe es kaum zumutbare Fahrtzeiten für Auszubildende, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen seien. (Das Thema Mobilität wird im Kapitel 4.1 aus Sicht der Teilnehmer_innen an LAT-Projekten dargestellt.)

Unsere Gesprächspartner_innen betonen, dass dies kein Problem speziell der Personengruppe der Geflüchteten, sondern ein Infrastrukturproblem sei, das sich aber bei der LAT-Zielgruppe, wie auch bei anderen benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt, mit einer sehr hohen Dringlichkeit zeige.

Mangel an Sprachkursen und an Lehrpersonal

Ein anderes strukturelles Problem sei in bestimmten Regionen der Mangel an *Sprachkursen*, außerdem einen Mangel an Lehrpersonal zur Erlangung des B2-Niveaus, das aber nötig ist, um eine Berufsausbildung oder EQ anzufangen. Teilnehmer_innen könnten dadurch nicht vermittelt werden, es gebe einen „Flaschenhals“ Sprachkurs. Bei dem LAT-Vernetzungstreffen im April 2017 wurde das von

einer Integrationsmanagerin eines ostthüringischen Landkreises präzisiert. Es gebe aktuell einfach zu *wenige Bildungsträger* in der Region.

Heterogenität der Sprachkursteilnehmer_innen

Zudem seien die laufenden Kurse zu *heterogen* zusammengesetzt. Es dauere lange, hier zu differenzieren und schwache Kursteilnehmer_innen zunächst zurückzustellen, um es produktiv zu halten. Der *Mangel an differenzierter Förderung* je nach Niveau (wie Schulabschluss oder Sprachlevel) sei ein großes Problem. Dies behindere den Lernerfolg und die Motivation. So würden z.B. manche Teilnehmer_innen im EQ den Sprachtest nicht bestehen und deshalb in den Integrationskurs zurückgeschickt, wo aber unsicher sei, ob sie überhaupt das B1-Niveau erreichen.

Dieses „Hin und Her“, teils mit einer Rückstufung erst nach Monaten, demotiviere sehr, weil die Karriere in Deutschland mit Misserfolgen beginne. Besser wäre es, so das Projekt, den Integrationskurs nachmittags zu veranstalten, vormittags parallel ein Praktikum anzubieten. Hier sei aber das Problem: es gebe nur wenige Integrationskurse, diese nur vormittags und diese meist zu heterogen besetzt.

Als Reaktion auf das Heterogenitätsproblem wurde zum Zeitpunkt des zweiten Interviews von einem Projekt in Nordthüringen über das Sachkostenbudget ein Sprachkurs für Fortgeschrittene eingerichtet, um sie von A1- auf A2-Niveau bringen zu können. So könnten die Kurse stärker differenziert werden, wer noch nicht so gut sei, könne nun die Kurse der VHS besuchen.

Dieses Vorgehen sichere Erfolge, da man sich auf ein Leistungsniveau konzentriere. Allgemein wurde bei diesem zweiten Interview eingeschätzt, dass sich in der Region die Sprachkenntnisse außerordentlich verbessert hätten, sowohl wegen der eigenen Bemühungen aber auch aufgrund einer verbesserten „Maßnahmelandschaft“. Nun könne sich das Projekt stärker konzentrieren: entweder auf Fortgeschrittene oder aber auf diejenigen, die keinen Zugang zu anderen Maßnahmen haben.

Förderlücken in Ausbildung und Qualifizierung

Beklagt werden *strukturelle Förderlücken* in der Ausbildung und Qualifizierung, die teils asylpolitischer, teils arbeitsmarktpolitischer Natur sind. Insbesondere Afghanen seien sehr motiviert, würden aber wenig Unterstützung erfahren. Syrer seien dagegen teilweise gut versorgt mit Fortbildungs- und Integrations-Angeboten. So bekommen Afghanen nicht nur keinen Integrationskurs und sind bis zu einem Jahr unbetreut und ohne Ansprechpartner_innen in Fragen der sozialen und beruflichen Integration. Hier bestehe auch das Problem, dass wegen ihres Status z.B. das Fahrgeld für die Berufsschule nicht über BAB bezahlt werden könne.

Ein weiteres Problem bei Personen, die schon eine berufliche Orientierung haben, sei das Fehlen von Ausbildungsbegleitenden Hilfen (ABH) bereits in EQen. Stützunterricht in Problemfächern, der sowohl Fach- als auch Allgemeinwissen und Sprache abdecke, sei wichtig, um den Erfolg der Maßnahmen abzusichern. Das sei allerdings in der Regel erst in der Ausbildung möglich und nur für Personen, die mindestens fünf Jahre in Deutschland leben. Für die anderen gehe es in der EQen oft nicht weiter. So dürften auch Menschen, die sehr motiviert gelernt und Vokabeln „gepaukt“ hätten, plötzlich nicht weiter machen, wenn sie in Prüfungen gewisse Anforderungen (z.B. Zeitformen) nicht beherrschen.

Allgemein bemängelt wird das Fehlen verlässlicher Qualifizierungsangebote (v.a. EQ) mit individueller Betreuung je nach Niveau und Entwicklung, um für Teilnehmer_innen Berechenbarkeit zu schaffen, statt sie immer wieder woanders hinschicken, wo dann „der Faden wieder reißt“. Als Positivbeispiel wird das Modellprojekt vom Autohaus Peter genannt, wo seit Sommer 2016 eine Klasse speziell für Auszubildende mit Fluchthintergrund eingerichtet wurde. Diese wird in der Berufsschule im ersten Ausbildungsjahr gesondert unterrichtet und ab dem zweiten Jahr in die reguläre Ausbildung zusam-

men mit deutschen Auszubildenden überführt. Parallel findet durch einen Bildungsträger eine individuelle Begleitung über die Dauer der Ausbildung statt. Dort nähmen Menschen mit unterschiedlichem Lernniveau teil und „man ziehe es mit ihnen durch“. Die Jugendlichen könnten sich dort auf Hilfe verlassen, ihre individuelle Entwicklung werde anerkannt.

Es sei zwar schwierig, diesen Ansatz in der kleinbetrieblichen Struktur Thüringens flächendeckend umzusetzen, es wäre aber eine geeignete Vorgehensweise für die Teilnehmer_innen, die eine EQ anfangen. Das wesentliche Problem dabei sei, dass i.d.R. die wichtige zusätzliche Sprachausbildung erst in der Ausbildung über ABH gefördert werden könne und nicht schon in der EQ, das führe zu Misserfolgen und Abbrüchen.

Umgang mit langzeitarbeitslosen Teilnehmer_innen

Schwierig sei insbesondere die Beschränkung des Programms auf Nicht-Langzeitarbeitslose, denn tendenziell werde erwartet, dass gerade Langzeitarbeitslosigkeit in der Klientel des LAT (oft mit schlechter Bleibeperspektive) künftig ein besonderes Problem darstellen werde.

Berufsspezifika

In den Gesprächen wurde wiederholt auf spezifische Probleme des *Handwerks* eingegangen: Das Handwerk zeichne sich durch Montageeinsätze aus, dabei gebe es Probleme mit der Wohnsitzbindung von Flüchtlingen. In diesem Zusammenhang wurde weiterhin darauf hingewiesen, dass es keine Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gebe, wenn kein anerkannter Status bestehe, um Kosten für Unterbringung, Fahrt oder Verpflegung auf Montage zu bestreiten.

Die Betreuung im IHK-Bereich sei im Gegenzug mit stationären Arbeitsplätzen und größeren Betrieben einfacher als im Handwerk bzw. in Montagebetrieben. Die Industrie habe obendrein höhere Personalreserven, um den größeren Betreuungsbedarf bei Praktika u.Ä. abzudecken. Zudem gebe es dort eine mittlere Führungsebene, die betreuen könne.

Der erhöhte Betreuungsaufwand und Anleitungsbedarf im Handwerk stellt demnach aufgrund der eher geringen Betriebsgrößen zum Ausgleich von kultureller und fachlicher Unerfahrenheit eine große Herausforderung für die Arbeitgeber_innen dar.

Unklare und dynamische Rechtslage

In den Interviews wurde außerdem angesprochen, dass die rechtliche Situation *viel zu dynamisch* sei. So sollen beispielsweise Teilnehmer_innen abgegeben werden, weil Integrationskurse Vorrang haben. Doch die Prioritäten von Maßnahmen seien teilweise unklar. Dabei stellte sich dem Projekt die Frage, wer über die Berechtigung verfügt, Verpflichtungen auszusprechen – das BAMF oder die Ausländerbehörde. Es gebe keine Koordination und keine Abstimmung, was dazu führt, dass Ämter mit Anfragen „abgeklappert“ werden müssten. Das Ganze sei der unklaren Rechtslage geschuldet, die sich zudem noch dauernd ändere.

Um die vorherrschende Dynamik in diesem Bereich zu verdeutlichen, wird erwähnt, dass im letzten Jahr 25 Trägerrundschreiben zu Gesetzesänderungen von der BAMF-Zweigstelle Hermsdorf veröffentlicht wurden. Das entspricht einer Dichte von einem Schreiben alle zwei Wochen. Im Landkreis gebe es ein Koordinationsgremium, in dem sich über die Rechtsentwicklung ausgetauscht werde, doch: „*Jeder wisse etwas anderes; keiner habe den aktuellen Wissensstand.*“

Weitere strukturelle Probleme, die uns genannt wurden, sind:

- Ein Bruch entstehe beim *Rechtskreiswechsel*: nach der Anerkennung wechseln die Teilnehmer_innen von der Agentur für Arbeit zum Jobcenter. Dann müsse vieles von vorne beginnen, da die Kund_innen dort noch unbekannt seien.
- Die *Anerkennung von Schulabschlüssen* dauere viel zu lange (6-12 Monate). Dies behindere die Integration in kooperative Unternehmen massiv.
- Weitere Probleme entstünden bei der Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse, die für qualifizierte Tätigkeiten nötig ist. Kommunale Stellen können das nur bei deutschen Abschlüssen. Bei Geflüchteten werde ein Notar benötigt, damit eine beglaubigte Kopie eingeschickt werden kann. Die Kosten hierfür seien für den Personenkreis in der Regel kaum zu erbringen. Hier sei eine Änderung des Verfahrensgesetzes notwendig bzw. zu prüfen.
- Prüfungen in der Ausbildung seien teilweise *zu stark auf Deutsche* ausgerichtet. Prinzipiell sollten Prüfungsanforderungen in der Berufsausbildung zwar nicht „heruntergeschraubt“ werden. Aber es sollten einzelne Fragen (z.B. schwierige Multiple-Choice-Aufgaben mit sehr ähnlichen Formulierungen) der Klientel angepasst werden.
- Die EQ-Vergütung sollte den Teilnehmer_innen nicht so „scharf“ im Asylbewerberleistungsgesetz angerechnet werden, damit eine stärkere finanzielle Motivation existiere. Aufgrund dieses Problems seien viele potentielle Teilnehmer_innen „abgesprungen“, denn für die hohe Anstrengung gebe es kaum mehr Geld. Gefordert wird entweder gar keine Anrechnung oder aber wenigstens eine deutlich höhere Freigrenze im dreistelligen Bereich.

3.5 Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen

Alle befragten Projekte sind in ihrer Arbeit auf die Zusammenarbeit mit Partner_innen angewiesen. Kooperationsbeziehungen bestehen nicht nur zu Ausländerbehörden, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Firmen, anderen Projekten und ehrenamtlichen Helfern. Es wird auch mit Schulen kooperiert, um durch frühzeitige Kontakte zwischen Teilnehmer_innen im BVJ(S) und Praktikumsunternehmen den Übertritt zu erleichtern.

Zudem ist die Rede von regelmäßigen Treffen mit Mitarbeiter_innen von Sozialämtern, Schulämtern (bzgl. der Verteilung von Schülern), Gemeinschaftsunterkünften und Trägern von Integrationskursen. Von den Flüchtlingsbeauftragten der Landkreise gibt es Unterstützung bei Härtefällen.

In einem Projekt, das auch Strukturbildung und Netzwerkmanagement betreibt, werden über die beschriebenen Aktivitäten hinaus komplexere Aktivitäten entfaltet:

- Organisation eines Netzwerks *Migration* des Landkreises,
- Initiierung einer Integrationsplanung und das Einbringen von Migrationsaspekten in die strategische Sozialplanung des Landkreises,
- Organisation einer regelmäßigen Trägerrunde für die Abstimmung und
- den Informationsaustausch zu Neuerungen zwischen Einrichtungs- bzw. Projektleitern. Die Kooperationspartner_innen der LAT-Projekte werden unterschiedlich eingeschätzt, darauf wird im Folgenden vertieft eingegangen.

Bei der Arbeit mit den *Jobcentern* wurde teilweise mangelnde Zuverlässigkeit und Transparenz kritisiert. Entscheidungen fielen ganz unterschiedlich aus, sie hingen hochgradig vom jeweiligen Jobcenter ab (Beispiele sind die Gewährung von Fahrtkosten, die Finanzierung von Umschulungen und Nachqualifikationen). Es wird bemängelt, dass Jobcenter zu sehr bloß Fälle verwalten würden und sich zu wenig für die Individuen interessieren. Andere Projekte berichten hingegen von regelmäßigen Abstimmungstreffen mit den Jobcentern.

Die Zusammenarbeit mit den *Agenturen für Arbeit*, so andere Interviewpartner_innen, sei anfangs auch schwierig gewesen, habe sich jedoch im Zeitverlauf stark verbessert, mittlerweile gebe es Anfragen von dort. Außerdem habe sich inzwischen eine Arbeitsteilung etabliert, weil die örtlichen Migrationsdienste den bestehenden Bedarf nicht mehr decken konnten. Inzwischen würden Kund_innen nun auf das Projekt verwiesen.

Die anfänglichen Probleme mit den Arbeitsverwaltungen werden in einem Interview mit der geringen freiwilligen Meldebereitschaft der Geflüchteten als Jobsuchende in Zusammenhang gebracht. Nun werden teilweise monatlich ausführliche Runden zur Abstimmung von Problemen und Aufgaben mit der regionalen Agentur für Arbeit durchgeführt.

In mindestens einem Fall nutzt der Fachdienst Migration des Landkreises kontinuierlich projektinternes Wissen und Betriebskontakte von Projekten für das Matching von BVJ(S)-Absolvent_innen mit einem Fluchthintergrund.

Besser sei gleichfalls die Zusammenarbeit mit *Ausländerbehörden* geworden. Dies zeige sich beispielsweise in der Flexibilität bei Terminabsprachen, damit Teilnehmer_innen einen LAT-Kurs besuchen und einen Termin in der Behörde wahrnehmen können.

Ehrenamtliche Helfer sind eine wichtige Hilfe bei der Betreuung. Das Ehrenamt könne aber spezielle Bedarfe nicht abdecken. Die Projekte waren ständig darum bemüht, weiteren Bedarf und entsprechende Hilfen oder Kurse zu eruieren. Insbesondere fehlten Spezialangebote für Teile der Zielgruppe mit besonderen Anforderungsprofilen oder Defiziten sowie weiterführende Kurse.

Integrationskursen, die vorrangig Deutschkenntnisse vermitteln, werden derzeit eine hohe Bedeutung beigemessen. Nach deren Beendigung wird allerdings damit gerechnet, dass die künftige Ausrichtung der Projektarbeit in einem stärkeren Maß auf die Berufsorientierung und -erprobung fokussieren könne. Diese positive Einschätzung wurde von einigen Gesprächspartner_innen in der zweiten Runde der Interviews bestätigt.

Die *Zusammenarbeit mit anderen Projekten* wird allerdings in der Regel als gut eingeschätzt. Differenzierte Kritik wird an der Vielzahl ähnlicher Projekte bzw. Projektziele geübt. Man beobachte viele *unkoordinierte Anfragen* bei Firmen wegen Praktikumsstellen, Jobs, EQen, die deren Bereitschaft, sich zu engagieren, schmälere. Es gebe insbesondere zu viele Versuche der Arbeitsvermittlung durch oft ungeeignete, unerfahrene Organisationen und Institutionen. Kammerprojekte fordern, dass ehrenamtliche Kräfte und Sozialpädagog_innen *keine* Berufsberatung oder Arbeitsvermittlung durchführen sollten. Es gebe inzwischen eine Vielzahl von Sprachkursen in der Region, die dann auch ihre Teilnehmer_innen in Arbeit vermitteln möchten. Das führe dazu, dass sich die Anfragen bei Firmen in unverhältnismäßig großer Anzahl häufen und diese davon einfach nur noch „genervt“ seien. Diese Praktiken würden die Bereitschaft der Firmen, sich zu engagieren, ganz entscheidend bremsen und verringern. Sie gingen schlicht einfach nicht mehr an das Telefon.

Dagegen kritisiert ein sozialpädagogisches Projekt, dass Teilnehmer_innen hinsichtlich ihrer Berufschancen durch inadäquate Beratung teilweise „Flausen“ in den Kopf gesetzt würden. Das sei bei der

Vielzahl ungelöster Probleme, die mit der Lebenssituation der Geflüchteten zusammenhängen, häufig nicht realistisch.

Um der Gefahr einer Überforderung von Projekten durch die Vielfalt von Herausforderungen zu begegnen, eine Spezialisierung zu unterstützen und die Effektivität zu erhöhen, wurde vorgeschlagen, die *arbeitsteilige* Betreuung von Teilnehmer_innen in mehreren Projekten zu unterstützen. Dieser Wunsch wird sowohl von Projekten mit dem Schwerpunkt Arbeitsvermittlung als auch von solchen mit Case-Management-Ansatz vorgebracht. So könne man sich auf eigene Kernkompetenzen konzentrieren.

Trotz vereinzelter Konkurrenz wird die gute Vernetzung unter den LAT-Projekten sowie mit anderen Stellen und Beratungen betont. Die Konkurrenz zwischen Trägern und anderen Akteuren fördere gelegentlich ein „Shopping-Verhalten“ der Teilnehmer_innen, das „Tingeln“ von Projekt zu Projekt, ein Suchen: Wo bekomme ich welche Hilfe? Wer macht es am besten? Das „Shopping“ wird aber auch positiv gesehen: Die Teilnehmer_innen hätten in diesen Fällen Entscheidungskompetenz erworben.

Schließlich wurde die *Datenerhebung* durch die GFAW angesprochen, die nicht problemadäquat sei und dringend verändert werden müsse (vgl. Kapitel 3.11).

3.6 Soziale Integration

Bei den befragten Projekten steht überwiegend die berufliche Integration und die soziale Stabilisierung im Vordergrund, für eine weitergehende soziale Integration wird meistens an Netzwerkpartner_innen verwiesen, ein Teil der Projekte fördert allerdings selber die Freizeitgestaltung von Geflüchteten, dabei wird der Kontakt mit Deutschen angestrebt.

Ein Interviewpartner betont, dass man sich bemühen müsse, dass Migrant_innen nicht abwandern, sie sollten möglichst in der Region bleiben. Es wird erwähnt, dass von der Holzbau-Abteilung des Zuwendungsempfängers Regale für Kindereinrichtungen im Landkreis gebaut wurden. Diese Kontakte hätten dazu geführt, dass elf Mütter, die bei LAT mitmachen, ihre Kinder in einer Kita angemeldet haben. Das wird als wichtige Bemühung um soziale Inklusion in der Region gewertet.

Vor allem in einem Projekt mit sozialpädagogischem Fallmanagement wird unterstrichen, dass bei diesem Ansatz neben beruflicher Integration auch die soziale Integration wichtig sei. Kontakte, Sport- und Freizeitaktivitäten, usw. seien eine Voraussetzung für berufliche Integration. Dazu finde eine Kooperation mit Trägern der Jugendarbeit, eine Vernetzung sowie der Abgleich bestehender und die Schaffung neuer Angebote statt, die offen für alle sind. Als Beispiele werden eine Sportgruppe für Frauen, ein Nähkurs, eine Theatergruppe sowie Hockey genannt, allerdings stehen die Aktivitäten teilweise noch am Anfang.

Die beginnende Vernetzung z.B. unterstützt durch Paten, stelle einen ersten Schritt für die soziale Integration dar, weil die Teilnehmer_innen im Privatbereich sonst nur in ihrer Sprache kommunizieren. Um bei der sozialen Integration erfolgreich zu sein, sei es wichtig, auf spezielle Wünsche, Bedürfnisse und Anforderungsprofile der Teilnehmer_innen zu reagieren. Ein Angebot passe nicht für alle, sondern müsse individuell zugeschnitten werden, wie z.B. spezielle Interessen bei Sportangeboten. Anfangs wurden Gruppenangebote gemacht, das habe sich jedoch in Richtung individueller Angebote gewandelt, weil sich hier allein schon die zeitliche Planung als schwierig gestaltet.

Hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt wurde argumentiert, dass die Unternehmen *Sicherheit und Planbarkeit* anstreben. Das sei angesichts der Dynamik des Rechts jedoch schwierig. Unsicherheit und „Berührungängste“ ergäben sich zudem aus kulturellen Unterschieden.

Während die soziale oder kulturelle Integration oft als Voraussetzung der beruflichen Eingliederung gesehen wird, formuliert es ein Projekt umgekehrt. Verbesserungen der Lebenssituation von Teilnehmer_innen könnten kaum direkt beeinflusst werden. Aber es zeige sich, dass die geflüchteten Menschen etwas „aufblühen“, wenn ein Betrieb gefunden werde. Dies bringe ebenfalls ein allgemein besseres Verständnis des deutschen Lebensalltags mit sich.

Eine weitere Aufgabe, die letztlich der sozialen Integration zugerechnet wird, ist die *Vermittlung* zwischen Geflüchteten und Deutschen im Bereich des Wohnens. Im Alltag gebe es einen vielfältigen Unterstützungsbedarf. Wichtig sei es, so wird gesagt, ein „Schubladendenken“ abzulegen, mehr Informationen zu geben und den Abbau von Vorurteilen zu forcieren. Ein „Zusammenrücken“ von Deutschen und Ausländern sei wichtig, doch angesichts von Ängsten in der Bevölkerung sei das eine schwierige Zielsetzung.

Prinzipiell sei *Offenheit* notwendig, führt ein anderer Gesprächspartner aus, sowohl bei Betrieben als auch bei Migrant_innen und Geflüchteten, die sich stärker für berufliche Alternativen öffnen sollten, an die sie zunächst gar nicht gedacht hätten.

3.7 Erfolgsfaktoren der Projektarbeit

Als ein entscheidender Erfolgsfaktor wird in den meisten Interviews zuerst die *Motivation der Teilnehmer_innen* genannt. Es wird betont, dass diese auch von äußeren Faktoren abhängig sei, z.B. von der Familien- und Lebenssituation.

Andere darüber hinaus genannte Faktoren sind:

- *Begleitstrukturen* für die Teilnehmer_innen, die möglichst lange (auch über die Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme hinaus) wirken sollten. In diesem Zusammenhang werden außerdem Patenmodelle in Betrieben genannt (siehe in diesem Kapitel weiter unten). Welche Begleitstrukturen *besonders effizient* sind, lässt sich aufgrund der Interviewaussagen nicht entscheiden. Allgemein werden jedoch in den Interviews Hartnäckigkeit, Geduld und Langfristigkeit der Betreuung als wichtig herausgestellt. Bereits erwähnt wurde der Aspekt, dass es wesentlich sei, auch nach der Einmündung eines Teilnehmenden in Beschäftigung noch als Ansprechpartner_in zur Verfügung zu stehen, um die Stelle abzusichern und für den nicht seltenen Fall, dass sich der Geflüchtete doch noch zu einer Ausbildungsvorbereitung entschließe.
- Die Bedeutung von *muttersprachlichen Ansprechpartner_innen* wird differenziert betrachtet. Es gibt Projekte, die diese Kolleg_innen als „Schlüsselfiguren“ für den Erfolg des Projektes ansehen, während in anderen Projekten keine Sprachmittler eingesetzt werden oder diese durch eine deutschsprechende sozialpädagogische Begleitung ersetzt werden. Uns scheint bei dem Einsatz bzw. Nicht-Einsatz von Sprachmittlern deren Verfügbarkeit bzw. auch unterschiedliche „Philosophien“ eine Rolle zu spielen. So wird in einem Projekt betont, die Unterrichtssprache sei Deutsch und Probleme ließen sich lösen. Widersprüchlich erscheint an dieser Stelle, dass in manchen Interviews Sprachprobleme erwähnt werden, bei der Frage nach Veränderungen, jedoch die Beschäftigung von Sprachmittlern gar nicht erwogen wird.
- Zudem wird auf die Wichtigkeit von *Kinderbetreuungseinrichtungen* hingewiesen, um vor allem den Frauenanteil an LAT-Projekten zu erhöhen.

- Es sei wichtig, bei der beruflichen Integration nicht nur den schnellen formalen Erfolg, sondern eine möglichst nachhaltige, „qualitativ“ hochwertigere *Einmündung* in den Bildungs- und Erwerbsbereich anzustreben, selbst wenn dies länger dauere.
- *Ausbildungs- und Betreuungspersonal* mit interkulturellem Verständnis, mit einer Aufgeschlossenheit und Offenheit für andere Kulturen und Nationen sei ein Faktor für den Erfolg.
- *Motivation und Arbeitserfahrungen* der Mitarbeiter_innen mit benachteiligten bzw. schwervermittelbaren Menschen werden als Schlüsselfaktoren benannt. In einem Interview wurden Zweifel dahingehend geäußert, ob es möglich sei, die Projektstellen noch einmal so gut zu besetzen, wie das zu diesem Zeitpunkt der Fall sei, denn der regionale Arbeitsmarkt für Projektmitarbeiter_innen sei mittlerweile erschöpft.
- Die Teilnehmer_innen müssten bei ihren individuellen Erfahrungen und ihrem Leistungsvermögen „abgeholt“ werden. Vorqualifikationen, Vorkenntnisse und vorhandene sprachliche Kompetenzen müssten eine erkennbare Berücksichtigung erfahren. Daran sollte angeknüpft werden.
- *Persönliche Beziehungen* zwischen Teilnehmer_innen und Betreuungspersonal seien ein Erfolgsfaktor, denn so entstehe ein Vertrauensverhältnis. Hier seien möglichst Wechsel zu vermeiden.
- Die Teilnehmer_innen müssten genau erfahren, worauf sie sich innerhalb der Projektteilnahme einlassen. Diese Information sollte entsprechend verständlich aufbereitet werden, damit sie ankomme. Im Zusammenhang damit steht der Aspekt der *Freiwilligkeit* der Teilnahme, der genannt wurde. Das würde helfen, Abbrüche zu minimieren, es sei gut, dass dies im LAT-Programm gegeben sei.
- Wichtig sei eine *gute Berufsvorbereitung und -erprobung*, damit die Teilnehmer_innen schon einen ersten Eindruck von der deutschen Arbeitspraxis bekämen. Dafür seien sowohl soziale als auch Qualifizierungskompetenzen der Mitarbeiter_innen entscheidend, ebenso ihre Fähigkeit, Menschen zu gewinnen, deren Möglichkeiten zu nutzen und Netzwerke zu knüpfen.
- Den Teilnehmer_innen solle ein *Verständnis* des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarktes einschließlich seiner Voraussetzungen und Anforderungen vermittelt werden.
- Ein *stabiles soziales Umfeld* der Teilnehmer_innen könne wesentlich zu einem Erfolg beitragen.
- Gute deutsche Sprachkenntnisse (für die Ausbildung B2) seien wesentlich.
- Wichtig und essentiell für den Projekterfolg seien eine funktionierende *Netzwerkarbeit, ehrenamtliche Kräfte, Paten* und die soziale Einbindung in ein deutsches Umfeld. Deshalb seien private Kontakte, die Teilnahme an privaten Festen u.ä., der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu weiteren Ansprechpartner_innen außerhalb des beruflichen oder Bildungskontextes weitere Erfolgsfaktoren.
- Besonders wichtig sei es im Handwerk, dass die Führung des betreffenden Unternehmens oder Betriebes die berufliche Integration von geflüchteten Menschen unterstützt; dann funktioniere es auch mit der Belegschaft. Natürlich sei es besonders hilfreich, wenn das Team von sich aus hinter der Maßnahme stehe.

- Als wichtig werden Kollegen angesehen, mit denen die Teilnehmer_innen persönlich gut auskommen. Besonders erfolgsversprechend sei es, dem Teilnehmenden im Betrieb einen Vorarbeiter oder einen Azubi des 3. Lehrjahrs als Paten an die Seite zu stellen. Insgesamt müssten die Betriebe akzeptieren, dass der Aufwand höher sei, dennoch sei es wichtig, ihnen jederzeit Unterstützung anzubieten.

Allgemein wird betont, dass Erfolgserlebnisse in den Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Projekte sowie im EQ wichtig für den Erhalt und Ausbau der Motivation seien. Dies lasse sich jedoch nur erreichen, wenn es den Projekten gelinge, die Teilnehmer_innen individuell zu unterstützen und Hindernisse zu überwinden.

3.8 Erfolgsgeschichten

In den Interviews wurde nach „Erfolgsgeschichten“ gefragt. Nahezu jedes Projekt konnte auf Teilnehmer_innen mit starken *Fortschritten* und sehr guter beruflicher Perspektive verweisen. Im Rahmen der Projektinterviews konnten diese Geschichten nicht vertieft erhoben werden, entscheidende Merkmale werden hier dennoch kurz und zusammenfassend aufgeführt:

- Die Vermittlung von *Selbstbewusstsein* insbesondere bei Frauen.
- Individuell könne man ganz erstaunliche *Lernerfolge* sehen, beispielsweise, dass mit dem Bildungshintergrund von vier Jahren Schulbildung im Heimatland schließlich mithilfe eines LAT-Projekts eine qualifizierte Dolmetschertätigkeit in Deutschland erreicht werde.
- Weitere Beispiele beziehen sich auf junge Afghanen, die sich, von vergleichsweise geringen Voraussetzungen ausgehend nun erfolgreich in EQen oder Ausbildung bewährten. Entscheidender Faktor sei die Kombination aus bedarfsbezogener Sprachförderung, Berufspraktikum sowie einem deutschen Freundeskreis.
- Es gebe eine sehr große *Bereitschaft* von Firmen auf Migrant_innen zuzugehen und auch Lösungen bei auftretenden Problemen zu suchen.
- Im Allgemeinen sei es *relativ einfach* Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, man habe sich das anfangs viel schwieriger vorgestellt.
- In einem Interview wurde auf die *Sommer-Berufe-Tour der Kammern* in Gera hingewiesen. Dabei wurden Berufsbilder direkt bei Firmenbesuchen vorgestellt. Die zugehörigen Anforderungen konnten von den Geschäftsführern viel überzeugender vermittelt werden als es dem Projektpersonal selbst möglich gewesen wäre. Solche Erfahrungen seien wichtig, um falsche Vorstellungen seitens der Firmen bzw. der Teilnehmer_innen zu korrigieren. Wichtig war hier die Vorauswahl der Teilnehmer_innen durch die Agentur für Arbeit. Für die Betriebe sei das eine Möglichkeit gewesen Vorurteile abzubauen, denn sie sahen sehr interessierte Jugendliche.

3.9 Kennzahlen und Indikatoren

Die Aussagen der Interviewpartner_innen zu den zu erreichenden Kennzahlen und Indikatoren lassen sich in zwei Gruppen einteilen. Die Mehrheit hat *keine Probleme* mit deren Erreichen, z.T. werden diese übererfüllt.

Es gibt aber auch Aussagen, die deutlich machen, dass die Zahlenvorgaben *nicht erfüllbar* sind. Dafür werden verschiedene Gründe genannt:

- Man könne nie wissen, welche Teilnehmer_innen mit welchen Voraussetzungen in das Projekt kämen.
- Erfolg sei schwer messbar, da zusätzlich zur beruflichen Integration die Verbesserung der persönlichen Lebenssituation Gegenstand der Unterstützung sei (oder sein müsse). Während sich die berufliche Integration gut quantifizieren lasse, sei die ebenso wichtige soziale Stabilisierung nur schwer messbar.
- Mehrfach wurde gesagt, dass die Vielzahl persönlicher Probleme, die die Teilnehmer_innen mitbrächten, sowie der Aufwand bei der Kommunikation über Sprachmittler_innen bei der Konzeption von Projekten unterschätzt worden seien.
- In mehreren Interviews wurde beklagt, dass der Aufwand bei der Betriebsakquise in ländlichen, strukturschwachen Regionen schon alleine durch lange Fahrwege immens sei. Bei einer Folgeakquisition müsse man höhere Personalkapazitäten für diese Aufgabe einkalkulieren.
- Besondere Schwierigkeiten entstehen in Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern, die *ebenefalls* bei deutschen Bewerbern *unbeliebt* sind.
- Abbrüche ergeben sich häufig durch nicht beeinflussbare Faktoren wie: Statuswechsel, also Anerkennung und Überleitung von der Ausländerbehörde zum Jobcenter, welches dann überwiegend in Integrationskurse vermittelt, was auch aus Projektsicht Vorrang habe. Bei EQen habe es einige Abbrüche gegeben, u.a. wegen nicht erfolgter Duldung bzw. wegen bestehender Ausreisepflicht³.

3.10 Änderungsbedarf im Projekt

Die Veränderungswünsche und -ideen in den Projekten betreffen größtenteils *nicht* die grundsätzliche Konzeption. Diese soll in den Projekten, die wir befragt haben, beibehalten werden. Es bestehe ein hohes Potenzial für eine Fortsetzung. Den Befragten geht es eher um Details bei der Durchführung:

- Höhere *Kontinuität* beim Ausbildungspersonal soll durch die Reduktion der potenziellen Berufsfelder, die den Teilnehmer_innen vorgestellt werden, erreicht werden und damit positiv auf deren Lernverhalten wirken.
- Die starke Orientierung der Projekte auf Ausbildung wird *kontrovers diskutiert*. Zum einen wird aus sozialpädagogischer Sicht bezweifelt, dass man eine signifikante Zahl von Geflüchteten dergestalt integrieren könne. Hier wird überlegt, den Fokus auf schnelle Integration in Helferjobs mit ggf. späterer berufsbegleitender Ausbildung zu legen. Dagegen argumentieren Projekte mit stärkerer Betriebsnähe und Erfahrung mit beruflicher Erstausbildung, dass die nachträgliche Qualifizierung von Helfern nicht funktioniere, weil die „Rückstufung“ aus Beschäftigung in Ausbildung einen Verlust von Einkommen und Status mit sich bringe. Diese Problematik sei umso ausgeprägter, je länger jemand bereits beschäftigt gewesen sei.

³ Geflüchtete aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31.8.2015 eingereist sind, können nicht von der 3+2 Regelung zur Ausbildung profitieren, § 60a AsylG greift dann nicht.

- In einigen Projekten, die vorwiegend Unternehmensakquise und Vorstellungsgespräche geplant hatten, herrsche heute mehr Realismus bzgl. der anstehenden Aufgaben bei Geflüchteten. So müsse weit mehr sozialpädagogische Arbeit geleistet werden, es gehe oft gar nicht schwerpunktmäßig um Vermittlung. Wie sich zeige, besteht zunächst ein hoher Unterstützungsbedarf angesichts von Problemen im Umfeld wie Mobilität, Unterkunft und Umgang mit Behörden.
- Mehr individuelle Gespräche beim Auswahlprozess.
- Eine stärkere Gewichtung von Praxisanteilen.

Ein Teil der Aussagen bezieht sich auf Rahmenbedingungen der LAT-Projekte:

- Die *Projektlaufzeiten* seien zu kurz, die Anforderungen zu rigide. Es brauche mehr Zeit fürs Lernen, dafür dauere das Projekt eigentlich nicht lang genug. In mehreren Interviews wurde der Zeitaspekt thematisiert. Die Laufzeit erlaube es nicht, nach dem Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu den Teilnehmer_innen, diese über mehrere Integrationsstufen zu begleiten. Hier müsse, wenn möglich, etwas verändert werden. Aktuell könnte wenig gemacht werden, da nur Dinge angestoßen würden, die innerhalb der Projektzeit begleitet werden könnten. Sobald das Projekt ende, gehe viel „kaputt“ – nicht nur bei Teilnehmer_innen, sondern auch bei Deutschen, Partner_innen sowie regionalen Strukturen im ländlichen Raum.
- Allgemein müsse der Zeithorizont für die Integration *offener* gestaltet werden, weil die Arbeitsmarktintegration länger dauere. Dies wird in einem Fall speziell auf die Vorbereitungszeit beim Träger bezogen. Hier sei die Zeit von vier Wochen zu kurz angesetzt, was allerdings innerhalb einer Änderung des Konzepts angepasst werden kann (vgl. Kapitel 5).
- Eine weitere Befragte formulierte das Zeitproblem als eine grundlegende Schwierigkeit projektförmiger Förderung, das man aber LAT nicht anlasten kann.
- Geflüchtete brauchen *mehr (Nach-) Betreuung*. Mehrfach wurde gesagt, dass der aktuelle Betreuungsschlüssel nicht ausreiche, es müsse nicht nur früher angesetzt werden (bereits vor der beruflichen Integration), sondern es müsse auch stärker nachbetreut werden. Bei Vertragsunterschrift aufzuhören, wäre nicht nachhaltig. Die Probleme seien vielfältiger, sowohl die Teilnehmer_innen als auch Betriebe riefen viel häufiger an als das bei Deutschen der Fall sei. Ggf. sei es sinnvoll, wurde in einem Projekt mit sozialpädagogischem Fokus angemerkt, weitere Sozialpädagogen mit anderen Schwerpunkten/ anderer Spezialisierung einzustellen.
- Eine eigene Stelle bzw. mehr Personalkapazität für die aufwändige Unternehmensakquise.
- Grundsätzlich müsse das Thema Berufsausbildung erst in den Köpfen ankommen und reifen, bis sich viele zu einer Ausbildung entschlossen.

Das von Teilnehmer_innen gelegentlich präferierte Stufenmodell (erst Sprache, dann Praktikum oder wenigstens einen höheren Sprachanteil während des Praktikums) wurde in einem Projektinterview abgelehnt. Die laufende betriebliche Integration sei immer wichtig, denn die Teilnehmer_innen müssten sehen, *wofür* sie Deutsch lernen. Andere Projekte verweisen hingegen darauf, dass schon einfache Tätigkeiten in Deutschland inzwischen ein relativ hohes Sprachniveau voraussetzen.

Trotz Änderungs- oder Anpassungsbedarf werden die Projektansätze durchweg als prinzipiell erfolgreich und zukunftsfähig eingeschätzt.

3.11 Einschätzung der LAT-Richtlinie

Die meisten Gesprächspartner_innen schätzen die LAT-Richtlinie als sehr positiv ein. Es wird insbesondere die Möglichkeit betont, einen breiten Kreis von Personen zu berücksichtigen. Beispielsweise sei eine Aufenthaltserlaubnis keine zwingende Voraussetzung.

Andere positive Punkte, die uns genannt wurden, sind:

- Synergieeffekte unterschiedlicher LAT-Projekte seien möglich (vgl. Kapitel 5).
- Praxisorientiert sei die LAT-Richtlinie im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Projektmitarbeiter_innen. Man könne auch die Arbeitserfahrung oder interkulturelle Erfahrung eines Bewerbers berücksichtigen.

Die weitgehende Zufriedenheit mit LAT zeige sich auch darin, dass nur relativ wenige Vorschläge für Veränderungen von den Gesprächspartner_innen gemacht werden. Im Folgenden sind diese aufgeführt:

- Ein großer *Handlungsbedarf* wird bei der Verbesserung der Datenerhebung von LAT-Projekten durch die GFAW gesehen. Es gibt grundsätzliche Kritik an den Erfassungsbögen.
- Allgemein wird die Möglichkeit längerer Projektlaufzeiten favorisiert, um alle Stufen eines Ablaufs mit Vorbereitung, Integration und Sicherung der Nachhaltigkeit betreuen zu können. Das dauere bei Geflüchteten länger.
- Es wurde mehrfach der Wunsch geäußert, dem höheren Betreuungsaufwand bei der Integration Geflüchteter und der Unterstützung kooperierender Betriebe mit einem anderen Betreuungsschlüssel bzw. den der Zielgruppe angepassten Zielvorgaben Rechnung zu tragen. Laut Richtlinie existiert kein festgelegter Betreuungsschlüssel. (vgl. Kapitel 5).
- Gut wäre die Möglichkeit, Teilnehmer_innen in mehreren, stärker spezialisierten LAT-Projekten arbeitsteilig betreuen zu können, um mit mehr *Qualität und Effizienz* arbeiten zu können. Die jeweiligen Handlungsfelder seien ausgesprochen vielfältig und nicht jeder könne alle Problemlagen gleichermaßen bearbeiten. Dieser Wunsch wird von Projekten mit unterschiedlichen Ansätzen unterstützt. Diese Möglichkeit ist laut Richtlinie nicht ausgeschlossen.
- Gut wäre eine finanzielle Unterstützung für Lehrlinge/ Praktikanten, die keine BAB (Bundesausbildungsbeihilfe) für Nachhilfeunterricht, Fahrkarten zur Berufsschule und Schulbücher bekommen, weil der Aufenthaltsstatus noch unklar ist. Ähnliches trifft auf die fehlende Möglichkeit von ABH (Ausbildungsbegleitenden Hilfen) während der EQ zu, die dessen Erfolg gefährden, weil viele Teilnehmer_innen zusätzlichen Sprachunterricht benötigten. Allerdings handelt es sich hier um bestehende gesetzliche Regelungen.
- Es müsse eine Lösung für die bislang nicht förderfähigen Langzeitarbeitslosen gefunden werden. Ihre Zahl werde angesichts der strukturell benachteiligten LAT-Zielgruppe mit „schlechter Bleibeperspektive“ vermutlich anwachsen.
- Bezüglich der allgemeinen Perspektiven der beruflichen Integration von Geflüchteten wurde in einem Interview mit konzeptionell denkenden Partner_innen geäußert, dass es perspektivisch mehr Ansätze berufsbegleitender Qualifizierung geben sollte. So wie jetzt, mit EQ und Ausbildung, funktioniere es nicht in der Breite. Es sei ein durchlässiges System von Qualifizierungsangeboten nötig, die zum Ziel haben könnten (aber nicht müssten), einen Abschluss zu erwerben.

4 Interviews mit Teilnehmer_innen

4.1 Angaben zu den Personen

Betrachtet man die sozio-demografische Struktur der 22 Personen, die an unseren Gesprächsrunden teilgenommen haben, lässt sich hinsichtlich der *Herkunft* feststellen, dass die meisten Teilnehmer_innen aus Afghanistan kamen (etwa 60 %), einige aus dem Irak und Syrien, eine Person hat ihre Heimat im Kosovo, eine Frau besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Vergleich zu den Daten der Zwischenberichte, die jedoch keinen aktuellen Zustand wiedergeben (Kapitel 2), erhält daher innerhalb unserer Befragung die Sichtweise der Personen mit Herkunft aus Afghanistan ein entsprechend größeres Gewicht.

Die überwiegende Zahl der Gesprächspartner_innen weist einen *Flucht- und Asylhintergrund* auf, das heißt, 19 der von uns interviewten Personen sind seit 2015 oder erst später nach Deutschland gekommen. Drei Teilnehmer_innen leben hingegen schon sehr lange in Deutschland (zwischen 12 bis zu 30 Jahren).⁴

Bezieht man sich nur auf die Personen mit einem Fluchthintergrund, entspricht deren *Altersstruktur* in etwa den verfügbaren Statistiken über Flüchtlinge. Die meisten Teilnehmer_innen sind zwischen 20 und 25 Jahre alt, einige sind älter. Es überwiegen ledige Personen, doch nahmen daneben auch Menschen an den Gesprächen teil, die mit Familien samt Kindern hier leben.

Der *Aufenthaltsstatus* ist bei vielen Personen *ungewiss*: weil ihr Asylantrag abgelehnt wurde, weil sie bereits den Klageweg beschreiten oder weil über ihren Antrag noch nicht entschieden worden ist. Acht von 19 Personen haben einen anerkannten Aufenthaltsstatus (hierbei zählen wir die drei oben erwähnten Interviewpartner_innen, die schon länger in Deutschland leben *nicht* mit), entweder nach subsidiärem Schutz oder auch als anerkannte Asylbewerber. Wie auch in den Gesamtzahlen für LAT (Kapitel 2) spiegelt sich in diesen Zahlen die Konzeption des Programms wider, Qualifizierung ohne Berücksichtigung des Aufenthaltsstatus zu ermöglichen.

Die *Wohnsituation* ist insbesondere in dieser Gruppe schwierig, da die betreffenden Personen immer noch in teilweise sehr großen Gemeinschaftsunterkünften leben, so dass die Lebensumstände beispielsweise eigenständiges und konzentriertes Lernen behindern. Ein Teil der Personen lebt allerdings auch in eigenen Wohnungen.

Mobilität mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel, auf die die Mehrheit der Teilnehmer_innen an LAT-Projekten angewiesen ist, ist ein generelles strukturelles Problem, da beispielsweise Flüchtlinge in kleinen Ortschaften wohnen, die durch den öffentlichen Verkehr nur unzureichend erschlossen sind. Teilweise sind die Verkehrsträger nicht abgestimmt aufeinander, so dass lange Wartezeiten beim Umsteigen auftreten. Z.T. ist eine Teilnahme an dem Projekt sogar nur möglich, weil ehrenamtliche Fahrdienste organisiert werden. Vor allem diejenigen Teilnehmer_innen, die in kleinen Ortschaften wohnen, nehmen, um an LAT-Projekten mitzumachen, sehr lange Fahrtzeiten in Kauf. Die längste Fahrzeit, von der uns berichtet wurde, waren täglich vier Stunden.

Die *Qualifikationen*, die im Heimatland erworben wurden, sind sehr heterogen. Diese reichen von Studienabschlüssen bis hin zum Fehlen jeglicher Schulausbildung. Lesen und Schreiben werden z.T. erstmals auf Deutsch gelernt. Insgesamt ist das formale Niveau der *Schulbildung* als eher gering einzuschätzen. Ungefähr ein Drittel berichtet von Schulzeiten bis zu höchstens sechs Jahren. Bei einem weiteren Drittel blieb der Umfang des Schulbesuchs im Heimatland während der Gespräche unklar

⁴ Diese Gesprächspartner_innen hatten 2016 an einem LAT-Projekt teilgenommen, das gute Deutschkenntnisse voraussetzt.

(vgl. a. 3.5.1). Zu diesen Angaben existieren *keine Vergleichsdaten* auf der Grundlage der Zwischenberichte.

Lediglich sieben Personen berichteten von *nachweisbaren* beruflichen Qualifikationen vor ihrem Aufenthalt in Deutschland. Die meisten verwiesen jedoch auf eine partiell sehr lange *Berufspraxis* in bestimmten Bereichen. Genannt wurden der Verkaufs- und Metallbereich sowie Bau- und Kfz-Handwerk. Vergleicht man diese Bereiche, in denen bereits gearbeitet wurde, mit den Berufsfeldern, auf die die LAT-Projekte vorbereiten, so gibt es nur teilweise Entsprechungen. Dies hat nach unseren Gesprächen unterschiedliche Gründe: Bei einigen Teilnehmer_innen steht wohl der Wunsch nach einer beruflichen Neuausrichtung dahinter (vgl. Kapitel 3.4.2). Die Beratung der Projekte, das Absolvieren von Praktika oder der regionale Bedarf scheinen aber ebenso eine Rolle zu spielen.

In Fällen, in denen in qualifizierten Berufen gearbeitet wurde (z.B. Schweißer, Schneider oder Koch), kann deren Verwertung in Deutschland aus unterschiedlichen Gründen schwierig sein: fehlende Deutschkenntnisse, mangelnder Arbeitskräftebedarf oder auch die fehlende Kenntnis der deutschen beruflichen Praxis, die von Arbeitgeber_innen vorausgesetzt wird. Ein positives Beispiel aus einer unserer Gesprächsrunden, bei dem am qualifizierten Grundwissen eines gelernten Schneiders angeknüpft werden konnte, ist dessen betriebliche Umschulung zum Sattler.

Bei den *Deutschkompetenzen* zeigt sich bei der quasi zufälligen Auswahl der Gesprächspartner_innen in einem Projekt, dass große Verständigungsschwierigkeiten bestanden, wobei jedoch auch Beispiele ganz erstaunlichen Lerneifers und schnellen Spracherwerbs unter widrigen Umständen zu konstatieren sind. Hier spielt ehrenamtliches Engagement eine wichtige Rolle. Diese ehrenamtliche Hilfe kann aber einen systematischen Unterricht nicht ersetzen.

4.2 Einschätzungen der Projekte

4.2.1 Positiv

Die meisten Teilnehmer_innen berichten, dass sie über verschiedene Bezugspersonen von den Projekten erfahren hatten. Der Anteil derer, die über „*Mundpropaganda*“ zu den LAT-Trägern fanden, ist relativ hoch. Die Informationen kamen von Mitarbeiter_innen in Behörden und Organisationen, ehrenamtlichen Helfer_innen, Ansprechpartner_innen in Initiativen oder auch Landsleuten, die von dem LAT-Projekt schon gehört hatten.

Die Unterstützung in den Projekten ist gut. Es werden keine *Klagen* über Ausbilder_innen, Mitarbeiter_innen oder andere Teilnehmer_innen vorgebracht. Stattdessen werden projekteigene und ehrenamtliche Unterstützungsstrukturen häufig erwähnt und positiv gewertet. Manchmal hatten wir in den Interviews den Eindruck einer zu großen Zurückhaltung bei der Benennung von Problemen. Das zeigte sich beispielsweise daran, dass zunächst von einigen unserer Gesprächspartner_innen betont wurde, es gebe *keinerlei* Probleme. Im Laufe des Gesprächs, vielleicht indem man in der Interviewsituation zunehmend Vertrauen gefasst hatte, wurden dann *doch* Probleme in verschiedenen Lebensbereichen angesprochen (vgl. Kritik an gesellschaftlicher Diskriminierung Kapitel 4.6.2 oder an der deutschen Asylpolitik Kapitel 4.8).

Im Folgenden listen wir einige Aussagen aus den Interviews auf, die durch unsere Gesprächspartner_innen *positiv* bewertet wurden.

- Im LAT-Projekt werde Hilfe bei allen Problemlagen gewährt, falls das nicht möglich sei, würden Kontakte zu Personen vermittelt, die weiterhelfen können. Es seien im LAT-Projekt immer Menschen zur Stelle, die dabei helfen, Probleme zu lösen, es gebe Ansprechpartner_innen.
- Viele Angebote und Aktivitäten werden im Rahmen des Projektes angeboten, die die soziale Integration förderten.

Auffällig ist, in welchem Ausmaß die Teilnehmer_innen die Intentionen der LAT-Projekte – Aufzeigen beruflicher Möglichkeiten in Deutschland, berufliche Integration, die nicht nur kurzfristig angelegt ist, sondern günstigstenfalls Chancen einer Lebensplanung beinhaltet – für sich entdecken:

- Vorauszuplanen, für sich selbst eine Perspektive zu entwickeln, das habe man erst hier gelernt.
- Anfangs habe man sehr große Probleme mit dem Deutsch-Lernen gehabt. Man habe sich überfordert gefühlt. Es sei aber besser geworden.
- Das LAT-Projekt habe eine berufliche Perspektive ermöglicht, die für sie als Frau auch eine persönliche Emanzipationschance beinhalte.
- Durch die Ausbildung in dem LAT-Projekt habe man viel gelernt. Dadurch könne sie ihre Tätigkeit, die sie vorher bereits ehrenamtlich gemacht habe, viel professioneller und für sie befriedigender ausüben.
- Ein Teilnehmer äußert, dass er gezwungen war, wegen der Situation im Heimatland zu fliehen. Er sei nicht nach Deutschland gekommen, um sich ein „schönes Leben“ zu machen. Er wusste nicht und hatte auch gar nicht erwartet, dass er in Deutschland etwas (Beruf etc.) lernen könnte. Davon sei er positiv überrascht.

4.2.2 Negativ

Negative Äußerungen zu den LAT-Projekten kommen nur vereinzelt vor und betreffen Details der jeweiligen konkreten Projektdurchführung.

- Einmal wird die Didaktik eines Kurses kritisiert.
- In einem Projekt mit festem Curriculum und reduzierter Dauer werden der Stoffumfang und die Anforderungen kritisiert. In unserem 2. Gespräch mit der Projektleitung wurden diese Punkte gleichfalls als problematisch eingeschätzt, und bei einer Fortführung der Projekts sollen diese Erfahrungen berücksichtigt werden.
- In einem Projekt gab es bei den Teilnehmer_innen des LAT-Projekts Verständnisschwierigkeiten über die Bezahlung des Mittagessens in der Kantine. Dies resultierte daraus, dass bei manchen Projekten des Zuwendungsempfängers der jeweilige Zuwendungsgeber auch das Mittagessen bezahlt; das sei bei LAT nicht Fall. Die Teilnehmer_innen verstehen einfach nicht den finanziellen Hintergrund und vermuten, dass es sich um Ausländerdiskriminierung handle. – Auch bei diesem Beispiel zeigt sich, dass anscheinend falsche Vorstellungen seitens der Antragsteller über die LAT-Richtlinie bestehen (vgl. Kapitel 5).

4.3 Verbesserungsvorschläge hinsichtlich des Projekts

Immer wieder vorgebrachte Vorschläge beziehen sich auf den Wunsch nach einer *höheren Gewichtung des Deutschunterrichts*. Das läuft zunächst einmal der Ausrichtung vieler LAT-Projekte entgegen, deren Konzeption auf der Kombination von beruflicher Orientierung oder Berufserprobung und (fachbezogenem) Deutsch aufbaut. Wir konnten bei den Interviews nicht feststellen, dass der umgekehrte Fall, höhere Gewichtung beruflicher Anteile, vorgebracht wurde. Wir erklären diesen Wunsch nach mehr Deutschunterricht mit einem impliziten „*Stufenmodell*“, das anscheinend viele Teilnehmer_innen vertreten und das in ihrer Situation durchaus verständlich ist: *Zunächst* gut Deutsch lernen und *dann* die berufliche Integration anschließen (vgl. a. zu den möglichen Hintergründen den Abschnitt 4.4). Andere Vorschläge in der gleichen inhaltlichen Richtung beziehen sich auf mehr Unterstützung beim Sprachunterricht.

Die einzigen Vorschläge, die nicht mit dem Spracherwerb zu tun hatten, waren: die Motivation durch gemeinsame Aktivitäten zu stärken (ein Ansatz, der in einigen Projekten bereits verfolgt wird) und dass häufiger Informationsveranstaltungen über berufliche Möglichkeiten angeboten werden sollten.

4.4 Vorstellungen der Teilnehmer_innen über die deutsche Arbeitswelt

Wie bereits erwähnt, gibt es anscheinend ein „*Stufenmodell*“, das viele Teilnehmer_innen von ihrer eigenen Arbeitsmarktintegration haben. Es meint zunächst den Erwerb der deutschen Sprache, daran anschließend die Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und damit schließlich der erfolgreiche Berufseinstieg, auf dem weiter aufgebaut werden kann.

Dieses Stufenmodell hat wahrscheinlich als Hintergrund die Erfahrung, dass Deutsch eine schwierige Sprache ist. Zwar wurde uns in den Interviews gesagt, dass für das Zurechtkommen im Alltag inzwischen vielfach genügend Deutschkenntnisse vorhanden seien, doch beispielsweise in der notwendigen Kommunikation mit Behörden die Flüchtlinge immer wieder an ihre Grenzen stoßen. Solche Erfahrungen verstärken vermutlich Vorstellungen, dass eine Grundbedingung der (beruflichen) Integration gute Deutschkompetenzen seien. Wenn *das* Problem gelöst sei, wäre der erste Schritt zu einem eigenen Auskommen in Deutschland gesichert.

Diese Vorstellungen werden vermutlich auch dadurch unterstützt, dass das deutsche Ausbildungssystem für viele Flüchtlinge in seiner Komplexität und den bestehenden Möglichkeiten berufsbegleitender Fortbildungen sehr undurchsichtig und kompliziert wirkt. Die betreffenden Personen haben dagegen gänzlich andere Erfahrungen in ihrer heimischen Arbeitswelt gemacht, wo notwendige Qualifikationen während der Berufsausübung gesammelt wurden und häufig das Anforderungsniveau allgemein geringer oder vollkommen anders war. Deutsche berufliche Ausbildungsgänge wirken vor diesem Erfahrungshintergrund als viel zu lang.

Seitens der Projekte gibt es Anstrengungen den Teilnehmer_innen, das deutsche Ausbildungs- und Berufssystem mit hohen Qualitäts- und Qualifikationsanforderungen (was z.B. heute auch auf einfachen Arbeitsplätzen gute sprachliche Kompetenzen verlangt) verständlich zu machen. Doch vielfach wirkt es so, dass dieses vermittelte Wissen bei den Teilnehmer_innen zunächst nur *äußerlich* bleibt. Konkret auf LAT-Projekte bezogen, scheinen manchmal die Teilnehmer_innen nicht richtig einschätzen zu können, wie sie einzuordnen haben, was sie an Berufserprobung, Berufsvorbereitung etc. machen. Zuweilen wird das LAT-Projekt als erster Schritt einer irgendwie gearteten deutschen „Ausbildung“ angesehen.

Es gibt grundlegende Verständnisschwierigkeiten, was eine Ausbildung in Deutschland bedeutet. Ein Indiz dafür ist, dass z.T. in der Muttersprache das deutsche Wort „Ausbildung“ als Fremdwort verwen-

det wird. Es existiert offenbar kein gängiger Begriff dafür. Es ist etwas mit dem man notwendigerweise keine Erfahrungen verbindet, deshalb bleibt es für viele der Teilnehmer_innen *sehr abstrakt*, auch wenn sie in den LAT-Projekten wiederholt auf die Vorteile einer deutschen Ausbildung hingewiesen werden. Ein Gesprächspartner sagte uns, er „liebe Ausbildung“. Dies scheint uns ein Votum zu sein, bei dem soziale Erwünschtheit mitschwingt und mit dem man konkret noch keine Inhalte und Notwendigkeiten verbindet.

4.5 Herausforderungen

4.5.1 Sprache und Allgemeinbildung

Sprache wird überwiegend als ein ganz praktisches Hauptproblem angesehen. Aber es gibt Differenzierungen: Als Problem wird insbesondere die *Fachsprache* genannt, insoweit wird die Ausrichtung vieler LAT-Projekte auf ein berufsbezogenes Deutsch schon gewürdigt. Die Sprachkompetenzen in der Umgangssprache werden nicht in ähnlicher Weise als problematisch angesehen. Doch die sprachlichen Defizite werden z.B. beim Unterricht in der Berufsschule offenbar, die nach übereinstimmenden Urteil vieler Gesprächspartner_innen aus den Projektinterview und auch nach Einschätzungen von Fachwissenschaftlern für Deutsch als Fremdsprache ein B2-Sprachniveau voraussetzt, das jedoch die meisten Migrant_innen nicht vorweisen können. Außer Sprachproblemen werden gleichfalls genannt:

- das *fehlende Verständnis* der Schreibrift, die in den Sprachkursen nicht gelehrt wurde und mit der man plötzlich in der Berufsschule konfrontiert sei;
- die *mangelnde Unterstützung* durch deutsche Berufsschüler, so dass sich Migrant_innen isoliert und angesichts der Anforderungen hilflos fühlten sowie
- teilweise der Mathematik-Unterricht, *dem man nicht folgen könne*.

Insbesondere dieser letzte Punkt birgt ein Problempotenzial: *schulische Wissenslücken*, die nicht einfach durch den Erwerb der deutschen Sprache ausgeglichen werden können. Bei dem LAT-Vernetzungstreffen im April 2017 wurde dies dahingehend präzisiert, dass ein Teil der Teilnehmer_innen gravierende Wissensdefizite in der Mathematik (gemeint sind hier die Grundrechenarten) und den Naturwissenschaften aufweise. Vor dem Hintergrund einer vielfach nach deutschen Maßstäben fehlenden Schul- und Grundbildung stellt sich die Altersgruppe junger Erwachsener als große Herausforderung dar (vgl. Kapitel 6).

Dass Migrant_innen ganz grundsätzlich mit für sie neuartigen kognitiven Anforderungen konfrontiert sind, macht zudem die Äußerung eines unserer Gesprächspartner deutlich: Man müsse in Deutschland *neben* der eigentlichen Tätigkeit *auch schreiben, lesen und rechnen können*. Das sei im Heimatland so nicht gewesen. Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass deutsche Sprachkompetenzen auch in der Industrie inzwischen sehr wichtig seien, man müsse etwa die Fehlermeldungen von Maschinen lesen können.

Ansonsten wird erwähnt, dass dem Spracherwerb bei der Ausübung von beruflichen Tätigkeiten verschiedene Probleme entgegenstehen. Genannt werden:

- mangelnde *Sprachpraxis* in Deutsch, weil allgemein wenige Kontakte zu Deutschen bestehen,
- *kurze Arbeitspausen*, die den näheren Kontakt zu deutschen Kollegen verhindern,

- die *Arbeitssituation und -organisation*, die ein isoliertes Arbeiten ohne größere Kontakte zu deutschen Kolleg_innen mit sich bringt.

Doch es wird gleichfalls berichtet, dass man gemeinsam Sport mache und durchaus geselligen Kontakt zu Deutschen habe.

4.5.2 Allgemeine Probleme

Immer wieder werden in den Interviews *existenziell belastende Erfahrungen* genannt, die mit der Situation als Asylbewerber bzw. Flüchtling zusammenhängen: Ungewissheit, fehlende Zukunftsperspektiven, lange Wartezeiten im Asylverfahren, Ablehnung des Asylantrags oder drohende Abschiebung.

Weiterhin sei eine zufriedenstellende Wohnsituation extrem wichtig für eine gute Arbeits- und Lernatmosphäre, sie steigere die Motivation.

Hinzu kommen Probleme, die ein ganzes *Syndrom* bilden, das mit der Lebenssituation zusammenhängt, die jedoch, gegenüber dem erst genannten Problembereich, eher den *Alltag* als Flüchtling betreffen: schlechte Lebensbedingungen in Gemeinschaftsunterkünften (insbesondere keine Ruhe zum Lernen), Probleme mit der Mobilität mithilfe von öffentlichen Verkehrsmitteln - insbesondere in ländlichen Regionen, Geldsorgen, weil man z.B. Verwandte unterstützen müsste oder Schulden zur Finanzierung der Flucht zu begleichen hat, Sorgen um Familienangehörige, die sich in existenzieller Gefahr befinden oder die unter schwierigen Bedingungen leben müssen und mit denen eine Zusammenführung in Deutschland noch ungewiss ist.

Unter diesen Umständen motiviert zu sein, was in den Interviews mit den Projektleitungen als ein wichtiger Erfolgsfaktor für die nachhaltige berufliche Integration genannt wird, sei schwierig. Dieses Votum der von uns interviewten Teilnehmer_innen ist angesichts des skizzierten Problemsyndroms verständlich.

Es wurden uns aber auch *Alltagsprobleme* genannt, die in ganz ähnlicher Weise auch deutsche Menschen oder Familien betreffen. Die Kinder müssen aus der Kita abgeholt werden, wie kann man die Termine mit der Teilnahme am LAT-Projekt vereinbaren? Oder: Das Kind leidet unter einer ungeklärten, schwerwiegenden Krankheit.

4.6 Erfahrungen in Deutschland

4.6.1 Positiv

Als *positive* Erfahrungen in Deutschland werden *Sekundärtugenden* genannt, wie Ordnung, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Dieses Antwortverhalten mag zu einem gewissen Anteil aus einer sozialen Erwünschtheit resultieren. Es spiegelt aber auch den Einfluss der LAT-Projekte wider, denn in den Interviews mit den Projektleitungen war ein wiederkehrender Punkt, dass man den Teilnehmer_innen die Wichtigkeit solcher Tugenden gerade für den deutschen Arbeitsalltag immer wieder vermitteln möchte. Unsere Interviews geben Hinweise darauf, dass diese Botschaft angekommen ist.

Ein zweiter Bereich, der positiv bewertet wird, lässt sich als *Rechtsstaatlichkeit* bezeichnen, die mit Gesetzen und allgemeinen Prinzipien wie Gerechtigkeit und Gleichberechtigung verbunden wird. Eine

Teilnehmerin antwortete auf die Frage, was „deutsch“ für sie sei: Freiheit! Dass sie hier frei sei, so leben zu können, wie sie wolle.

Ein dritter Bereich bezieht sich auf die Reaktionen des deutschen Umfeldes. Ganz allgemein werden die vielfältigen Formen von Hilfsbereitschaft, die den Start in Deutschland nach der Flucht begleiteten, positiv gesehen.

4.6.2 Negativ

Negative Erfahrungen in Deutschland lassen sich alle mit unterschiedlichen Formen von *Diskriminierung und Ressentiments* zusammenfassen. Uns wurde von Fremdenfeindlichkeit im Alltag berichtet, so dass man als Ausländer den Eindruck gewinne, „die wollen uns hier nicht“.

Es wurden Fälle benannt, in denen Mitarbeiter_innen in Betrieben und Behörden, die Englisch sprechen können, sich im Kontakt mit Flüchtlingen weigerten das zu tun und man auch allgemein Unterschiede in der Behandlung wahrnahm.

Teilnehmerinnen eines LAT-Projekts, die schon länger in Deutschland wohnen, berichteten, dass sich negative Erfahrungen mit Deutschen seit 2015 gehäuft hätten. Die Reliabilität und Validität dieser Aussagen werden auf einer breiten statistischen Grundlage durch den aktuellen Thüringen-Monitor bestätigt, der eine abnehmende Toleranz und größere Ängste vor allem gegenüber Menschen islamischen Glaubens in der Thüringer Bevölkerung in den letzten Jahren belegt.

4.7 Ziele der Teilnehmer_innen

Konkrete Ziele werden kaum benannt. Teilweise wird betont, dass die Formulierung von Zielen aufgrund der ungewissen Lebenssituation schwierig sei.

In Bezug auf die berufliche Integration wird formuliert, dass man hofft, durch eine Ausbildung seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Dies verbindet sich mit der Erwartung, dass man nicht mehr nach Jobs suchen müsse, sondern selbst gesucht werde.

4.8 Meinungen

Abschließend geben wir einige Meinungsäußerungen wieder, die uns vereinzelt von den Interviewpartner_innen vorgetragen wurden.

- Der unsichere Status führe zu *Demotivation*.
- Es wird aber auch geäußert: Durch Ausbildungsanstrengungen könne sich die *Bleibeperspektive vielleicht verbessern*.
- In einer Einschätzung bemüht sich der Gesprächspartner darum, die *Normalität* des deutschen Betriebsklimas hervorzuheben: Das betriebliche Umfeld sei gemischt, nicht alle Kollegen seien nett, das sei aber im Heimatland genauso. Mit manchen Menschen komme man besser zurecht, mit manchen schlechter.

- Man möchte *den Islam verteidigen*, weil die Befürchtung besteht, das deutsche Umfeld können einen falschen Eindruck gewinnen: Islamisten sind unislamisch, der islamische Glaube sei anders, friedliebend und tolerant.
- Es wird Kritik an der *deutschen Asylpolitik* geübt: Deutsche Politiker verkennen die Probleme im Heimatland (Beispiel Afghanistan als sicheres Herkunftsland ignoriere die Kriegssituation dort).
- „Wir sind nicht zum Spaß hergekommen.“ Die Flucht hat *existenzielle Ursachen*, das solle die deutsche Öffentlichkeit nicht ignorieren.

5 Fazit

Ein wichtiges Fazit aus den Interviews mit den Projektleitungen ist, dass Erfolge in der Projektarbeit bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen einen *relativen* Bewertungsmaßstab benötigen. Denn die Ausgangs- und Rahmenbedingungen sind durchweg schwierig, die verschiedenen Akteure sind mit einer Vielzahl von Problemen konfrontiert, die wir ganz bewusst in diesem Bericht in aller Breite dokumentiert haben. Dennoch sollen diese größtenteils „nur“ individuellen Erfolge bezogen auf die Ausgangslage Anlass zu Zuversicht sein.

Dies bezieht sich beispielsweise:

- auf *individuelle Lernerfolge*, die trotz schlechter Ausgangssituation errungen werden,
- auf eine zunehmend *realistischere Einschätzungen* der eigenen Möglichkeiten durch das wachsende Verständnis für das deutsche Berufs- und Qualifizierungssystem,
- auf die Vermittlung *beruflicher Perspektiven* sowie
- auf das Aufzeigen und Erkennen *persönlicher Entwicklungschancen*.

Diese Erfolge rechtfertigen die Empfehlung, die Projekte der LAT-Richtlinie für die angesprochene Zielgruppe fortzuführen.

Zu dieser Einschätzung kommen auch die von uns befragten Projektleitungen. Doch nicht nur dieses Votum spricht für eine Fortführung, sondern die prinzipielle Ausrichtung von LAT, die in der Förderung von Menschen unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus und ihrer Bleibeperspektive erfolgt. Dieses Herangehen stellt eine große *Chance* gerade für besonders benachteiligte Personengruppen dar.

Die möglichst schnelle Integration in den Arbeitsmarkt unabhängig vom Aufenthaltsstatus und der Bleibeperspektive ist auch für die *qualitative Einschätzung der Wirtschaftlichkeit* des Einsatzes von Fördermitteln relevant. Aus der Lebensverlaufsforschung ist bekannt, dass frühe Integrationsmaßnahmen besonders wirksam sind. Dagegen wird die Integration mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer immer aufwändiger und teurer. Somit sind frühe und intensive Integrationsbemühungen für die breite Gruppe derer, die (mit oder ohne Anerkennung) nach den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte zu einem großen Teil in Deutschland bleiben wird, sinnvoll. Allerdings ist es nicht einfach zu entscheiden, für welche Integrationsmaßnahmen es noch zu früh (kein Verständnis des deutschen Systems) oder bei welchen dagegen Eile geboten ist, um die individuelle Verfestigung von Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Es zeichnet sich darüber hinaus ab, dass die Wirtschaftlichkeit, im Sinne eines nachhaltigen Erfolgs bei Einmündung in Ausbildung und Beruf und damit bei der Verwendung von Fördermitteln, bei der LAT-Zielgruppe durch *Begleitstrukturen*, durch verstärkte programminterne Kooperation und Nachbetreuung sichergestellt werden sollte. Hier gibt es bereits Erfahrungen in den LAT-Projekten, die noch weiter ausgebaut werden können (vgl. Kapitel 6).

Ein wichtiges, wenngleich unerwartetes Ergebnis der Evaluation ist die Erkenntnis, dass seitens der Projekte zum Teil *Unklarheiten und Missverständnisse* darüber bestehen, was förderfähig ist und was nicht. In den Interviews wird das bei sechs unterschiedlichen Sachverhalten deutlich, die kritisiert wurden, die jedoch durch *eigene Anstrengungen und Maßnahmen* veränderbar sind.

Das waren:

- Unklarheiten über die Finanzierungsmöglichkeit von Arbeitsmitteln aus der Zuwendung,
- Unklarheiten über die Finanzierungsmöglichkeit von Zuschüssen, um Mittagessen für die Teilnehmer_innen bereitzustellen,
- Unklarheiten über die Änderungsmöglichkeit des eigenen Konzeptes über festgesetzte Vorbereitungszeiten für Berufserprobungen oder Praktika,
- das Missverständnis darüber, dass entgegen der Annahme des Gesprächspartners lt. Richtlinie keinen festgelegten Betreuungsschlüssel existiert,
- eine als unzureichend bemängelte Nachbetreuung, die Teil der eigenen Konzeption sein könnte,
- das Missverständnis darüber, dass eine Doppelförderung von Teilnehmer_innen durch zwei oder mehrere LAT-Projekte gemäß Richtlinie untersagt sei.

In erstaunlich vielen der interviewten Projekte werden unterschiedliche Punkte als *Sachzwänge* interpretiert, die nicht bestehen. Vielmehr lassen sich eher *Defizite an konzeptionellem Veränderungswillen oder -vermögen* feststellen.

Trotz dieser Kritik an einzelnen Projekten in Bezug auf Fragen der Konzeption und der Beantragung, ist zu konstatieren, dass in allen Interviews sowohl mit den Projektleitungen als auch mit den Teilnehmer_innen die *Erfolge von LAT* hervorgehoben werden.

Dass die berufliche Integration von Flüchtlingen (wie auch von anderen benachteiligten Zielgruppen) von Strukturproblemen überlagert ist, die im Freistaat Thüringen existieren, ist eine weitere wesentliche Erkenntnis der Evaluierung. So wurden in unseren Interviews zugleich immer wieder *strukturelle Probleme* wie die *Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln, Kinderbetreuungseinrichtungen, Bildungsträgern, verfügbaren Berufsschulklassen* und anderen *Infrastrukturproblemen ländlicher Regionen* genannt.

Diese betreffen geflüchtete Menschen, aber auch die Bevölkerung als Ganze. Dass solchen strukturellen Problemen entgegenzuwirken ist und somit regionale Bindungskräfte zu generieren sind, kann aber nicht Aufgabe eines zeitlich befristeten arbeitsmarktpolitischen Förderprogramms wie LAT sein.

6 Empfehlungen

Wir empfehlen dem TMASGFF keine grundsätzliche strategische Neuausrichtung von LAT.

Die errungenen Erfolge innerhalb der LAT-Projekte sind vor allem darauf zurückzuführen, dass der Zugang zu den bewilligten Projekten unabhängig vom Aufenthaltsstatus gewährt wird. Wir sehen darin ein notwendiges arbeitsmarktpolitisches Zusatzangebot des Freistaats Thüringen.

Wir empfehlen die stärkere Umsetzung eines arbeitsteiligen Ansatzes innerhalb der LAT-Projekte.

Um die Ressourcen generell, aber auch mit Blick auf die Ansprache von Unternehmen noch gezielter und konzentrierter einzusetzen, erscheint dies ein notwendiger Schritt zu sein. Dies würde angesichts der Breite der Herausforderungen eine stärkere Spezialisierung ermöglichen.

Wir schlagen vor, den Komplex *Psychische Probleme* stärker in den Fokus zu nehmen.

Dieses Handlungsfeld geht zwar weit über das der beruflichen Qualifizierung und Integration hinaus, scheint aber für einen erheblichen Anteil der Zielgruppe von wesentlicher Bedeutung zu sein. Dementsprechend wurde von Seiten der Projekte ein hoher Informations- und Handlungsbedarf signalisiert.

Wir schlagen Initiativen vor, um die festzustellenden gravierenden Wissenslücken bei Teilnehmer_innen im Bereich der Allgemeinbildung, Mathematik und Naturwissenschaften zu schließen.

Der Sprachunterricht und die Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse sind allein nicht hinreichend. Selbst bei guten Leistungen im Deutschen ist das Erreichen eines Hauptschulabschlusses und das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung nicht sichergestellt.

Wir empfehlen eine stärkere Nachbetreuung der Teilnehmer_innen.

Diese dient der Sicherstellung der erreichten Ergebnisse innerhalb des beruflichen Integrationsprozesses. Den Teilnehmenden können darüber hinaus Aufstiegsmöglichkeiten aufgezeigt und branchenbezogene Qualifizierungsangebote unterbreitet werden.

Wir sprechen die Empfehlung aus, Unklarheiten hinsichtlich der Auslegung der Richtlinie zu beseitigen.

Diese bestehen zwar mit Bezug auf die ermittelten Themenbereiche vor allem von Seiten einzelner Projektleitungen, sollten aber durch geeignete Maßnahmen künftig unterbunden werden.

Wir empfehlen dem TMASGFF mit Nachdruck den Aufbau eines *verlässlichen Monitorings* über die Teilnehmer_innen in der LAT-Richtlinie.

Dieses ist hinsichtlich der Erfüllung von Berichtspflichten dienlich und kann zu Fragen nach der Effizienz, Nachhaltigkeit und Passgenauigkeit einzelner Projekte herangezogen werden. In diesem Zusammenhang wäre es weiterhin wünschenswert die Integrationsprozesse der LAT-Teilnehmer_innen zu begleiten und auf der Basis der Erkenntnisse weitere unterstützende Maßnahmen für diese Zielgruppe zu konzipieren.

Wir empfehlen, der Thematik der fehlenden oder mangelnden Mobilität sowie Infrastruktur im ländlichen Raum eine verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken.

Die damit in Zusammenhang stehenden Probleme eines Flächenlandes betreffen die gesamte Thüringer Bevölkerung. Jedoch ist die Zielgruppe der LAT-Richtlinie in einem besonders hohen Maße betroffen. An dieser Stelle wird deutlich, dass Mobilität bzw. eine gute Erschließung des ländlichen Raumes generell ein wichtiger „Baustein“ zur Erhöhung der Attraktivität von Regionen ist, die letztlich der gesamten Bevölkerung zu Gute kommt.

Anhang

A.1 Interviewleitfaden für Zuwendungsempfänger (1. Welle)

1. Motivation für die Teilnahme an dem Programm.

- Warum wurde ein Antrag auf Förderung des Projekts gestellt? (z.B. wirtschaftliche Gründe des Trägers, erkannter Bedarf bei Asylsuchenden, Anwendung vorhandener Potentiale und Fähigkeiten des Trägers, hoher erwarteter Nutzen bei der Zielgruppe)
- Konzeption des Projekts, Abstimmung mit anderen Akteuren, Firmen, Institutionen. Was waren leitende Ideen bei der Konzeption? Z. B. Gewichtung von beruflicher Orientierung, Praktika, Deutschunterricht.
- Welche Ziele sollen mit dem Projekt erreicht werden? Lassen sich didaktische oder auch weitergehende Zielvorstellungen benennen? (insbesondere: Verbesserung der individuellen Lebenssituation der Teilnehmer_innen, ihrer Bedarfsgemeinschaften, ihres sozialen Umfelds, Verbesserung der Chancen auf berufliche Integration)

2. Rekrutierung von Teilnehmer_innen.

- Wie wurden Teilnehmer_innen gewonnen?
- Gab es eine Auswahl? Wenn ja, nach welchen Kriterien?
- Gibt es Probleme bei der Gewinnung? Warum? Oder: Können nicht genügend Plätze angeboten werden?

3. Augenblickliche Einschätzung der Teilnehmer_innen.

- Quantitative und qualitative Angaben: Wie viele? Altersstruktur, Qualifikationen, schon vorliegende Berufserfahrungen, Nationalität, Lebens- und Familiensituation
- Welche Probleme treten auf? Lassen sich diese bestimmten Teilgruppen bilden? Probleme mit der Motivation, Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, kulturelle Unterschiede, interkulturelle Verständigung, psychische Belastungen (beispielsweise Traumata, ungeklärter Familiennachzug, Probleme mit dem Aufenthaltsstatus, hohe Fluktuation bei TN).
- Wie wird mit etwaigen Problemen umgegangen?
- Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Projektpersonal und Teilnehmenden beschreiben und charakterisieren? Wie wird die Hilfestellung durch die Projekte angenommen?
- Gibt es über die Zielstellung des Projekts und die Aufgabenzuweisung der Projektmitarbeiter_innen hinaus gemeinsame Aktivitäten, die die soziale Integration der Zielgruppe fördern? Welche sind das?
- Wie würden Sie den Stand der geflüchteten Menschen bzw. deren Akzeptanz in der Gemeinde/ in der Stadt bzw. im näheren Umfeld beschreiben?

- Gibt es Fragestellungen, die auf jeden Fall Thema bei den Teilnehmenden-Interviews sein sollten?

4. Durchführung der Maßnahme und Zielerreichung.

- Nach den zurückliegenden bisherigen Erfahrungen zu urteilen: würden Sie, wenn Sie wieder vor dieser Entscheidung stünden, das Projekt wieder ins Leben rufen?
- Was würden Sie vielleicht von Beginn an anders machen?
- Und was sind nach Ihrer Auffassung die erfolgsentscheidenden Faktoren?
- War es schwierig, genügend Lehrpersonal, Firmen für Praktika etc. zu finden?
- Können die unmittelbaren Ziele der Maßnahme erreicht werden? Welche Zielstellungen werden erreicht, welche bereiten Ihnen Probleme?
- Lassen sich diese Probleme klassifizieren? Z.B. in Bezug auf Teilnehmer_innen, Firmen, Praktikumsstellen, Kooperationspartner_innen seitens der Kreise, BA, Jobcenter, BAMF, Land?
- Gibt es insbesondere Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Firmen oder auch mit der Integration von geflüchteten Menschen in die bestehenden Belegschaften?
- Lassen sich außerhalb der unmittelbaren Ziele, die mit dem Projekt verbunden werden, Anzeichen für Verbesserungen der individuellen Lebenssituation der Teilnehmer_innen, ihrer Bedarfsgemeinschaften und ihres sozialen Umfelds erkennen? Welche sonstigen Effekte gibt es?
- Zwischenziele: Was sind die nächsten zu erreichenden drei Meilensteine?
- Welches sind die Indikatoren für den Erfolg des Projekts? (Rahmenbedingungen, Kooperationen, Ansatz, usw.)
- Gibt es in Bezug auf die Erfolgsgeschichten der Projektteilnehmer_innen Muster bzw. notwendige Schritte, die entscheidend zu den „Erfolgsgeschichten“ beigetragen haben?
- Lassen sich Zielkonflikte benennen? (Zum Beispiel zwischen schneller Arbeitsmarktintegration und länger dauernder Qualifizierung).
- Was sollte, aufgrund vorliegender Erfahrungen mit dem Projekt, in der nächsten Zeit auf jeden Fall verändert werden? 1. Projektintern/ konzeptionell, 2. bezogen auf die Förderrichtlinie, 3. bezogen auf beeinflussbare bzw. wenig beeinflussbare Bedingungen (beispielsweise in der Kooperation mit anderen Akteuren).

5. Wo besteht in den nächsten Monaten der größte und dringendste Handlungsbedarf?

6. Gibt es Punkte, die noch nicht angesprochen wurden, die man aber auf jeden Fall behandelt wissen möchte?

A.2 Interviewleitfaden für Zuwendungsempfänger (2. Welle)

1. Welche Veränderungen seit Januar?
2. Entwicklung der Anzahl der Teilnehmenden, Abbruchquote, wie war die Zielgröße, wie sieht die aktuelle Situation aus?
3. Gibt es Veränderungen in den Nationalitäten der TN? Auch im Vergleich zu Vorläuferkursen von LAT. Ist die Offenheit von LAT möglicherweise ein Problem, dass sich dort die „Problemfälle“ sammeln – Stichwort Bleibeperspektive?
4. Eindruck in anderen Projekten: Anspruchsniveau der Flüchtlinge sei im Allgemeinen nicht zu groß. TN werden spätestens durch die Kompetenzfeststellung auf den Boden Tatsachen zurückgeführt. Wie sehen Sie das?
5. Orientierung auf normale Ausbildung als berufliches Ziel. Z.T. andere Philosophien bei anderen LAT-Projekten: Orientierung auf Ausbildung führe nur zu Frust auf allen Seiten, stattdessen überhaupt erst Beschäftigungsfähigkeit herstellen, Ziel qualifizierte Helfertätigkeiten. Was meinen Sie dazu?
6. Eindruck aus den TN-Interviews: Haben Stufenmodell im Kopf, erst Deutsch lernen, dann Ausbildung, Berufstätigkeit, Integration in den Arbeitsmarkt. Die Philosophie von LAT-Projekten ist oft das Nebeneinander in Berufsorientierung und Deutsch lernen. Was präferieren Sie?
7. Was würden Sie als die größten Hindernisse für eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ansehen? Seitens der Flüchtlinge/ Migrant_innen und seitens der deutschen Betriebe?
8. Was sollte sich Ihrer Meinung nach verändern, um die Integrationsfähigkeit der deutschen Gesellschaft zu vergrößern?
9. Offene Punkte?

A.3 Interviewleitfaden für Teilnehmer_innen

1. Vorstellung des Evaluationsprojektes (kurz), Gegenstand und Ziel

2. Informationen über den augenblicklichen Stand des Projektes

- Wie hat man von der Maßnahme erfahren?
- Warum hat man sich dafür entschieden?
- Wie lange ist man jetzt in dem Projekt?
- Was hat man bislang gemacht? Z.B. Berufsfelder kennengelernt, Berufserprobung Praktika, Tätigkeiten?
- Waren die berufliche Vorkenntnisse und Vorqualifikationen hilfreich? Was hat man gelernt?
- Gibt es Probleme bei dem Projekt? Worin bestehen die? Was sollte verändert werden?
- Entstehen Probleme durch das unterschiedliche Bildungsniveau der TN in der Maßnahme oder durch unterschiedliche Herkunft, ggf. Geschlecht? Mussten TN abbrechen, weil sie noch nicht genug Deutsch konnten?

3. Erfahrungen mit verschiedenen Bezugsgruppen und Akteuren

- Fühlen Sie sich durch das Projektpersonal genügend unterstützt? Wie könnte man die Unterstützung verbessern?
- Haben sie bereits Erfahrungen mit Unternehmen gemacht? Wie wurden sie dort behandelt? Wie verhielten sich die Kollegen?
- Kommen Sie gut mit den anderen Projektteilnehmer_innen klar? Welche Unterstützung gibt es, was ist positiv und wo liegen Probleme? Wie läuft es in der Unterkunft, im Wohnumfeld, auf Ämtern, in anderen Einrichtungen, im Alltag?

4. Berufliche Ziele, Erwartungen

- Was sieht man als Ziel für sich selber? Was möchte man durch das Projekt für sich selber erreichen?
- Gibt es weitergehende Ziele: beispielsweise Einstieg in den Arbeitsmarkt, fachliche Qualifizierung, Aufnahme einer Ausbildung, Aufnahme eines Studiums, Selbstständigkeit?
- Was läuft gut in dem Projekt? Und was könnte man verbessern? Wo brauchen Sie noch mehr Unterstützung – auch außerhalb des Projektes?
- Hat sich die Meinung über Beruf, Arbeiten in Deutschland, Qualifizierung durch die Maßnahme (oder auch durch andere Erfahrungen in Deutschland) in irgendeiner Hinsicht verändert?

5. Fortschritte

- Konnten Sie Ihr Wissen und ihre Fähigkeiten bereits verbessern (sowohl beruflich als auch bzgl. des Lebens und Arbeitens in D)?
- Fällt Ihnen eine besonders positive (berufliche) Erfahrung ein, die sie seit Ihrer Ankunft in D gemacht haben? Konnten Sie einen Rückschlag überwinden? Was hat geholfen?

6. Diskussionspunkte

- Im Zusammenhang mit der Arbeit von Flüchtlingen/ Migrant_innen werden immer wieder verschiedene Fragen diskutiert. Werden dazu Meinungen geäußert?
- Ausländer sagen häufig, die deutsche Berufsausbildung dauert viel zu lange. In der Zeit kann man ohne Ausbildung bereits Geld verdienen. Wie sehen Sie das?
- Oft wird gesagt, das Wichtigste für einen erfolgreichen Berufsstart ist die Motivation der Flüchtlinge. Dass sie mitmachen, sich nicht entmutigen lassen. Wie kann man die Motivation unterstützen?
- Manche Menschen sagen, Ausländer werden häufig in Deutschland schlecht behandelt, weil sie nicht ausreichend anerkannt werden. Andere Menschen sagen, Ausländer sollen sich, wenn sie hier leben möchten, anpassen. Was wird als das größte Problem angesehen, das eine Arbeitsaufnahme in Deutschland schwierig macht? Wie kann man das verändern?

7. Schluss

- Gibt es Dinge oder Probleme, die Ihnen wichtig sind und die noch nicht gesagt wurden?

Folgende Punkte werden abgefragt, wenn sie nicht von selber zur Sprache kommen.

A. Fragen zur Person

- Alter, Lebenssituation, Aufenthaltsstatus/Perspektive.

B. Vorkenntnisse, Vorqualifikationen

- Schulbildung im Heimatland, Schuljahre, Abschlüsse.
- Berufliche Erfahrungen: Welche Tätigkeiten? Wie lange? Irgendwelche Abschlüsse, Zertifikate?
- Andere Qualifikationen? Studium etc.?
- Deutschkenntnisse

