



„Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen!“

Über bürgerschaftliches Engagement zur
Unterstützung der Arbeitsmarktintegration

„Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen!“

Über bürgerschaftliches Engagement zur
Unterstützung der Arbeitsmarktintegration

Wolfgang Erler, Andrea Prytula, Angela Grotheer

Inhalt

Vorwort	6	
Zusammenfassung	8	
1	Bürgerschaftlich Engagierte in der Flüchtlingshilfe als Begleiter und Brückenbauer	11
1.1	Freiwilliges Engagement und Arbeitsmarkt	13
1.2	Rahmenbedingungen und Infrastruktur für das bürgerschaftliche Engagement zur Unterstützung Geflüchteter	17
1.3	Ziel und Anlage des Forschungsprojekts	19
1.4	Zur Auswahl der Fallstudien-Standorte	19
1.5	Methodisches Vorgehen	20
2	Die Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe: Wer sie sind und was sie tun	22
2.1	Zur Vielfalt der Biografien und zur Lebenslage Geflüchteter	22
2.2	Zum Arbeitsprofil der Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe	24
2.3	„Die Ehrenamtlichen in der Flüchtlingshilfe“ – wer sie sind	27
2.4	Die freiwillig Engagierten: Was sie für die Arbeitsmarktintegration leisten	31
3	Zur Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe	42
4	Die lokalen Fallstudien	45
4.1	Potsdam	46
4.2	Dresden	56
4.3	Augsburg	66
4.4	Schwalm-Eder-Kreis	72
4.5	Hamburg	78
4.6	Fazit aus den Fallstudien-Berichten	90
5	Perspektiven und Empfehlungen	91
6	Literatur und Materialien	97
Abkürzungsverzeichnis	105	
Impressum	107	

Vorwort

Von den ca. 1,47 Millionen Geflüchteten, die seit 2015 in Deutschland angekommen sind, hat jeder Vierte mittlerweile Arbeit gefunden. Jeder Fünfte ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Weitere 100.000 Flüchtlinge werden 2018 voraussichtlich eine Arbeit finden. Damit verläuft die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation für diese Gruppe insgesamt noch günstig, so bekundet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Brücker et al. 2018; Rosenfelder 2018). Nichtsdestoweniger sind viele hunderttausend Menschen in der Grundsicherung Hartz IV. Und wenn andere wissenschaftlichen Aussagen stimmen, dass es in der Regel 15 Jahre dauert, bis Flüchtlinge bei der Arbeitsmarktintegration das Niveau anderer Einwanderer erlangen, stehen wir in Deutschland am Anfang einer andauernden und komplexen Phase der Integration.

Wie kann vor diesem Hintergrund eine realistische Perspektive für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt aussehen? Anhand von fünf lokalen Fallstudien ermittelt die vorliegende Studie einen Ansatzpunkt. Sie zeigt, dass freiwilliges Engagement eine erfolgversprechende Ressource zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen darstellt. Wir sollten sie nutzen, zumal dieser Integrationsweg zukünftig noch relevanter wird, weil die Geflüchteten mit ihren mittlerweile erworbenen Deutschkenntnissen besser für den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Um den Nutzen des freiwilligen Engagements in dieser Sache zu erfassen, benötigen wir einen erweiterten Blick: Freiwillige unterstützen die Integration der Geflüchteten in Ausbildung oder Arbeit nicht nur durch direkte Begleitung bei der Vermittlung an Ausbildungs- oder Arbeitsplätze, sondern schon bei der Bewältigung der vielen Zwischenschritte auf dem Weg dorthin – bei der Aneignung von Sprachkenntnissen, bei der Anbahnung sozialer Kontakte und in Bezug auf soziale Teilhabe, z. B. in Sport und Kultur. Freiwillige Helfer sind für diese lebensweltlichen Prozesse oft unersetzlich. Die beratenden und sozialpädagogischen Leistungen des Regelsystems können diese zeitlich und emotional oft sehr aufwändigen Investitionen zur Arbeitsmarktintegration nicht immer leisten.

Im Angesicht einer gegenwärtig mindestens Skepsis verbreitenden Debatte über die Folgen der Flüchtlingszuwanderung brauchen wir einen unverzagten Realismus, der den Leistungsbeitrag der Zivilgesellschaft bei der Integration von Flüchtlingen im Allgemeinen sowie bei der Arbeitsmarktintegration im Besonderen einbezieht: Es gibt ein Potenzial, mehr Menschen in Arbeit zu bringen, wenn man die Kraft des zivilgesellschaftlichen Engagements in das lokale bzw. regionale Management zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit integriert. Das zeigt auch die jüngste repräsentative Studie der Bundesregierung zum freiwilligen Engagement in der Flüchtlingshilfe (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ 2018a). Demnach beteiligen sich gegenwärtig elf Prozent der Bevölkerung an der aktiven Flüchtlingshilfe. Das sind nicht so viele wie zur Hochkonjunktur der Unterstützung, aber immer noch eine erstaunlich viele – immerhin ca. neun Millionen Bürgerin-



nen und Bürger. Und: Die meisten der Engagierten wollen ihren Einsatz auch in den nächsten Jahren fortsetzen.¹

Wie die in dieser Studie kondensierten Erfahrungen vor Ort zeigen, lohnt es sich weiterhin, über gute Rahmenbedingungen des Engagements im Sinne eines „gemeinsamen Wirkens“ (Bertelsmann Stiftung 2016c) zu diskutieren. Denn die Zivilgesellschaft, die öffentliche Hand und die Wirtschaft sind mehr denn je aufeinander angewiesen. Es gilt, dies als eine Chance zum gemeinsamen Lernen zu begreifen, der Neuankommende, Unterstützer und Funktionsträger gleichermaßen betrifft: Geflüchtete brauchen Menschen, bei denen sie Gehör finden, und gleichzeitig Handlungsspielräume, in denen sie teilhabeorientiert erfahren, wie unsere Gesellschaft funktioniert. Freiwillige brauchen Zeit und Orte, um aus ihren Erfahrungen lernen zu können. Öffentlich-rechtliche Institutionen brauchen den Mut und die dafür organisierte Zeit, vertrauensvoll und umfassend mit der Zivilgesellschaft zu arbeiten. So kann Integration gelingen.

Bettina Windau
Director
Programm Zukunft der Zivilgesellschaft

Dr. Gerd Placke
Senior Project Manager
Projekt Zivilgesellschaft für junge Flüchtlinge

¹ Diese Studie beruht auf einer Befragung im Sommer 2017.

Zusammenfassung

Das Thema Flüchtlinge beherrscht weiterhin die deutschen Medien. Dabei ist die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt eine der drängendsten Herausforderungen. Insbesondere junge geflüchtete Menschen bilden ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt. Auf der Basis von fünf lokalen Fallstudien versteht sich die hier vorgelegte Studie als Ansatz, die Bedeutung freiwilligen Engagements für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Geflüchteter auszuleuchten. In interviewbasierten Nahaufnahmen zur Arbeit der Freiwilligen lässt sich verdeutlichen, dass Aspekte des Engagements direkt oder auf Umwegen für die unterstützten Flüchtlinge wirksam werden und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Ein Teil der Aktivitäten Freiwilliger zielt auch direkt auf die Vermittlung in Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung oder Arbeit. Die Ergebnisse im Einzelnen:

1. Das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe ist eine wichtige Unterstützung für Geflüchtete auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit. Dieser Integrationsweg wird für viele Geflüchtete erst jetzt erreichbar, weil sie mit ihren mittlerweile erworbenen Sprachkenntnissen besser dafür vorbereitet sind und sich eher im deutschen Alltag zurechtfinden.
2. Es gibt immer noch ein sehr aktives und ein zusätzlich aktivierbares Potenzial an freiwillig Engagierten in der Flüchtlingshilfe – auch wenn ihre Zahl insgesamt zurückgegangen ist. Nichtsdestoweniger ist die Ressource „freiwilliges Engagement“ begrenzt. Sie reicht derzeit nicht aus, um den Großteil der Geflüchteten intensiv zu unterstützen. Gerade längerfristig Engagierte, z. B. in Patenschaften, sind gegenwärtig nicht leicht zu finden. Es besteht außerdem eine Tendenz, dass die Helfer, die in ihrer großen Mehrheit aus der gebildeten Mittelschicht kommen, eher die besser Ausgebildeten, agilen, zumindest Englisch oder Französisch sprechenden Geflüchteten erreichen. Auf diese Weise verlängern sie ungewollt die sozialen Selektionswirkungen des Bildungs- und Weiterbildungssystems.
3. Die Unterstützung freiwillig Engagierter für Geflüchtete im Themenfeld „Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt“ umfasst zunächst die Begleitung zu den Agenturen für Arbeit und Jobcentern, bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen bzw. beruflicher Erfahrung, die Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben, die Begleitung bei Vorstellungsterminen, aber auch die Hilfe bei der beruflichen Orientierung. Bei all diesem geht es um die Unterstützung dabei, beständig bei der Sache zu bleiben und sich nicht durch die für viele Beteiligte ungewöhnlichen Prozesse irritieren zu lassen. Nach Beginn von Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen stehen Freiwillige für aufkommende Fragen und für die Vermittlung bei Konflikten im Ausbildungsbetrieb bzw. am Arbeitsplatz zur Verfügung. Die Begleitung am Arbeitsplatz nach dem Start



eines Arbeitsverhältnisses ist nicht so häufig anzutreffen. In dieser Situation stehen die Freiwilligen für aufkommende Fragen und bisweilen für die Vermittlung bei Konflikten zur Verfügung.

4. Neben der direkten Unterstützung auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung helfen die Freiwilligen bei der Aneignung von Sprachkenntnissen, beim Erwerb von Systemwissen, der Anbahnung von sozialen Kontakten usw. Die Integration fängt demnach schon bei der Bewältigung der vielen Zwischenschritte auf dem Weg dorthin an: Freiwillige Helfer sind für diese Prozesse als Lernbegleiter vielfach unersetzlich. Die beraterischen und sozialpädagogischen Leistungen des Regelsystems können die Zeit- und emotionalen Investitionen nicht gewährleisten, die für diese Begleitung eigentlich notwendig sind.
5. Die Leistungen freiwillig Engagierter bei der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter werden von vielen Seiten unterschätzt. Sie erfahren zu wenig Wertschätzung. Arbeitsverwaltungen und Arbeitsmarktforschung, kommunale Dienststellen sowie die lokale Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements nehmen sie bisweilen nur am Rande zur Kenntnis. Notwendig wäre die Entwicklung von Regeln und Routinen in den Arbeitsprozessen aller Akteure, die wertvolle Integrationspotenziale heben könnten. Ein solches Netzwerk-Management würde für das unterstützende Engagement freiwillig Engagierter Raum und Resonanz schaffen. Dazu ist im gesamten Prozess ein gleichberechtigter Dialog und ein gegenseitiger Respekt für die Arbeit des jeweils anderen notwendig. Auf dieser Basis lassen sich Integrationsprozesse entwickeln, durch die die jeweiligen Leistungen der Partner besser, schneller und/oder nachhaltiger werden.
6. Die Fallstudien zeigen die große Bandbreite und Vielfalt in der Landschaft der Initiativen, Vereine und Netzwerke freiwillig Engagierter, die sich auch mit der Unterstützung Geflüchteter auf ihrem Weg in die Gesellschaft beschäftigen. Sie zeigen allerdings auch, dass die Förderung des freiwilligen Engagements und das Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration oft separierte Wirkungsbereiche sind. Diese disziplinären Facharenen werden von deutlich verschiedenen selbsttätigen sowie organisationsbezogenen Lern- und Wissenssystemen („Communities of Practice“) bearbeitet. Überall stellt sich die Frage, wie diese Landschaften zu neuen, tragfähigen und integrierten Strukturen weiterentwickelt werden können. Die Verknüpfung beider Sphären verlangt nach Kooperationskompetenz sowie Kooperationsbereitschaft und muss sich in Stellenprofilen und den Ressourcen wiederfinden. Dabei steht auch die Frage im Raum, wie – und mit welchem Aufwand – Aktivitäten, Initiativen und Projekte Geflüchteter in der Hilfe für andere Flüchtlinge gefördert werden können.

7. Die Hauptamtlichen in der Infrastruktur des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe (Ehrenamtskoordinatoren, Freiwilligenagenturen usw.) sind in einigen der untersuchten Kommunen und Regionen in Bezug auf das Thema Arbeitsmarktintegration durch freiwillig Engagierte bisweilen zurückhaltend. Sie halten dies für einen Bereich, der Professionellen vorbehalten bleiben sollte. Um die unausgeschöpften Möglichkeiten des bürgerschaftlichen Engagements in den Vordergrund zu stellen, sollten die beruflich mit der lokalen oder regionalen Koordinierung des freiwilligen Engagements Beschäftigten dieses Themenfeld profiliert zu ihrer eigenen Sache machen.
8. Ein gleichberechtigter Dialog zwischen den allgemeinen Verwaltungen, der Arbeitsverwaltung sowie anderen Institutionen mit den freiwillig Engagierten in der Flüchtlingshilfe verlangt ebenso auf deren Seite Anstrengungen zur Selbstorganisation. Beispielsweise können Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung nicht mit verschiedenen Helferkreisen und dazu noch mit vielen Individualisten immer neu über dieselben Themen und Konfliktfragen sprechen. Es sind Plattformen der Kommunikation und Veranstaltungsformate nötig, die interessierte Freiwillige mit themenrelevanten Informationen versorgen, über Absprachen und Problemlösungen informieren und in die Freiwillige ihre Anliegen hineinbringen können.
9. Unternehmen nutzen über ihre Leistungen und Anstrengungen rund um die Qualifizierung, Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen hinaus die Engagementbereitschaft von Mitarbeitern, um Flüchtlinge beim Hineinwachsen in die betriebliche Arbeitswelt zu unterstützen. Das können z. B. Mentoring-Projekte sein oder auch informelle, mehr oder weniger unterstützte Patenschaften. Überdies berichten Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, sehr oft positiv darüber, dass Ehrenamtliche im Vorfeld den Kontakt zu ihnen angebahnt haben.
10. Mit der in ihrer Höhe und Durchschlagskraft einer so bisher nie dagewesenen Welle an freiwilligem Engagement nach dem „langen Sommer der Migration 2015/2016“ hat die Debatte um die Wirkungen solchen Engagements als Kraft zur Stärkung der Zivilgesellschaft und zur Erneuerung von Demokratie und Sozialstaat neuen Schwung bekommen. Vor dem Hintergrund der sich beschleunigenden Umwälzungen der Arbeitswelt wird in allen Debatten und Konzepten zur Zukunftsbewältigung viel konzeptionelle Fantasie gebraucht. Ein Element davon kann die zivilgesellschaftliche Unterfütterung und Fundierung der Arbeitsmarktintegration sein.

1 Bürgerschaftlich Engagierte in der Flüchtlingshilfe als Begleiter und Brückenbauer

Die Massenzuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland im „langen Sommer der Migration 2015“ sowie im Jahr 2016 hat eine bis dahin nie gekannte und in vielen Ländern bewunderte Welle spontaner Hilfsbereitschaft ausgelöst – an den Grenzen, an den Bahnhöfen, in den Erstaufnahmestellen. Manche Stimmen nannten diese Welle der Hilfsbereitschaft den „Aufstand der freiwilligen Helfer“ (Misik 2015) oder wollten in ihr eine auch oder vor allem politische Bewegung erkennen (Wiedemann 2016; Schiffauer, Eilert und Rudloff 2017; Steinhilper und Fleischmann 2016). Sie verbanden die dabei oft mitschwingende Kritik an der Überforderung der staatlichen Stellen mit der Hoffnung auf einen massiven Demokratisierungs- und Partizipationsschub mit der Hauptrichtung „Anerkennung von Vielfalt und der Einwanderungsrealität“. In den Wochen und wenigen Monaten, in denen täglich Tausende über die Balkanroute und Österreich in Deutschland ankamen, gab es ein beispielloses Engagement, teilweise bis an die Grenzen der Erschöpfung, gerade auch in zahllosen Stellen der öffentlichen Verwaltung. Es musste viel improvisiert werden, da sich die Kommunen nach 2008 (damals gab es nur 28.000 Asylanträge) von einer vorsorgenden Planung verabschiedet hatten. Es fehlten daher Unterkünfte und Kapazitäten in der Verwaltung sowie in der Asylsozialarbeit.

Das Bild von der politischen Durchschlagskraft der Mobilisierung Freiwilliger war jedoch überzeichnet. Dennoch führte die reale Entwicklung zu einer schlagartig größeren Breite und neuartigen Formen bürgerschaftlich-ehrenamtlichen Engagements, das in vielen Bereichen nachhaltige Wirkungen zeigte. Die Zivilgesellschaft hat – so Jürgen Kocka (2016) „unbestreitbar (...) eine wirkungsvolle politische Rolle gespielt“ und ist „zum starken politischen Akteur geworden – stärker als irgendwann in den zurückliegenden Jahrzehnten“. Dabei ergaben sich jedoch auch Effekte, die dem Willkommenden und der Vielfaltsorientierung schroff entgegengesetzt sind – wie das Erstarken einer offen fremdenfeindlich-rassistischen und rechtsradikalen Teilöffentlichkeit, die sich auf weit verbreitete Stimmungen jenseits der globalisiert-weltgewandten Milieus stützen kann.

Dieser Bericht aus fünf exemplarischen lokalen Fallstudien konzentriert sich auf die unmittelbare Praxis und die greifbaren Wirkungen freiwilligen, bürgerschaftlich-ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe. Dort haben, beginnend in den bisweilen chaotischen Ankunftstagen 2015, mehrere Millionen Menschen im ganzen Land bei der Versorgung der neu Angekommenen mit dem Nötigsten praktisch mit Hand angelegt. Nach den Zahlen aus dem Zweiten Engagementbericht, (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: BMFSEJ 2017a) engagierten sich sieben Prozent der erwachsenen Bevölkerung praktisch, die bloßen Geld- und Sachspender nicht mitgezählt. Das wären von den 50 Millionen in Deutschland lebenden 18- bis 65-Jährigen etwa 3,5 Millionen Engagierte. Nach einer Umfrage des sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) waren es 2016 noch einmal mehr – deutlich über acht Prozent, also vier Millionen (Ahrens

ZiviZ

Die Geschäftsstelle ZiviZ („Zivilgesellschaft in Zahlen“) versteht sich als Datenspezialist rund um das Thema Zivilgesellschaft. Ziel ihrer Arbeit ist die Etablierung einer Dauerberichterstattung über zivilgesellschaftliches Handeln. So hat ZiviZ 2012 und 2016/2017 für Deutschland einen repräsentativen Survey über Vereine, Stiftungen, Genossenschaften und gemeinnützige GmbHs durchgeführt. Besonders hinweisen möchten wir an dieser Stelle auf die Veröffentlichung „Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken“, das die Beiträge zivilgesellschaftlicher Organisationen zur sozialen Integration von Bürgern mit Migrationshintergrund untersucht (vgl. Priemer, Jana, Holger Krimmer und Anael Labigne 2017).

ZiviZ ist aus einer Gemeinschaftsinitiative des Stifterverbands, der Bertelsmann Stiftung und der Fritz Thyssen Stiftung hervorgegangen.

2017). Dabei sind die vielen Engagierten im Rentenalter noch nicht mitgeschätzt. Eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) jüngst herausgegebene Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach, gestützt auf Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2017, kommt auf eine deutlich höhere Zahl: Mit einem Anteil von elf Prozent an der Gesamtbevölkerung errechnet die Studie etwa neun Millionen Personen, die aktiv Hilfe für Geflüchtete leisten (BMFSFJ 2018a: 8). Diese riesige, aber eher stille und bescheidene Massenmobilisierung fand in einem Meinungsklima gesellschaftlichen Wohlwollens und einer vielfach gefeierten Willkommensbegeisterung statt.

Hier soll nicht der Versuch einer Grenzziehung zwischen den Begriffen „Ehrenamt“ und „bürgerschaftlichem“ bzw. „freiwilligem“ Engagement unternommen werden. In der Politik-Arena „Engagementpolitik“ hat sich eine Fach- und politische Öffentlichkeit schon vor der Jahrtausendwende dem auch international eher anschlussfähigen Begriffskonzept „bürgerschaftliches Engagement“ zu- und vom als eher traditionalistisch dargestellten „Ehrenamt“ abgewandt. In der Flüchtlingshilfe hat jedoch das Ehrenamt als Rollen- und Tätigkeitsbeschreibung wieder unangefochten die alltägliche Rede erobert. Dem trägt diese Publikation Rechnung, indem sie bei der Nacherzählung von Schilderungen und Stellungnahmen von Akteuren und ihren Selbstbeschreibungen den Ehrenamtsbegriff übernimmt. Wo in eher analytischer Absicht Akteure, Inhalte und Rahmenstrukturen für das freiwillige Engagement beschrieben werden, wird dafür eher vom bürgerschaftlichen Engagement gesprochen. Damit sollen die Thesen und Überlegungen dieses Berichts für die Diskurs-Arena zum bürgerschaftlichen Engagement anschlussfähig sein.

Das bürgerschaftlich-ehrenamtliche Engagement zur Unterstützung der Geflüchteten hat nicht an Bedeutung verloren. Viele, deren akute Hilfe so nicht mehr gebraucht wurde, haben sich zurückgezogen; dafür haben sich andere neu engagiert. Befragungsergebnisse verzeichnen von 2015 auf 2016 noch eine Zunahme des Engagements für Geflüchtete. Nach den Recherchen und Befragungen für die hier vorgelegte Studie an fünf Standorten – und auch im eigenen Erfahrungsumfeld des Studienteams in Ulm, Hamburg und Berlin – wird allerdings durchgängig von einem Rückgang der Zahl verbindlich Aktiver in der Unterstützung von Flüchtlingen berichtet; besonders schwierig soll es mittlerweile sein, neue Paten oder Mentoren² für eine dauerhafte Begleitung Einzelner oder von Flüchtlingsfamilien zu gewinnen. Diese Schwierigkeit teilen die Helferkreise aber mit etwa zwei Dritteln aller zivilgesellschaftlichen Organisationen, gleich in welchen Themenfeldern sie aktiv sind. Es fällt schwer, genügend Freiwillige für längerfristiges Engagement zu finden (Priemer, Krimmer und Labigne 2017: 29).

2 Zur Verwendung dieser und verwandter Begriffe und Konzepte wie „Lern- oder Integrationsbegleiter“ vgl. die Empirie, Diskussion und definitorische Abgrenzung bei Huth 2007, Huth 2017a und 2017b, BMFSFJ 2017b und Huth 2018. Patenschaften sind demnach zunächst eher asymmetrisch angelegte Tandems zwischen Erwachsenen und Kindern (Lesepaten) und Jugendlichen (v. a. zum Thema Übergang von der Schule in den Beruf); im Fluchtkontext ist der Begriff auch für organisierte oder informelle, ebenbürtige Tandems Erwachsener üblich geworden. In Mentoring-Projekten geht es v. a. um die Stärkung der persönlichen und beruflichen Entwicklung. Sie fokussieren überwiegend auf die Unterstützung bei der beruflichen Bildung oder beim Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf. Lotsenprojekte sind besonders im Integrationsbereich üblich und dienen dazu, Orientierung zu verschaffen, Zugänge aufzuzeigen sowie Selbsthilfe und Empowerment zu stärken.

Für die vielen weiterhin oder neu Engagierten haben sich die Themen und Aufgaben ihrer Unterstützung parallel zum Hineinwachsen der Geflüchteten in die Lebenswirklichkeiten hierzulande verändert. Nach den Mühen des Ankommens sind nun die Mühen der Integration zu bewältigen, die nur als wechselseitiger Prozess des Zueinanderkommens der Neuen und der Alteingesessenen gelingen kann.

Das öffentliche Lob für das Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe hebt besonders die Felder Deutschlernen, Kennenlernen deutscher Sitten und Gebräuche, Begleitung zu Ärzten und Behörden, Zugang zu Sport- und Freizeitangeboten hervor. Erste Forschungsergebnisse bestätigen dies. Die Arbeitsthemen „Begleitung im Asylverfahren“, v. a. aber „Zugang zu Ausbildung und Arbeit“ in der Unterstützung Geflüchteter werden dagegen als Aufgabe professioneller Unterstützer eingeordnet: von Rechtsanwälten und Asylsozialberatern für die Asylverfahren; von der Arbeitsverwaltung mit ihren beiden Zweigen Arbeitsagenturen und Jobcentern, von Arbeitgebern und am Rande auch von Asylsozialarbeitern für den Zugang zu Ausbildung und Arbeit³:

„Es ist einfach nicht die Aufgabe von ehrenamtlichen Helfern, geflüchtete Menschen in Arbeit zu bringen!“ (Asylsozialarbeiter)

1.1 Freiwilliges Engagement und Arbeitsmarkt

Ohne lokale und regionale Initiativen kann die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt nicht gelingen (Woellert et al. 2016: 28)

Die Einschätzung, wonach freiwilliges Engagement zwar zu Vielem, aber wenig zur Arbeitsmarktintegration beitrage, trägt nicht. In der Wirklichkeit des Flüchtlingsalltags spielen Ehrenamtliche, freiwillig-bürgerschaftliche Engagierte eine große Rolle beim Finden und Bahnen von Wegen in Arbeit und Ausbildung. Thema und Ziel dieser Studie ist es, diese Rolle anhand von Tiefensondierungen in fünf regionalen Fallstudien näher auszuleuchten und dabei die Schnittstellen zwischen institutioneller und Laien-Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen.

In der auch international angelegten Forschung und in Politikvergleichen zu Erfolgen und Hemmnissen bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wird intensiv über die Wirkung unterschiedlicher Maßnahmenpakete auf gelingende Sozial- und Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in den Aufnahmeländern diskutiert (OECD 2016⁴; Bertelsmann Stiftung 2016b) – v. a. über die Programme und Projekte, die seit 2015 geöffnet oder neu konzipiert wurden. Über die neu implementierten Programme können noch keine validen Evaluationsbefunde vorliegen.

- 3 Auch bei Sprachförderung gibt es Kontroversen um die Frage, ob sprach-didaktische Laien überhaupt zum Einsatz kommen und welche Rolle sie bei der Unterstützung im Prozess des Deutschlernens spielen sollten. Qualifizierungsangebote für auf diesem Feld Engagierte zielten auf eine Rollenklärung eher in Richtung von Sprachbegleitung und stellten alltagsnahe Lernmaterialien zur Verfügung.
- 4 Dieses Dokument ist ein forschungsbasierter Leitfaden für die Mitgliedstaaten zur strategischen Optimierung ihrer Arbeitsmarktpolitik für Geflüchtete. Es enthält einen profilierten Abschnitt über die Einbeziehung der Zivilgesellschaft bei der Integration humanitärer Zuwanderer. Darin werden besonders als erfolgreich bewertete Mentoren-Programme in Dänemark, Kanada, Neuseeland und Norwegen hervorgehoben.



In Studien zum Weg Geflüchteter in Arbeit wird berichtet (z. B. bei Eisnecker und Schacht 2016; s. auch folgende Seite), dass sowohl die Stellensuche als auch der tatsächliche Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu einem großen Teil über soziale Netzwerke, Freunde, Bekannte und familiäre Bezugspersonen verläuft. Das in solchen sozialen Netzwerken verkörperte „soziale Kapital“ ist für die neu Zugewanderten umso wertvoller, je mehr es durch soziale und Kommunikationsbeziehungen mit schon länger hier Lebenden und Einheimischen geprägt wird. Gestützt auf solche Verbindungen zum Alltagsleben im Ankunftsland kann eine ganze Reihe von Barrieren, die den Zugang zum Arbeitsmarkt behindern, leichter überwunden werden. Zu den notwendigen Voraussetzungen für einen Zugang zum Arbeitsmarkt gehören (RISE 2013):

- deutsche Sprachkenntnisse einschließlich der dazu oft erforderlichen (Um-)Alphabetisierung⁵ sowie v. a. berufsbezogene Sprachfertigkeiten;
- arbeitskulturelle Erfahrungen im Aufnahmeland (z. B. Regeln zur Krankenschreibung, direkter Ton im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten etc.);
- soziale Verbindungen im Aufnahmeland;
- angemessene Qualifizierungsmöglichkeiten oder anerkannte allgemeinbildende und berufliche Qualifikationen;
- Netzwerke, die die Beschäftigungsaussichten und die Vertrautheit mit Personalfindungsmethoden von Arbeitgebern verbessern könnten;
- Kenntnisse oder Sensibilität, um die eigenen beruflichen Erfahrungen mit den Erwartungen an den Arbeitsstellen abgleichen zu können; sowie
- Umgang mit interkulturellen Missverständnissen, die wechselseitiges Misstrauen bis hin zu Ablehnung und Feindseligkeit begründen können und deren Auflösung⁶.

Vor dem Hintergrund dieser Hürden zieht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Zuwanderungsmonitor vom Mai 2018 (Brücker et al. 2018) in Übereinstimmung mit internationalen Daten das Fazit, dass Flüchtlinge „sich nur langsam in den Arbeitsmarkt integrieren“. Die Zahl der Geflüchteten, die auf den Arbeitsmarkt drängen, wird sich in den kommenden Jahren nur schrittweise erhöhen; deshalb ist bei ihnen mit steigenden Arbeitslosenzahlen zu rechnen. Die Beschäftigtenquote der Geflüchteten aus einer Gruppe von acht als Kriegs- und Krisenländer definierten Ländern⁷ hat sich zwar (jeweils im März) von 2016 auf 2017 von 17,6 auf 25,8 Prozent stark erhöht und die Arbeitslosenquote ist bei dieser Gruppe von 50,5 auf 40,5 Prozent gesunken. Dafür ist die SGB-II-Hilfequote von 54,8 auf 64,9 Prozent gestiegen (ebd.); dieser Wert ist so hoch, weil er nicht erwerbsfähige Hilfebezieher und Angehörige in Bedarfsgemeinschaften einschließt.

5 Flüchtlinge müssen bisweilen eine neue Schriftsprache („Um-Alphabetisierung“) oder überhaupt erst schreiben lernen, wenn sie als Analphabeten nach Deutschland kommen.

6 Übersetzung dieser Passage von W. Erler

7 Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien



Sich auf soziale Netzwerke zu stützen, um die vielen Hürden beim Zugang zur sozialen und Arbeitsmarktintegration zu überwinden, ist bei allen Stellensuchenden jeweils in ganz ähnlichen Größenordnungen der Fall. Die Zahlenangaben dazu divergieren. Nach einer Untersuchung zu den Suchstrategien nach Arbeitsstellen Geflüchteter mit bereits längerer Aufenthaltsdauer, die bis 2013 nach Deutschland gekommen waren, fand mehr als die Hälfte von ihnen ihre ersten bzw. neuen Arbeitsstellen auf informellen Wegen über soziale Kontakte. Der Anteil, der den formellen Weg ging – über Arbeitsagenturen und Jobcenter, Zeitungs- oder Internetanzeigen – lag um zehn Prozent niedriger (Eisnecker und Schacht 2016: 759)⁸.

Eine aktuellere Analyse aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) spricht mit 79 Prozent von einem noch viel höheren Anteil Geflüchteter, die über ihre Netzwerke auf Stellensuche sind (Bähr, Beste und Wenzig 2017: 10). Das Internet nennen demnach gut 50 Prozent als Suchweg, je ein Drittel die Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit und Zeitungsanzeigen. Nur ein gutes Viertel erklärt, über Jobcenter auf Stellensuche zu sein; 23 Prozent geben an, das Jobcenter habe sie zur Stellensuche aufgefordert. Auch Unternehmen, die nach externen Unterstützungsangeboten rund um die Einstellung Geflüchteter gefragt wurden, nennen zuallererst das ehrenamtliche Engagement (fast 60 % der befragten Unternehmen). Der Anteil der Unternehmen, die den Arbeitgeberservice von Arbeitsagenturen und Jobcentern als wichtigstes Unterstützungsangebot nennen, liegt (bei Mehrfachnennungen) mit 54 Prozent geringfügig niedriger (Flake et al. 2017: 18).

Die vielen erst neu auf den Plan getretenen Ehrenamtlichen in der Flüchtlingshilfe sind in den Zahlen zur Bedeutung sozialer Kontakte/Netzwerke für die Stellensuche und den tatsächlichen Zugang zu Arbeitsstellen enthalten, werden jedoch nicht gesondert ausgewiesen. Sie sind deshalb in den quantifizierenden Wirkungsanalysen zur Arbeitsmarktpolitik auch im internationalen Vergleich bisher kein Thema und damit unsichtbar. Auch in neuen Ansätzen, „big-data“-gestützt das Suchverhalten am Arbeitsmarkt und seine Matching-Effizienz vertiefend zu analysieren, fehlt der Blick auf die Unterstützung Arbeitssuchender durch Begleitpersonen (Hartl, Hutter und Weber 2018), obwohl die Vermittler-Software VerBIS der Bundesagentur für Arbeit dazu Datenfelder bereithält, die jedoch selten genutzt werden. Qualitativ analysierende Beiträge zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter heben allerdings immer öfter die Bedeutung des freiwilligen Engagements bei der Unterstützung Geflüchteter auf dem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Erwerbsarbeit hervor.

⁸ Dieses Ergebnis stammt aus einer Auswertung der IAB-SOEP-(Sozioökonomisches Panel beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung)Migrationsbefragung von 2013, bei der 283 Geflüchtete befragt wurden, die im Schnitt bereits 17 Jahre in Deutschland gelebt hatten. Der Forschungsbericht des Sachverständigenrats 2017 gibt zwar keine Zahlen an, unterscheidet aber auch zwischen „Haupt“- und „Nebenstraßen“ auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit, im Sinn formaler und informeller Kanäle.

Damit bleibt v. a. bei der Wirksamkeitsanalyse/Evaluation arbeitsmarktpolitischer Projekte und Programme eine Blindstelle bestehen. In der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenen Machbarkeitsstudie zur Durchführung einer Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge verweisen jedoch Bonin und Rinne (2017) immerhin auf die große Bedeutung von Initiativen und Projekten z. B. gemeinnütziger oder privater Träger, aber auch von Ehrenamtlichen-Initiativen auf der lokalen Ebene für einen gelingenden Arbeitsmarktzugang Geflüchteter (vgl. Aumüller 2016: 32 ff.; Aumüller 2009; Aumüller, Daphi und Biesenkamp 2015); diese sehen sich trotz einiger Vereinfachungen und Deregulierungen immer noch einer komplexen Rechtslage beim Arbeitsmarktzugang und damit hohen Hürden bei der Suche nach nachhaltig existenzsichernder Erwerbsarbeit gegenüber (Brücker, Rother und Schupp 2017).

Die Wechselwirkung der vielfältigen Unterstützungspraxis auf örtlicher Ebene mit den bundesweiten Arbeitsmarktprogrammen sowie ergänzenden Förderstrategien und -programmen der Länder könnte zwar auf der Basis der von Bonin und Rinne (2017) formulierten Vorschläge zur Schließung der Forschungslücken zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter dargestellt werden – jedoch nur mit großem Erhebungsaufwand, der über die Auswertung von im Verwaltungsvollzug der Arbeitsagenturen, Jobcenter sowie des BAMF (mit seiner Zuständigkeit für die Integrationskurse) erhobenen Daten weit hinausginge.

In Untersuchungen zur Wirksamkeit der Beratungs- und Vermittlungsarbeit von Arbeitsagenturen und Jobcentern spielen jeweils die Intensität und Dauer der Beratung sowie die Kontaktdichte zu den Arbeitsvermittlern eine wichtige Rolle. Für das kleine, nur mit sechs Arbeitsagenturen bundesweit umgesetzte, aber oft zitierte und in wesentlichen Zügen „in die Fläche“ getragene Programm zur frühen Unterstützung Geflüchteter auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung („Early Intervention“) war eine hohe Wirksamkeit nachweisbar: Denn hier ging es um eine niedrige Fallzahl von zu Beratenden und damit um eine intensivere Beratung und intensives Individualcoaching. Büschel et al. (2015: 33 ff.) resümieren im Abschlussbericht des IAB, „dass Zeit und Geduld zentrale Ressourcen bei der Arbeit mit diesem Personenkreis sind“. Außerdem sei es eine Erfolgsbedingung, dass Beratung und Betreuung auch nach Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehen. Ähnliches gilt ganz generell für die Vermittlungspraxis der Jobcenter, v. a. für Langzeitarbeitslose: mehr Zeitsouveränität für die Vermittler und angepasste, d. h. niedrigere Fallzahlen oder die Unterstützung durch spezielle Coaches sind die Erfolgsfaktoren für gute Vermittlungsergebnisse (Klingert und Lenhart 2017: 59 f.)

Selbst bei geringem Zeiteinsatz hat aber jeder Ehrenamtliche, der sich in der Begleitung Einzelner oder von Flüchtlingsfamilien engagiert, intensiveren Kontakt zu den jeweiligen „Schützlingen“⁹, als das für Mitarbeiter in Arbeitsagenturen und Jobcentern möglich ist. Die Ehrenamtlichen erfahren viel über die persönliche (auch: Arbeits-)Biografie der Geflüchteten, über ihre familiäre und gesundheitliche Situation sowie über ihre Wünsche und Hoffnungen für die eigene Zukunft. Auf dieses Mehr an Wissen der ehrenamtlichen Begleiter über „Lebenssituation und Perspektiven“ können bei guter Kommunikation und vertrauensvollem Umgang auch die Mitarbeiter in den Arbeitsagenturen und Jobcentern zurückgreifen. Die Frage, ob und wie dies gelingt und wie die Schnittstellen zwischen Ehrenamtlichen und Professionellen in der Arbeitsverwaltung ausgestaltet sind, ist eine zentrale Leitfrage der hier vorgelegten Studie.

9 Unter Flüchtlingshelfern gibt es bisweilen die Tendenz, von „unseren“ oder „meinen Flüchtlingen“ zu sprechen und dabei die paternalistische Botschaft vom hilfsbedürftigen und nicht eigenständig handelnden oder handlungsfähigen Flüchtling zu vermitteln. Ein eingängiger anderer Begriff war nicht greifbar. Deshalb verwendet diese Publikation, nah am Sprachgebrauch der Aktiven in der Flüchtlingshilfe, Begriffe wie „Helfer“, „Unterstützer“ und „Paten“.

1.2 Rahmenbedingungen und Infrastruktur für das bürgerschaftliche Engagement zur Unterstützung Geflüchteter

Ein großer Teil der in der Flüchtlingshilfe freiwillig Engagierten kommt nicht aus Vereinen oder Organisationen, die schon vor dem „langen Sommer der Migration“ auf anderen Feldern bürgerschaftlichen Engagements aktiv waren. Sie sammeln sich oft in losen, informellen (Helfer-) Kreisen, haben kaum feste Organisationsstrukturen und gehen eher selten den Weg der Vereinsgründung. Diese Kreise sind – in unterschiedlichen Ausprägungen von Nähe oder Distanz – an Kirchengemeinden oder an Träger und Projekte der Gemeinwesenarbeit in Stadtteilen angebunden. Viele freiwillige Engagierte sind auch ganz in Eigeninitiative aktiv geworden. Aber auch sie knüpfen Kontakte und binden sich beispielsweise mit ihrem Angebot – etwa Hilfe beim Spracherwerb – an die Arbeitsstrukturen etwa der Asylsozialarbeit, der Ehrenamtskoordinationen oder der verantwortlichen Betreiber großer Gemeinschaftsunterkünfte.

Dabei gibt es viele Schnitt-, aber auch Bruchstellen im Verhältnis zu den Verwaltungen der Gemeinschaftsunterkünfte, zu den kommunalen Stellen für Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, den Ausländerbehörden, zur Asylsozialarbeit, zu Stadtteil- und Gemeinwesenprojekten, zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Industrie- und Handels- sowie den Handwerkskammern und einzelnen Arbeitgebern. Wie diese Nahtstellen funktionieren, das ist eine Aufgabe der Entwicklung komplexer Kooperationen, die in jeder Kommune und jedem Landkreis ohne verbindliche Vorgaben mit großer Gestaltungsfreiheit anzugehen ist. Die Aufgabe kann aber auch vernachlässigt bleiben und dem vielfältigen individuellen Improvisationstalent der Beteiligten überlassen werden. Die Ergebnisse eines solchen kollektiven „muddling through“ müssen nicht die schlechtesten sein. Es gibt aber auch (nicht an den Standorten der Fallstudien, die Grundlage dieses Berichts sind) negative Beispiele, wo dieses Gestaltungsfeld kommunaler Politik nicht nur brachliegt, sondern das Tisch Tuch zwischen den örtlichen Initiativen zur Unterstützung Geflüchteter sowie der lokalen Politik und Verwaltung zerschnitten ist und keine sinnvolle Kooperation stattfindet.

Das Verbinden der Aktivitäten Freiwilliger mit dem, was (Arbeits-)Verwaltungen und andere Akteure rund um das Großthema „Integration der Geflüchteten“ an Aufgaben bearbeiten, kam – und kommt – ohne Koordination, Unterstützung, Moderation und Informationsvermittlung nicht aus. Vielerorts herrschte an diesen Nahtstellen das Prinzip Improvisation.¹⁰ Anderswo und an immer mehr Orten wurden – meist auf der Basis geförderter Koordinations- und Unterstützungsstellen fürs Ehrenamt – lokale Infrastrukturen der Engagementförderung aufgebaut oder weiterentwickelt. Dabei kommt es zu Überschneidungen mit dem Arbeitsprofil bereits länger bestehender Knotenpunkte. Auch die schon länger bestehenden Infrastrukturen lokaler Integrationspolitik sind Akteure in diesem Feld: Teils stehen sie noch etwas abseits, teils sind sie zentrale Motoren für die Entwicklung geeigneter Rahmenbedingungen.

¹⁰ Die Ausgestaltung dieser Nahtstellen auf kommunaler Ebene und die damit verbundenen Lerneffekte für Politik, Verwaltung und bürgerschaftlich Engagierte behandeln auf der Basis von Fallstudien Speth und Bojarra-Becker (2017). Die Studie der OECD (2018) zur Zusammenarbeit für die lokale Integration von Migranten und Flüchtlingen arbeitet die notwendige Zusammenführung von Politikfeldern auf allen föderalen Ebenen zu einem kohärenten Konzept von Integrationspolitik heraus, in dem Geflüchtete und andere Migranten nicht mehr als unterschiedliche Zielgruppen adressiert werden. Dabei wird auch die Notwendigkeit der Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen betont.

Was sich auf lokaler Ebene in der noch ungeordneten Vielfalt der Engagementkoordination (vgl. Bertelsmann Stiftung 2016a) darüber hinaus noch abspielt, findet auf den föderal übergeordneten Ebenen mit ganz ähnlicher Ausprägung ebenso statt: Die im Bund und in den Ländern etablierte Integrationspolitik wurde dabei oft von rasch aufgelegten Förderprogrammen z. B. der Innen- oder Sozialministerien zur Förderung des Freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe überholt. Die Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen (LAFGA) und ihr Dach auf Bundesebene sind schnell in das für sie weitgehend noch unbekannte Feld der Unterstützung Freiwilliger in der Arbeit mit Geflüchteten vorgestoßen; sie haben Qualifizierungsangebote und Austauschformate entwickelt und bereitgestellt, Handreichungen erarbeitet und veröffentlicht. Rund um ihre Arbeit finden lebhaft konzeptionelle Diskussionen über die problemangemessene, bedarfsgerechte Ausgestaltung einer zukunftsfesten Infrastruktur des Engagements statt.

Diese Debatten werden auf Bundesebene z. B. rund um das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) und um den Zweiten Engagementbericht der Bundesregierung geführt. Dabei stellt sich die Frage nach einem Mehr an zentraler Koordination und Kooperation auf allen föderalen Ebenen, ohne dass darunter die Kraft leiden sollte, die in der Vielfalt und Buntheit der Landschaft des Engagements begründet ist. Ressortübergreifendes Denken und Handeln ist dabei keineswegs nur eine Forderung an die Praxis auf kommunaler Ebene, sondern auch auf Länder- und Bundesebene, wo mehrere Ministerien und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration parallele Programme implementiert haben.

Auf Länderebene treten zu den miteinander verwandten Bundesprogrammen weitere Programme, aus denen auch Ehrenamtskoordinationen gefördert werden (können). Initiativen der Kirchen und von Stiftungen (die auch die Forschung zum Freiwilligen-Engagement in der Flüchtlingshilfe profiliert fördern), kommen noch dazu.

Auch für den Bundesfreiwilligendienst hat die Politik auf die neuen Bedarfslagen aufgrund der Massenzuwanderung von Flüchtlingen reagiert; 2015 wurde der Bundesfreiwilligendienst mit einer Gesetzesänderung um ein Teilprogramm mit Flüchtlingsbezug mit einer Laufzeit bis Ende 2018 erweitert, den auch Geflüchtete mit Bleibeperspektive zu gleichen Bedingungen wie Einheimische leisten können. Bis zu 10.000 Plätze jährlich werden finanziert. Das Programm wurde in der Landschaft der Träger rasch angenommen, etwa ein Drittel der Freiwilligen sind Geflüchtete.¹¹ Für sie bietet die Teilnahme eine Chance, in Arbeitskontexten und mit Honorar Lebensrealitäten außerhalb von Flüchtlingsunterkünften in Deutschland kennenzulernen, sich durch praktische Arbeit in Berufsfeldern zu orientieren, Kontakte zu knüpfen und dabei auch ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Das Programm hat, je nach Engagement der vorhandenen Träger, in den Kommunen unterschiedliche praktische Bedeutung.

Als Schlüsselfrage ist zu klären, wie die zahlreichen Institutionen der Regelsysteme, die mit der Begleitung, Unterstützung und Verwaltung der Geflüchteten zu tun haben, ihrerseits mit dem Freiwilligenengagement umgehen und sich für eine Kooperation praktisch und konzeptionell öffnen.

¹¹ Aktuelle bundesweite Zahlen zur Teilnahme an diesem Teilprogramm und zur Zahl der beteiligten Flüchtlinge waren nicht öffentlich zugänglich. Im Oktober 2016 waren gut 5.200 Plätze belegt, 32 Prozent davon durch Asylbewerber.

Die hier vorgelegte Studie versteht sich als Ansatz, die Bedeutung freiwilligen Engagements für die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen Geflüchteter und ihren tatsächlichen Zugang zu Qualifizierungsmöglichkeiten, Ausbildung und Arbeit auszuleuchten: exemplarisch und auf Basis fünf lokaler Fallstudien (vgl. zur Fallstudien-Methode in der Forschung Pongratz und Trinczek 2010).

1.3 Ziel und Anlage des Forschungsprojekts

Ziel der vorliegenden Studie ist es, das schon verfügbare differenzierte Wissen aus Forschungsergebnissen über das Freiwilligenengagement in der Flüchtlingshilfe für das Themenfeld „Unterstützung Geflüchteter beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit“ zu fokussieren. In interviewbasierten Nahaufnahmen zur Arbeit der Freiwilligen lässt sich verdeutlichen, dass Aspekte des Engagements, die fernab vom Arbeitsmarkt zu liegen scheinen, direkt oder auf Umwegen für die unterstützten Flüchtlinge wirksam werden und ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen; ein Teil der Aktivitäten Freiwilliger zielt auch direkt auf die Vermittlung – das Unterbringen der Schützlinge in Praktika, (Vor-)Ausbildung wie z. B. Einstiegsqualifizierungen oder Arbeit.

Von dieser Blickrichtung sind Impulse zu erwarten – zunächst für die Praxis der Integrationsarbeit mit und für Geflüchtete auf kommunaler Ebene. Aber auch Programmverantwortliche und Gesetzgeber mit ihren Vorgaben für Arbeitsmarktprogramme in den Ländern und im Bund, ebenso wie die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und deren Zentrale in Nürnberg, sollten aus der Aufbereitung von Erfahrungen etwas darüber erfahren können, wie die Kooperation zwischen Institutionen und die in ihrer massiven Präsenz ungewohnte Ressource der Freiwilligen für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter genutzt und wirksamer gemacht werden kann. Ein weiterer Adressat dieser Studie ist die Arbeitsmarktforschung. Sie sollte ihren Themenkreis und ihre Fragerichtungen erweitern und bei der Beurteilung der Erfolge arbeitsmarktpolitischer Interventionen diesen Wirkfaktor mit einbeziehen.

Schließlich sollten die hier dokumentierten Erfahrungen auch Anregungen für die weitere Ausgestaltung der engagementpolitischen Arena auf kommunaler, Landes- und Bundesebene geben können. Alle Akteure müssen für ihre jeweiligen Arbeitsfelder den für ihre Rahmenbedingungen zugeschnittenen Weg planen. Sie können von positiven und negativen Erfahrungen andernorts profitieren.

1.4 Zur Auswahl der Fallstudien-Standorte

Der Auswahl der Fallstudien-Standorte lagen zwei Vorab-Auswahlkriterien zugrunde: Es sollten zwei Standorte in den neuen Bundesländern darunter sein. Die ausgewählten Städte sollten von unterschiedlicher Größe sein und unterschiedliche Bundesländer repräsentieren. Ebenso sollte ein ländlich strukturierter Landkreis dabei sein. Die konkrete Auswahl vor dem Hintergrund dieser Kriterien stützte sich in einem nächsten Schritt v. a. auf pragmatische Überlegungen.

Potsdam wurde ausgewählt, weil es sich selbst als Kommune mit anspruchsvollem Niveau etablierter Engagementpolitik und als Bürgerkommune darstellt: Wie würde dieses Selbstverständnis im Feld der kommunalen Integrationsarbeit mit und für Flüchtlinge greifbar werden?

Dresden wurde ausgewählt, weil die dort entstandene und stark gewordene „Pegida“-Bewegung die Frage aufwarf, wie sich ein Engagement zum Vorteil Geflüchteter in einem solchen Umfeld entwickeln würde.

Augsburg bot sich als Fallstudien-Standort an, weil dort bereits eine starke Tradition des Freiwilligenengagements in der Flüchtlingsarbeit besteht und ein kommunal stark verankertes und profiliertes Freiwilligenzentrum eine Grundstruktur der Koordination, Begleitung und Unterstützung für einen Großteil der zu Beginn des großen Flüchtlingszustroms initiierten Helferkreise bereitgestellt hat.

Der **Schwalm-Eder-Kreis** erschien als Region für die Durchführung einer Fallstudie in einem ländlich strukturierten Kreis prädestiniert, weil bald nach Beginn der Zuweisung hoher Zahlen Geflüchteter der neu gewählte Landrat das Thema „Unterstützung und Begleitung der Integration durch Ehrenamtliche“ mit hoher Priorität anging. In die konzeptionellen Überlegungen dazu brachte sich das Jobcenter mit einem schriftlichen Integrationskonzept intensiv ein.

Hamburg (mit einem besonderen Blick auf **Harburg** und die **Elbinsel Wilhelmsburg**) wurde zu einem Fallstudien-Standort, weil ein Stadtstaat mit einer besonders politiknahen Verortung der Engagementpolitik (und einem 2014 verabschiedeten Landes-Engagementkonzept) in das Projekt einbezogen sein sollte. Außerdem bot sich die Stadt mit ihrer dort schon länger ausgeprägten Tradition der Forschung zur Lebenslage und den Integrationsbedingungen Geflüchteter und mit starken Communities von Bewohnern aus afrikanischen Ländern als ertragreiches Untersuchungsfeld an.

In der empirischen Arbeit vor Ort wurde mit Befragungen in Potsdam und Dresden begonnen. Die dort geführten Interviews bildeten eine Art Pretest für die erst später begonnenen Befragungen in Augsburg, im Schwalm-Eder-Kreis und in Hamburg. Dort wurde auf erste Ergebnisse und Thesenbildungen aus Potsdam und Dresden zurückgegriffen und die Reichweite und Anzahl der geführten Interviews knapper gehalten.

1.5 Methodisches Vorgehen

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt auf der Betrachtung der Schnittstellen freiwillig Engagierter und den Akteuren der Arbeitsmarktintegration in der Flüchtlingshilfe. Dabei wird ein erweitertes Verständnis zugrunde gelegt, das auch alle Beiträge in Richtung Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration schon vor einer direkten Vermittlung in Arbeits- und Ausbildungsplätze umfasst.

Auf die Schnittstellen zwischen der Arbeit freiwillig Engagierter und der Arbeitsmarktverwaltung und Unternehmen/Arbeitgebern folgt eine Darstellung der Strukturen an den jeweiligen Standorten, die das freiwillige Engagement mit Bezug zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter betreffen: Wie ist das freiwillige Engagement aufgestellt, welche Organisationsformen gibt es und welche Unterstützungsstrukturen werden für die Engagierten in der Flüchtlingshilfe mit Arbeitsmarktbezug auf kommunaler Ebene und auf der Ebene der Arbeitsverwaltung vorgehalten?

Es handelt sich um eine Querschnittstudie, die wesentliche Merkmale der Organisation des freiwilligen Engagements und dessen Schnittstellen zu institutionellen Akteuren mit

Bezug zum Themenkreis Arbeitsmarktintegration beschreibt. Die Strukturen des Systems der Flüchtlingsaufnahme, -verwaltung und -hilfe an den jeweiligen Standorten in ihrer Gesamtheit zu erfassen, ist nicht Gegenstand der Fallstudien.

Neben intensiven Standortrecherchen basiert diese Studie auf 88 qualitativen Interviews:

Anzahl der Interviews, darunter auch Zweier-, Dreier-, und Gruppeninterviews			
Standorte	Anzahl Interviews	davon telefonisch	Anzahl der Gesprächspartner
Augsburg	8	2	32
Dresden	22	19	32
Hamburg	12	3	16
Potsdam	31	24	35
Schwalm-Eder-Kreis	16	12	19
gesamt	89	60	134

Darüber hinaus wurden Gruppentreffen und Fachveranstaltungen, teils beobachtend, teils intervenierend besucht und in diesem Zusammenhang Kurzgespräche geführt.

Interviews (Einzel- und Gruppeninterviews) wurden mit Angehörigen der folgenden Akteursgruppen geführt:

- Freiwillige Helfer, darunter auch geflüchtete Engagierte: sowohl unabhängige Freiwillige als auch Vereinsmitglieder, Mitglieder bzw. Vorstände von Initiativen, Mentoring-Projekten, Betreiber von Internet-Plattformen, Werkstätten u. ä.
- Freiwilligenkoordinatoren in unterschiedlichen institutionellen Anbindungen
- Projektleiter von Programmen sowie (Modell-)Projekten zur Unterstützung der (Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration Geflüchteter), darunter auch Projekte mit Migrantenorganisationen als Zielgruppe
- Flüchtlingskoordinator/Bildungskoordinator (kommunale Verwaltung)
- Asylsozialarbeiter
- Leiter von bzw. Mitarbeiter in Unterkünften
- Träger und Projekte mit Angeboten für freiwillig Engagierte und Einzelpersonen, die ehrenamtlich Unterstützungsangebote für freiwillig Engagierte vorgehalten haben
- Kommunale Integrationsstellen
- Mitarbeiter von Arbeitsagenturen/Jobcentern
- Mitarbeiter von Kammern, Willkommenslotsen
- Vertreter von Unternehmen

2 Die Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe: Wer sie sind und was sie tun

Viele freiwillig Engagierte nehmen die Unterstützung der kommunalen und der Arbeitsverwaltungen (und der Asylsozialarbeit) als mangelhaft wahr. Auch reiben sie sich an den stockenden Maßnahmen zur Berufsorientierung, bei der Berufsvorbereitung und im System der Integrationskurse. Sie stoßen regelmäßig an die Grenzen der Wirksamkeit ihrer Hilfsbereitschaft. Im Folgenden werden kurz die wichtigsten Problemfelder genannt, die den Alltag der Freiwilligen kennzeichnen.

2.1 Zur Vielfalt der Biografien und zur Lebenslage Geflüchteter

Die Lebenslagen der Geflüchteten sind äußerst divers – und deshalb auch ihr Hilfebedarf. Das betrifft ihre beruflichen und familiären Hintergründe, ihren Status und ihre Bleibeperspektive: Kommen sie aus einem sogenannten sicheren Herkunftsland oder werden sie aufgrund ihres Herkunftslandes zu weniger als 50 Prozent im Asylverfahren anerkannt („Schutzquote“) und haben deshalb eine unsichere Bleibeperspektive, haben sie kaum Zugang zu Sprachkursen und Förderangeboten. Kommen sie dagegen aus den fünf Staaten mit besonders schwerer Kriegs- und Krisenlage (Eritrea, Iran, Irak, Somalia, Syrien)¹², wird ihnen von vornherein eine hohe Bleibeperspektive zugesprochen. Welche beruflichen und Bildungserfahrungen, welche auch informell und non-formal erworbenen Kompetenzen bringen sie mit? Haben sie Anschluss am zugewiesenen Ort, gibt es Verbindungen zu Bekannten, Freunden, Familienangehörigen, die ihnen Halt und Unterstützung geben, oder sind sie erst einmal auf sich gestellt? Werden sie von freiwillig Engagierten unterstützt oder müssen sie die Orientierung im Alltag und dann auch im Beruf oder in der Ausbildung allein bzw. nur mit punktueller Anleitung und Unterstützung durch Institutionen (Arbeitsverwaltung, Bildungsträger, Asylsozialarbeit) leisten? Wo sind sie untergebracht: dezentral in eigenen Wohnungen, in kleineren dezentralen kommunalen Unterkünften, in großen Sammelunterkünften in Mehrbettzimmern oder notdürftig in Turnhallen o. ä.?

Einige Gemeinsamkeiten gibt es dennoch: Für sehr viele Geflüchtete bestehen Verpflichtungen, die schnelles Geldverdienen notwendig machen. Neben dem eigenen Lebensunterhalt und dem der Familie sind Familienmitglieder zu versorgen, die (noch) im Herkunftsland oder in Transitländern leben, und Schulden zu begleichen, die durch die Flucht entstanden sind.

¹² Für das zweite Halbjahr 2017 wurden die Förderleistungen nach einer Entscheidung der damaligen Arbeitsministerin Andrea Nahles auch für Asylbewerber aus Afghanistan kurzzeitig geöffnet, was mit Wirkung ab Anfang 2018 wieder zurückgenommen wurde.



Oft konnten auf der Flucht Dokumente zu formalen Bildungs- und Berufsabschlüssen oder zu qualifizierten Arbeitserfahrungen nicht mitgebracht werden. Ob mit oder ohne Zertifikate: Der Prozess der Abschlussanerkennung muss durchlaufen und ggf. eine Anpassungs- oder Nachqualifizierung zum Nachholen zumindest von Teilen der Ausbildung absolviert werden. Dazu bedarf es wiederum berufsbezogener (Fach-)Sprachkenntnisse. Das ist ein mühsamer Weg, der langfristig zwar berufliche Perspektiven öffnet, aber die Frage nach dem schnellen Gelderwerb nicht löst. Hier fehlen noch weithin passende berufsbegleitende Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote, sodass viele zunächst Helfertätigkeiten ausüben, auch wenn sie über mitgebrachte Qualifikationen und Arbeitserfahrungen verfügen. Nach einer Befragung der Bayerischen Industrie- und Handelskammern zum betrieblichen Einsatz Geflüchteter waren das 2017 gut 53 Prozent, ein Viertel immerhin befand sich in Ausbildung, 13 Prozent waren Praktikanten und nur knapp sieben Prozent waren als Fachkräfte beschäftigt (BIHK For.Bild o. J.: 8–9). Von ähnlichen Größenordnungen berichtet die Bundesagentur für Arbeit (Geis 2017: 33): Danach kommen für 62,6 Prozent der Arbeitslosen mit Fluchthintergrund nur Helferstellen in Frage, für 12,8 Prozent Fachkraftstellen und für 4,8 Prozent Spezialisten- oder Expertenstellen. Für fast jeden fünften Arbeitslosen gibt es zum möglichen beruflichen Einsatzniveau keine Angabe.

Als größte Hürde wird neben den für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt oft nicht ausreichenden Deutschkenntnissen ein hoher Nachholbedarf in den berufsbezogenen Fachsprachen genannt.¹³ Besonders in ländlichen Regionen sind Wartezeiten für Sprach- und Integrationskurse von mehreren Monaten nicht selten, weil sich keine ausreichend großen Lerngruppen bilden lassen. Flankierende Fachsprachbegleitung z. B. an Berufsschulen ist nur selten verfügbar. Zahlreiche freiwillig Engagierte bieten wegen all dieser Lücken Sprachbegleitung an, zunehmend auch speziell für Frauen mit Kindern, die in den Sprachkursen auch wegen familiärer Verpflichtungen stark unterrepräsentiert sind.

Trotz einiger Lockerungen des Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete – v. a. für diejenigen mit guter Bleibeperspektive – bleibt der ganze Prozess aufwändig, zeitintensiv und mit unsicherem Ausgang für Unternehmen eher abschreckend. Für zahlreiche Geflüchtete – aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten oder für abgelehnte Asylbewerber – ist die Ausbildungsduldung (nach der sogenannten 3+2-Regelung im Integrationsgesetz von 2016: Duldung für eine dreijährige Ausbildung und eine anschließende zweijährige Berufstätigkeit im Ausbildungsberuf) der einzige Weg, einen über Jahre gesicherten Aufenthaltsstatus zu

13 Für ein Studium ist (mindestens) der Nachweis von C1-Kenntnissen notwendig, für eine Ausbildung wird von einem Niveau auf B1 ausgegangen, was aber nach Aussage vieler Gesprächspartner im Bereich Arbeitsmarkt nicht ausreicht; und viele Geflüchtete, die in der Praxis gute Ergebnisse erzielen, scheitern an den Anforderungen in der Berufsschule. Auch die sehr unterschiedliche Qualität der Lehrpraxis in den Sprachschulen ist ein Problem.

bekommen. Dies führt dazu, dass auch freiwillig Engagierte diesen Weg favorisieren, selbst wenn der oder die Geflüchtete noch nicht für eine Ausbildung reif zu sein scheint, sondern eine – nicht verlässlich von der Ausbildungsduldung mit umfasste – Einstiegsqualifizierung oder andere berufsvorbereitende Angebote absolvieren sollte. Ausbildungsvorbereitend bzw. berufsqualifizierend kann auch ein Einsatz im Bundesfreiwilligendienst wirken. Die Freiwilligen werden an den Einsatzstellen sozialpädagogisch begleitet und nehmen an Seminaren zur politischen Bildung teil. Die Teilnahme am Dienst kann insoweit auch eine berufsorientierende und Job-Coaching-Funktion haben.

Eine Kehrseite der 3+2-Regelung ist ihre nicht nur von Bundesland zu Bundesland, sondern auch innerhalb der Bundesländer höchst unterschiedliche Umsetzung. Während v. a. in Bayern die zuständigen Behörden schnell mit der Rücknahme von Arbeits- und Ausbildungserlaubnissen bei der Hand sind, gibt es in Hamburg verbindliche Vereinbarungen und Weisungen, bestehende Auslegungsspielräume für eine möglichst verlässliche Ausgestaltung der Duldungspraxis zu nutzen. Wo mit ihren Asylanträgen abgelehnte Bewerber auf gutem und tragfähigem Integrationspfad die Ausbildungsperspektive z. B. aus einer Einstiegsqualifizierung oder gar aus der laufenden Ausbildung heraus durch Entzug der Arbeitserlaubnis und Verweigerung einer Duldung versperrt bekommen, trifft das auch die ehrenamtlichen Begleitenden schwer und führt zu Frustration, Enttäuschung und Wut auf das gesamte Asylregime. Solche Fälle wurden nicht nur in den Fallstudien (außer in Hamburg) berichtet. Auch die Studie zur Situation des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe in Brandenburg berichtet über diesen Punkt als wichtigen Faktor der Demotivierung freiwillig Engagierter (Lemmermeier und Gartz 2017: 82).

Beim Ankommen sind viele Hürden zu bewältigen, wie Registrierung, Antragsstellung und Unterbringung. Daneben gibt es zahlreiche Herausforderungen, die nicht unmittelbar mit dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu tun haben, aber den Weg dorthin verzögern: schlechte Wohnbedingungen und schwierige Wohnungssuche, bisweilen eingeschränkte gesundheitliche Versorgung, Klärung des Aufenthaltsstatus, Sorge um die Familie hier oder um noch im Herkunftsland lebende Angehörige – bis hin zu (unbehandelten) Traumata oder auch zur Konfrontation mit Rassismus und Diskriminierung. Hinzu kommt mangelnder Kontakt zu Alteingesessenen; damit fehlen häufig auch die für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zentralen sozialen Beziehungen und das nicht minder wichtige Systemwissen.

2.2 Zum Arbeitsprofil der Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe

Relative Stabilität der Zahl der freiwillig Engagierten

Quer durch die Fallstudien – und in aktuellen Studien zum Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe – zeigt sich zwar, dass die Zahl der Helfer rückläufig ist. Dennoch sind Freiwillige nach wie vor in hoher Zahl engagiert. Und sehr viele von ihnen (97 %) (Lemmermeier und Gartz 2017: 40) geben z. B. nach einer Befragung in Brandenburg ihre Bereitschaft an, sich auch in Zukunft wieder oder weiter freiwillig zu engagieren (ebd.).

Es ist zwar meist problemlos, für punktuelle Aktivitäten genügend Freiwillige zu finden, nicht aber für ein langfristiges Engagement. Engagierte und Ehrenamtskoordinatoren vermuten, dass dies auch mit einer verminderten Medienberichterstattung über die Flüchtlingshilfe und die Bedarfe bei der Integration Geflüchteter im Alltag zu tun haben könnte.

Ein Weg zur Sicherung von Kontinuität in den Beziehungen besteht in der Formulierung einer verbindlichen zeitlichen Mindestdauer. Vielerorts wird z. B. bei der Organisation von Patenschaften eine Mindestdauer von sechs Monaten bei der Begleitung vereinbart, um ein Mindestmaß an Kontinuität zu gewährleisten. Dazu gehört auch eine Art Probezeit, bei der die Paten und die Geflüchteten testen können, ob sie zueinander passen. Das soll auch Hemmschwellen senken, sich auf eine Patenschaft einzulassen. Denn den Freiwilligen ist ebenso bewusst, dass mit einer Patenschaft auch eine Vertrauensbeziehung entstehen kann und der oder die Freiwillige zur Bezugsperson wird; es entsteht eine emotionale Verbindung, die nicht ohne weiteres wieder beendet werden kann. Bei organisierten Patenschaften wird im Sinne eines nachhaltigen Engagements auch deshalb darauf geachtet, ob Patenpaare sich miteinander wohlfühlen und eine gewisse mentale und emotionale Nähe gegeben ist.

Solche Regeln und Rahmenbedingungen für Patenschaften werden an allen Fallstudien-Orten von den Projekten gesetzt. Formate der Begegnung wie ein Erzählcafé bieten neben dem Trainieren der Sprache in lockerer Gesprächsatmosphäre Engagierten und Flüchtlingen die Möglichkeit, sich die Person auszusuchen, die einem zusagt. Die Auswahlmöglichkeit ist demnach ebenso für Geflüchtete gedacht, in der Realität werden sie Paten jedoch eher nicht ablehnen, da den vielen Geflüchteten mit Wunsch nach einer Patenschaft oder einem Tandem eine deutlich kleinere Zahl an freiwillig Engagierten gegenübersteht, die eine Patenschaft eingehen wollen.

Soziale Selektivität in der Praxis von Patenschaften

Es gibt in den für diese Studie geführten Interviews und Recherchen viele Hinweise darauf, dass der große Anteil von Personen mit höherem Bildungshintergrund im freiwilligen Engagement generell dazu führt, dass auch beim Engagement ein „Matthäus-Effekt“ im Spiel ist („Wer hat, dem wird gegeben“). Danach werden v. a. diejenigen gefördert, die von ihrem Bildungs- und Sozialstatus her die besten Startbedingungen und Zugangschancen zum Arbeitsmarkt mitbringen. Wie stark diese Schieflage ausgeprägt ist, müssten weitere Forschungen beantworten.¹⁴

Es liegt nahe, dass Patenschaften eher eingegangen werden, wenn Gemeinsamkeiten gegeben sind, Werte geteilt werden, Frustrationserlebnisse sich in Grenzen halten, Schwierigkeiten nicht überhandnehmen und Problemlagen nicht als Überforderung oder als nur schwer oder nur mithilfe fachlicher Unterstützung lösbar erlebt werden. Das bedeutet aber, dass sich für besonders ausgegrenzte Geflüchtete (beeinträchtigte Menschen, Analphabeten etc.) eher selten oder jedenfalls nur mit größeren Schwierigkeiten Freiwillige finden werden. Denn die Freiwilligen müssen sich das Engagement auch zutrauen; das erscheint eher möglich, wenn sich die anstehenden Probleme als bewältigbar darstellen. Aber auch aus der Perspektive der Geflüchteten ist der Kontakt zu freiwillig Engagierten oft hindernisreich und es bedarf einer Überwindung, um in einer fremden Umgebung in einer fremden Sprache z. B. an einem „Erzählcafé“ teilzunehmen, wenn man sich darunter erst einmal nichts Konkretes vorstellen kann.

¹⁴ Vorliegende Analysen z. B. zu Patenschaftsprogrammen – wie die Wirkungsanalyse im BMFSFJ-Programm „Menschen stärken Menschen“ (BMFSFJ 2017b) – machen keine Angaben zum Bildungshintergrund der begleiteten Flüchtlinge. Zum Übergewicht sozial Bessergestellter im bürgerschaftlichen Engagement generell vgl. Klatt und Walter 2011.

Für eine tragfähige Patenschaft ist zumindest eine rudimentäre Verständigung in einer gemeinsamen Sprache notwendig, was oft zunächst nicht gegeben ist. Dann kann die Unterstützung durch Migranten mit sowie ohne Fluchthintergrund und ebenso von Migrantenorganisationen als „Brückenbauer“ eine große Hilfe sein.

Anfeindungen freiwillig Engagierter aus dem sozialen Umfeld

Ein Aspekt, der in Berichten zum freiwilligen Engagement wenig auftaucht, sind fremdenfeindliche Reaktionen und manchmal sogar Bedrohungen wegen des Engagements für Geflüchtete. In Gesprächen in Helferkreisen wurde vereinzelt angedeutet, dass man zwar in einer friedlichen Kommune lebe, aber das freiwillige Engagement eher nicht nach außen hin kommuniziere. Nach der Brandenburg-Studie zur Situation der Ehrenamtlichen in der Flüchtlingshilfe werden nicht selten freiwillig Engagierte (Lemmermeier und Gartz 2017: 66) in der Nachbarschaft mit Skepsis, Abwehr und sogar Anfeindungen konfrontiert. Unterstützend wiederum wirken Ehepartner, Freunde und andere freiwillig Engagierte, v. a. aber die Helferkreise, Vereine u. a., in denen freiwillig Engagierte eingebunden sind. Auch die durch Helferkreise organisierten oder an Einrichtungen angebotenen Fortbildungen mit der Möglichkeit, Referenten zu befragen, werden sehr geschätzt. Dabei überwiegen bislang seitens der Freiwilligen Fragen zu den betreuten Einzelfällen. Unterstützung gibt es auch von Vereinen, die sich in bestimmten Fachfragen auskennen, wie z. B. an einem Standort bei der Beantragung von Fördergeldern oder an einer Stelle mit Flüchtlingsbezug im Bundesfreiwilligendienst.

Netzbasierte Plattformen und Kommunikationswege als Beschleuniger und Multiplikatoren im freiwilligen Engagement

Netzbasierte Plattformen sind eine Innovation im freiwilligen Engagement. Gerade zu Beginn der hohen Zuwanderung stellten sie lokal, regional oder auch bundesweit Infrastrukturen mit Informationen und Arbeitsinstrumenten bereit, die es so noch nicht gegeben hatte. Über die Plattformen können freiwillig Engagierte, Geflüchtete und auch Unternehmen zueinanderfinden („Matching“). Beispiele sind worker.de oder die „jobbruecke für geflüchtete“ der Diakonie Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz. Auch Einsätze wie Umzugshilfen u. ä. können darüber organisiert werden. Generell erlauben es Möglichkeiten der schnellen und direkten Kommunikation sowohl den Geflüchteten als auch den freiwilligen Helfern, individuell oder mit ganzen Gruppen, z. B. über WhatsApp, Fragen zu stellen, Probleme zu klären oder Verabredungen zu treffen.

Asylsozialarbeit und freiwilliges Engagement

Die koordinierend-unterstützende Arbeit für und mit Freiwilligen wird von der Asylsozialarbeit mit wahrgenommen. In der Praxis ist eine systematische und strukturell wirksame Begleitung des Engagements aber nur dort möglich, wo dafür ausdrücklich Personalressourcen eingeplant sind. Denn fast durchweg ist die Fallzahlbelastung der Sozialarbeiter hoch. Von daher bestehen kaum Ressourcen, um einen Austausch mit freiwillig Engagierten zur Zusammenarbeit und zu Optimierungsbedarfen zu pflegen. In Unterkünften mit einer geringeren Belastung der Sozialarbeiter kann aber die Zusammenarbeit gut funktionieren. Bei den geplanten Fallzahlen für die Stellen in der Asylsozialarbeit gibt es sehr große Unterschiede. In Sachsen besteht z. B. eine Spannbreite zwischen 40 (für dezentral untergebrachte Geflüchtete) und mehr als 120 Fällen (vgl. Gemeinde et al. 2017). Die Zuständigkeit der Asylsozialarbeiter endet allerdings zeitlich mit der Anerkennung des Asylbewerber;

danach sind die Migrationsberatungsstellen mit ihren ebenfalls nur eingeschränkten Ressourcen zuständig. Die Betreuung endet vielerorts selbst dann, wenn Geflüchtete noch in Unterkünften wohnen.

Belastungen und Enttäuschungen durch „Helfer-Hopping“

Oft wenden sich Geflüchtete auf der Suche nach Unterstützung parallel oder nacheinander sowohl an die Asylsozialarbeit als auch, unabhängig voneinander und ohne deren Kenntnis, an mehrere Helfer. Gleiche oder auch voneinander abweichende Unterstützungsleistungen verzehren dann oft viel Zeit und Energie – und sie untergraben Vertrauen und Offenheit, die im Verhältnis zwischen Helfern und Unterstützten eine wichtige Erfolgsbedingung sind.

2.3 „Die Ehrenamtlichen in der Flüchtlingshilfe“ – wer sie sind

„Ich karriere immer gerne und sage: Zu jedem Flüchtling kommen vier Ehrenamtliche, die mich auch alle anrufen ... Das ist echt anstrengend. Aber diese Leute sind auch klasse. Also das ist Zivilgesellschaft, und auf die kann man zählen, und die sind da.“ (Asylsozialarbeiterin)

Profile der in der Flüchtlingshilfe Aktiven: ihre Merkmale in vorliegenden Studien

Bisher vorliegende Studien zum bürgerschaftlichen Engagement in der Flüchtlingshilfe¹⁵⁾ beschreiben das Profil der Freiwilligen, mit einzelnen größeren Abweichungen in den Zahlenverhältnissen, in etwa so:

- **Studierende/jüngere Menschen:** Seit Sommer 2015 bis ins Frühjahr 2016 haben sich sehr viele junge Menschen, unter ihnen viele Studierende (EFA 1: 23 %!), in der Flüchtlingshilfe neu engagiert. Später hat sich der Anteil der Studierenden auf elf Prozent verringert (EFA 2) (Karakayali und Kleist 2015 und 2016) – das ist immer noch ein viermal höherer Anteil als der Studierenden-Anteil an der Gesamtbevölkerung. Von den in dieser Zeit für die Flüchtlingshilfe neu Engagierten waren fast 40 Prozent unter 40 Jahre alt; unter allen Aktiven waren es nur 18 Prozent (EFA 2: gut 30 %). Die Brandenburg-Studie weist die erst im Jahr 2017 neu Engagierten als deutlich jünger aus als die schon vor oder seit 2015 Aktiven: 31 Prozent der „Neuen“ sind unter 30 Jahre alt, gegenüber 7,4 bzw. 4,5 Prozent bei den bereits vor oder seit 2015 Aktiven.
- **Ältere Menschen:** Knapp 50 (EFA 2) bis 60 Prozent der Aktiven sind über 50 Jahre alt, die Hälfte davon über 60 Jahre.
- **Männer und Frauen:** 70 bis 75 Prozent der Engagierten sind Frauen. In den jüngeren Altersgruppen ist ihr Anteil noch größer; in den älteren steigt der Anteil der Männer dafür etwas an.

¹⁵⁾ Insbesondere die auf bundesweiten Befragungsdaten beruhenden Studien „Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe“ – EFA 1 und 2 sowie Studien aus Sachsen, Brandenburg und Hessen: Karakayali und Kleist 2015 und 2016; Freistaat Sachsen 2017; Lemmermeier und Gartz 2017; Buchner und Koch 2016. Alle diese Studien (und weitere, die kaum auf das sozialstatistische Profil der Freiwilligen eingehen, z. B. Jungk und Morrin 2017) sind nicht repräsentativ. Sie unterscheiden sich aber im Umfang der Samples. EFA 2: >2.200. Hessen: 199; Brandenburg: 512; Sachsen: 230 Ehrenamtliche. Die aktiven Freiwilligen in überregionalen, stark netzbasier-ten Initiativen und Netzwerken werden von diesen vier Studien kaum abgebildet – und diese sind auch nur am Rande Thema der hier vorgelegten Untersuchung.

- **Erwerbstätige:** Ihr Anteil ist hoch, die Studie für Brandenburg weist 65, die für Sachsen 60 Prozent beruflich Aktive (40 % in Voll-, 20 % in Teilzeit) unter den freiwilligen Helfern aus, die Studie für Hessen 46, EFA 2 knapp 50 Prozent.
- **Zugang zur Flüchtlingshilfe:** Ein Drittel der Aktiven hat auf eigene Initiative den Weg ins Engagement für Geflüchtete gefunden; ein weiteres Drittel über Veranstaltungen und Aufrufe der Kommune/n oder in der Presse, die übrigen v. a. über Freunde und Bekannte.
- **Migrationshintergrund:** Hier finden sich deutlich verschiedene Zahlenangaben in den verschiedenen Studien. Die EFA-Studie nennt einen Anteil von Engagierten mit Migrationshintergrund, der mit 24 Prozent leicht über deren Anteil an der Gesamtbevölkerung liegt. Im Sample der hessischen Studie haben nur zehn Prozent der Aktiven einen Migrationshintergrund.
- **Geflüchtete als freiwillige Helfer:** Zu Geflüchteten, die selbst als engagierte Aktive für andere Geflüchtete in Erscheinung treten, liegen inzwischen erste Studien vor, aber noch keine quantitativen Daten zum Ausmaß dieses Engagements (Speth 2018; Stiehr und Stiehr 2016). Es gibt in der Tat viele Migranten mit Fluchthintergrund, teils aus früheren Jahren, teils aus dem Zeitfenster der aktuellen Flüchtlingszuwanderung, die sich intensiv und oft ohne Anbindung an Helferkreise oder Träger bzw. Projekte der Flüchtlingshilfe für neu angekommene Geflüchtete engagieren. Auch springen häufig Geflüchtete ad hoc, z. B. bei eigenen Behördengängen, ein, um Landsleute bei akuten Fragen zu unterstützen oder in Gesprächen mit Behördenmitarbeitern zu übersetzen. Sie übernehmen auch die Rolle einer Vertrauensperson, von der die Neuankommenden Hinweise ggf. eher akzeptieren. Nicht nur wegen ihrer Kenntnis von Herkunftssprachen fungieren sie treffsicher als Brückenbauer. Auf die Förderung dieser Brückenfunktion auch bei erst vergleichsweise neu angekommenen Geflüchteten, die mit ihren Deutschkenntnissen schnell vorangekommen sind und sich im deutschen Alltag schnell zu rechtgefunden haben, zielen inzwischen viele Projekte und Programme (Diakonisches Werk im Schwalm-Eder-Kreis 2018: 16 f.)¹⁶ ab. Im Diskurs über notwendige Weiterentwicklungen der Flüchtlingshilfe wird die Einbeziehung Geflüchteter als freiwillig Helfende bzw. ihre Selbstorganisation immer öfter als Notwendigkeit hervorgehoben.
- **Religionszugehörigkeit:** Ein Befund aus dem Bertelsmann-Religionsmonitor (Nagel und El-Menouar 2017: 25) sieht Muslime (nach Selbstauskunft) mit 44 Prozent mehr als doppelt so häufig im ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete aktiv als Christen mit 21 und Konfessionslose mit 17 Prozent. Beim bürgerschaftlichen Engagement insgesamt dreht sich das Bild; hier sind demnach 38 Prozent der Christen gegenüber 30 Prozent der Muslime und 27 Prozent der Konfessionslosen aktiv.

Diese hohen Zahlen zum Engagement der Muslime stehen zunächst im Gegensatz zur Wahrnehmung vieler Aktiver in den lokalen Initiativen und Helferkreisen. Vielerorts reicht deren Gesichtskreis nicht in die Lebensmilieus der hier bestehenden Migrantengemeinschaften; sie können deshalb die oft informelle, praktische Hilfe, die hier lebende Migrantinnen und Migranten für Geflüchtete leisten, nicht erkennen.

¹⁶ Z. B. das Modellprojekt „Teilhabe durch Engagement, das von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen mit Förderung durch das BAMF an zehn Standorten umgesetzt wird; oder das lokale Projekt „Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden in die Ehrenamtsarbeit“ des Diakonischen Werks im Schwalm-Eder-Kreis.

- **Bereitschaft und Interesse, das Engagement in der Flüchtlingshilfe längerfristig fortzusetzen:** Hier zeigen alle Studien eine hohe andauernde Motivation für die Fortsetzung des eigenen Engagements.
- **Bildungsabschlüsse:** Menschen mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss oder Promotion sind unter den in der Flüchtlingshilfe Engagierten sehr viel stärker vertreten als solche mit Hauptschulabschluss.¹⁷ Die EFA-1-Studie (Karakayali und Kleist 2015: 17) ermittelt 61 Prozent der Engagierten mit einem Studienabschluss und nur sieben Prozent mit Volks- bzw. Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife (obwohl diese zwei Drittel der Bevölkerung ab 18 Jahren ausmachen). Im bürgerschaftlichen Engagement sind zwar Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen ebenfalls leicht überrepräsentiert, hier ist jedoch die Zweidrittel-Mehrheit der Bevölkerung mit Volks- bzw. Hauptschulabschluss immerhin mit 40 Prozent der Aktiven vertreten.

Es gibt also eine starke Diskrepanz in der Intensität des Engagements von Menschen mit akademischem und einfach-allgemeinbildendem Bildungsabschluss; dies deutet auf eine Einseitigkeit und Schwäche des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe hin – und auf einen politischen Bruch, der sich an der Grundhaltung gegenüber Zuwanderung im Allgemeinen festmacht. Wenn Jürgen Kocka mit Bezug auf die Zahlenangaben in den EFA-Studien davon spricht, dass die Zivilgesellschaft durch die Flüchtlingskrise jünger, weiblicher und spontaner geworden sei, „vielleicht auch spontaner und vermutlich kurzatmiger“ (Kocka 2018: 83), dann bleibt in dieser eher optimistischen Sicht die Kehrseite des sprunghaften Wachstums im bürgerschaftlichen Engagement ausgeblendet. Sie zeigt sich u. a. im parallelen Anstieg „unzivilen“ bürgerschaftlichen Engagements, etwa durch die Pegida-Bewegung, das die solidarischen Voraussetzungen bürgerschaftlichen Engagements ignoriert und für seine undemokratischen Zwecke missbraucht und somit die unbestritten positiven Wirkungen zivilgesellschaftlichen Handelns im Blick auf Geflüchtete relativiert.

Nahaufnahmen: Die in den Interviews Befragten

In den lokalen Fallstudien spiegelt sich das mit den genannten Zahlen skizzierte Profil der Freiwilligen anschaulich wider. Diese Eindrücke liefern Mosaiksteine zu einem

¹⁷ Die mittlerweile zwischen den Bundesländern sehr unterschiedlichen Bezeichnungen für diesen „grundständigen“ Schulabschluss werden hier nicht differenziert.



Gesamtbild, wer die freiwillig Engagierten in der Flüchtlingshilfe sind und was sie tun: von Studierenden über Berufstätige, Familienfrauen und Unternehmern bis hin zu Freiwilligen im Ruhestand, vom pensionierten Pfarrer oder Ingenieur über die Ehefrau eines Handwerkers in einem kleinen Dorf und den seit vielen Jahren kommunal engagierten Lokalpolitiker in einer Kleinstadt bis zum Universitätsprofessor oder zur Professorin mit je ganz eigenen Engagementprojekten; von den seit Jahrzehnten in der Arbeit mit Geflüchteten oder Migranten engagierten Seniorinnen über Sprachlehrkräfte in Integrationskursen bis hin zu Mitarbeitern in Jobcentern, Arbeitsagenturen oder auch Zeitarbeitsfirmen, die neben ihrem beruflichen Kontakt mit Geflüchteten zusätzlich eigene Engagementzeit einbringen.

Grobe Typologie der freiwillig Engagierten und der Organisationsformen ihrer Arbeit

In einer groben Typologie lassen sich nach Zeitpunkt und Inhalt des Engagements (A) und nach den eingebrachten Kompetenzen (B) folgende Kategorien freiwillig Engagierter in der Flüchtlingshilfe unterscheiden:

A1	mit und durch die Flüchtlingswelle ab 2015 neu ins Engagement gekommen.
A2	vorher schon bürgerschaftlich engagiert, ins Handlungsfeld Flüchtlingshilfe gewechselt, mit oder ohne Beendigung des bisherigen Engagements; zu diesem Typus gehören viele der in und um Kirchengemeinden oder im Sport ehrenamtlich Engagierten.
B1	Im Engagement werden berufliche Kompetenzen oder Vorerfahrungen (zumal bei Rentnerinnen und Rentnern) stark genutzt: z. B. von Lehrern, Senior-Expertinnen aus der Personalarbeit in Unternehmen, IT-Kompetenzen z. B. zur Erstellung von Webseiten etc.
B2	Das Engagement wird gerade wegen der dort möglichen neuen interkulturellen Erfahrungen als Gegenakzent und -welt zum eigenen Lebenskreis in Familie und Beruf gesucht.
B3	Das Engagement knüpft an die familial-mitmenschlichen Kompetenzen und Motivationen aus der Sorgearbeit (oder ihrem Fehlen) in der Familie an (v. a. bei Frauen mit und ohne Erwerbstätigkeit); in dieser Gruppe findet sich auch die besonders intensiv engagierte Minderheit der Engagierten, die Geflüchtete in ihren eigenen Haushalt aufnehmen (oder als Vermieter eine De-facto-Paten- oder auch Elternrolle übernehmen) .
B4	Das Engagement knüpft an (sozial-)politisches Engagement z. B. in Parteien (weit überwiegend des eher linken Politikspektrums), in der Migrations- und Integrationsarbeit, in Eine-Welt-Initiativen und -projekten an.
B5	Das Engagement verlängert berufliche Aufgaben im Kontakt mit Geflüchteten (in den Kommunal- und Arbeitsverwaltungen, in der Asylsozialarbeit, in Kindergärten und Schulen, in Betrieben) über die Arbeitszeit hinaus und reichert dadurch die professionelle Flüchtlingsarbeit entgegen dem professionellen Distanzgebot mit Empathie an. Zu dieser Gruppe sind auch Studierende (seltener: Auszubildende) zu zählen, die für Praxisprojekte in der Flüchtlingshilfe Leistungspunkte anerkannt bekommen, sich daneben oder danach aber weiter engagieren. Dieser Typ des Engagements, der Berufsarbeit oder Berufsausbildung mit Engagement verschmilzt, kann als hybrides Engagement bezeichnet werden.

Die Organisationsformen des Freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe lassen sich nach dem Grad ihrer Formalisierung, mit individuell-informellem Engagement beginnend, so unterscheiden:

A1	„Individualisten“ mit nach ihrem Bedarf punktueller, überwiegend informatorischer Anbindung an Einrichtungen/Institutionen
A2	Informelle Helferkreise mit unterschiedlichen Graden von Arbeitsteilung und herausgehobener Verantwortung (Arbeitsgruppen, Sprecher)
A3	Aktive in Gruppen unterschiedlicher Größe in Anbindung an die Ehrenamtskoordinationen von Kirchengemeinden, Wohlfahrtsverbänden, Kommunen oder Paten-, Mentoring- oder ähnlichen Projekten und -netzwerken
A4	Helferkreise, die sich für Stadtteile, kleinere Gemeinden oder auch stadt- bzw. kreisweit als eingetragene Vereine formalisieren und damit u. a. Voraussetzungen für die Einwerbung von Fördermitteln und die Einstellung bezahlten Personals, oft zunächst auf 450-Euro-Basis, schaffen. Sie schaffen damit auch Voraussetzungen dafür, dass aus Freiwilligen/Ehrenamtlichen dann Hauptamtliche/bezahlte Professionelle werden.
A5	Asylkreise und -initiativen, die z. T. schon seit den 1990er-Jahren oder länger bestehen und in unterschiedlicher Mischung asylpolitisches und im Einzelfall helfendes Engagement verbinden.

2.4 Die freiwillig Engagierten: Was sie für die Arbeitsmarktintegration leisten

Die Unterstützung durch freiwillig Engagierte hat für Geflüchtete auf ihrem Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Erwerbsarbeit eine wichtige praktische Funktion, die ihnen hilft, schneller voranzukommen.

Ein Modell zum je individuellen Weg der Arbeitsmarktintegration von Migranten

Dazu sind zunächst einige theoretische Rahmenüberlegungen zu nennen: Der Weg von noch nicht beschäftigten, neu angekommenen Zugewanderten kann anhand des im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ entwickelten Modells einer „Prozesskette zur beruflichen Integration“¹⁸ als Aufeinanderfolge mehr oder weniger unterstützter Lern- und Entwicklungsschritte verstanden werden, die nicht alle und auch nicht in festgelegter Reihenfolge zu gehen sind. Besonders die Verknüpfung von praktischer Arbeitserfahrung und fachlicher und/oder sprachlicher Qualifizierung ist aktuell im Blick auf einen schnellen Zugang Geflüchteter zum Arbeitsmarkt stark in der Diskussion: So ermöglichen die Kurse zum berufsbezogenen Deutsch im Rahmen des „Gesamtprogramms Sprache“ der Bundesregierung eine stärkere Verzahnung mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bzw. betrieblicher Praxiserfahrung (Bundesagentur für Arbeit 2017).

Interkulturelle Öffnung und Anstrengungen zur Verankerung von Diversity Management in den Unternehmenskulturen sind dabei eine Daueraufgabe für Unternehmen und Arbeitgeber; sie sind deshalb in der folgenden Abbildung als Querbalken über alle Abschnitte der Prozesskette hinweg skizziert. Der begleitende Pfeil „Beratung, Begleitung, Deutschförde-

¹⁸ Das bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung – IQ“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und phasenweise aus dem Europäischen Sozialfonds, besteht seit 2005. Zunächst mit sechs sogenannten Entwicklungspartnerschaften im EU-Programm „EQUAL“, ist es mittlerweile als bundesweites Förderprogramm mit über 400 Teilprojekten etabliert. Zum Konzept der Prozesskette: Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ 2009.



“ zeigt an, dass für jeden Entwicklungsschritt entlang des je persönlichen Integrationsverlaufs individuell passgenaue Unterstützung und Begleitung sinnvoll, ja notwendig ist. Das Wortbild der Kette deutet an, dass die Leistungen der Unterstützung und Begleitung eng miteinander verzahnt sein sollen. Diese Leistungen waren im Modell und in der Praxis des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) fast durchweg als professionelle Leistungen angelegt. Inzwischen wird aber im Förderprogramm IQ insgesamt der Beitrag freiwillig Engagierter zur Arbeitsmarktintegration gerade auch von Flüchtlingen stärker gewichtet. So wurden zur Bearbeitung des Themas eigene Stellen geschaffen und Verantwortlichkeiten definiert. Für ehrenamtlich Aktive mit Migrationshintergrund wurde ein Schulungskonzept entwickelt, das in allen Bundesländern umgesetzt wird. Die Schulungen beziehen sich v. a. auf die Vermittlung der Angebote zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Qualifizierungsangebote oder Angebote der Kompetenzfeststellung des Netzwerks IQ.

ABBILDUNG 1 **Prozesskette der (beruflichen) Integration**



Quelle: Netzwerk Integration durch Qualifizierung 2009: 6

| BertelsmannStiftung

Das Modell der Prozesskette wurde im Netzwerk IQ in Jahren einer sehr geringen Neuzuwanderung nach Deutschland (2007 bis 2009) entwickelt. Zielgruppe der Leistungen und Angebote des Netzwerks IQ waren wegen der in den Anfangsjahren des Programms niedrigen Zuwandererzahlen v. a. Migrantinnen und Migranten, die schon längere Zeit in Deutschland lebten oder sogar hier aufgewachsen waren. Geflüchtete aus den nicht-europäischen Asylherkunftsländern machten jedoch im Januar 2016 bereits 16,3 Prozent aller ausländischen Arbeitslosen aus; von ihnen lebte ein erheblicher Teil schon länger in

Deutschland. Durch den Flüchtlingszustrom seit Sommer 2015 hat sich dieser Anteil bis zum April 2018 auf 29,9 Prozent (= gut 193.000 Personen) fast verdoppelt.

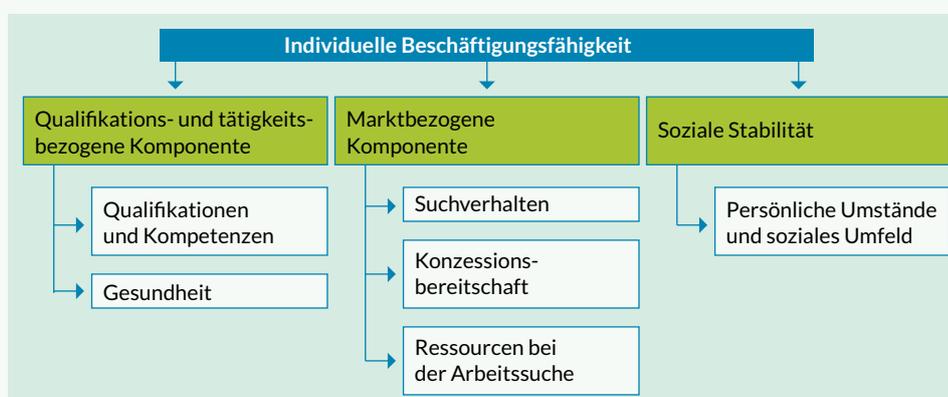
Diese Neuankömmlinge aus der Fluchtzuwanderung seit 2014 stehen vor deutlich höheren Hürden beim Einleben und beim Erwerb bzw. der Erarbeitung eines persönlichen Kompetenzprofils, das zu den Anforderungen an Arbeitsplätze hierzulande passt. Ihr Sprach- und kultureller Horizont ist, angefangen bei ihrem Sprach- und Schrifterwerb, von den vielen Selbstverständlichkeiten des Alltagslebens in Deutschland meist weiter entfernt als das für den Großteil der zugewanderten Gastarbeiter seit den 1950er-Jahren galt.

Die fünf Abschnitte der Prozesskette konzentrieren sich auf unmittelbar mit einzelnen Arbeitsverrichtungen und -leistungen verknüpfte Aspekte von Qualifikation. Um sich aber als Neuankömmling in der Arbeitsumgebung im neuen Land treffsicher orientieren und verhalten zu können, ist ein Verhaltensrepertoire gefordert, das in einer Art „zweiter Sozialisation“ durch dichte und vielfältige neue Lebenserfahrung erworben werden muss. Das wird z. B. daran deutlich, wie stark in Stellenbeschreibungen vor dem Hintergrund neuer Technologien und neuer Formen von Arbeitsorganisation mit oft flachen Hierarchien sozial-kommunikative Kompetenzen wie Teamfähigkeit als Anforderung hervorgehoben werden. Solche eher informell greifbaren arbeitskulturellen Regeln müssen Neuankommende verstehen, ehe sie sich daran halten können. Dazu ist – neben unerlässlicher praktischer Erfahrung – auch ein Regelwissen nötig, das vermittelt werden muss. In den Unterrichtseinheiten zu Regeln am Arbeitsmarkt im Rahmen der Integrationskurse sind solche eher informellen Verhaltensimperative kaum Thema.

Das Gesamtbündel der aktuell im Arbeitsmarkt geforderten arbeitskulturellen Kompetenzen wurde in einer sehr kontrovers begleiteten, EU-weiten arbeitsmarktpolitischen Debatte unter dem neuen Paradigma der Aktivierung im Konzept der Beschäftigungsfähigkeit verdichtet. In diesem Begriff stecken ähnlich wie im Begriff der Ausbildungsreife neben dem Bezug auf Wissen (Fach- und Allgemeinbildung) und Fertigkeiten auch viele Aspekte von Persönlichkeit, Verhaltensdispositionen, Motivationen und dem Umgang mit eigenen Interessen in der Balance mit Anforderungen am Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz.

Das folgende vereinfachte Schema deutet die Bandbreite der Elemente an, die in ihrer Summe und ihrem Zusammenwirken Beschäftigungsfähigkeit ausmachen:

ABBILDUNG 2 **Komponenten und Dimensionen individueller Beschäftigungsfähigkeit**



Quelle: Brüssig und Knuth 2009: 288

| BertelsmannStiftung

Leistungen Freiwilliger zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der von ihnen begleiteten Geflüchteten

„Bei den Ehrenamtlichen ist es oft so, dass sie Leute bei der Stange halten, damit sie durchhalten, wenn sie z. B. in eine Berufsschul-Vorbereitungsklasse oder eine Qualifizierungsmaßnahme vom Jobcenter gehen. Dafür sind die Ehrenamtlichen gut, dafür gibt es keine staatlichen Strukturen.“ (Kommunaler Ehrenamtskoordinator)

Zu jedem Begriff aus diesem groben Schema zu den Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit wird im Folgenden eine knappe Erläuterung für das gegeben, was freiwillig Engagierte zur Herstellung von Beschäftigungsfähigkeit und für den Arbeitsmarktzugang Geflüchteter leisten,

Qualifikationen und Kompetenzen: Unterstützung beim Spracherwerb Deutsch

Niedrigschwellige Sprachförderung

„Darauf konzentriert sich meine Arbeit, primär Deutschunterricht für Frauen, die a) noch keinen offiziellen Deutschkurs haben und b) kommen auch viele zu mir, die einen offiziellen Deutschkurs haben, aber die von mir Nachhilfe haben wollen. Also wenn ich nach ihren Wünschen ginge, wär' ich die ganze Woche von morgens bis abends bei ihnen in der Unterkunft beschäftigt. Und dann hab' ich ja noch zwei, die ich individuell betreue: eine Frau, die gestern ihre Integrationsprüfung gemacht hat und vor 14 Tagen die B1-Prüfung – und dann noch einen jungen Mann, zu dem die Beziehung ganz eng ist.“ (ehemalige Lehrerin)

Freiwillige tragen wesentlich zum Spracherwerb Geflüchteter bei; viele tun das als Laien-Lehrkräfte bzw. -Lernbegleiter, indem sie 1:1, in Klein- oder auch in Kursgruppen Deutschunterricht oder Nachhilfe geben oder lernorientiert mit Geflüchteten Deutsch sprechen. Viele der in der Sprachförderung tätigen Laien bringen dazu pädagogische Erfahrungen mit, oft aus anderen Settings und Fächern. Erfahrung im Deutschunterricht für Erstklässler, Gymnasiasten oder Berufsschüler liefert jedoch eher wenig handhabbare didaktische Rezepte für die Vermittlung eines Grundwortschatzes, von im Ankunftsalltag brauchbaren (Frage-)Sätzen und für allererste Grammatik-Basics an Erwachsene mit sehr unterschiedlichem Bildungsstand, mit oder ohne (europäische) Fremdsprachenkenntnisse.

Deshalb haben sich vielerorts Qualifizierungsangebote in unterschiedlicher Trägerschaft für diese Laien-Spracharbeit entwickelt. Darin wurden u. a. geeignete Arbeitsmaterialien vorgestellt und didaktische Grundlagen, aber auch Tipps und Tricks vermittelt – als eine Art Qualitätsentwicklung und -sicherung für diese niederschweligen Sprachförderangebote.¹⁹ Diese Qualifizierungsangebote legen großen Wert auf eine Selbstreflexion und Rollenklärung dazu, was Laien-Lernbegleitung im Kontext von Sprachförderung leisten kann.

¹⁹ Allein das Goethe-Institut hat in 146 Kursen an allen zwölf Instituts- und weiteren Standorten ein Qualifizierungsangebot für ehrenamtliche Sprach-Lernbegleitende durchgeführt – unter dem Titel „FEELS“ (Flüchtlinge-Einführungskurse-Ehrenamtlich-Lernbegleitende-Spracharbeit). Dazu gibt es eine begleitende Materialplattform im Netz.

Qualifikationen und Kompetenzen: Unterstützung beim Spracherwerb Deutsch

Lernunterstützung und Nachhilfe beim Lernen in Integrationskursen oder in Schulen und Berufsschulen

Das Deutschlernen in den Integrationskursen fällt vielen Teilnehmern – auch solchen mit längerem Schul- oder sogar Hochschulbesuch – wegen der kurzen aktiven Sprechanteile und der vergleichsweise raschen Lernprogression in den bundeseinheitlich vorgegebenen Lehrwerken. Deshalb gibt es großen Bedarf an begleitender Unterstützung – Sprachpraxis in Form von Konversation, Austausch und Begegnung oder auch Nachhilfe. Das gilt nicht nur für Integrationskurse, sondern auch für die Kurse zum berufsbezogenen Deutsch sowie für Kinder und junge Geflüchtete in den Schulen und Berufsschulen; ganz gleich, ob sie noch Sonderklassen für Zugewanderte oder bereits Regelklassen besuchen. Ein großer Teil dieser Lernunterstützung findet gerade nicht in Kursen, sondern individuell statt – in ganz verschiedenen Settings. Teils besuchen „Sprachhelfer“ die Lernwilligen in ihren Unterkünften in Gemeinschaftsräumen oder in den meist mit anderen geteilten Zimmern oder Wohnungen, in denen inzwischen v. a. Familien leben; teils treffen sie sich in Projekträumen, in den bundesweit entstandenen „Sprachcafés“ oder bei Bildungsträgern. Auch Sprachtandems sind ein häufig gewähltes Format der Unterstützung beim Deutschlernen.

Dass Spracherwerb eine funktionale Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit ist und die Unterstützung dabei den Weg ebnet, wird in allen Untersuchungen zu den Problemen rund um die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter betont. Probleme der sprachlichen Verständigung nennen Arbeitgeber als erste Hürde, die einer erfolgreichen Integration Geflüchteter in die betrieblichen Arbeitsabläufe entgegensteht.

Die funktionale Lernbegleitung durch sprachdidaktische Laien verbindet sich oft mit dem Eingehen sozialer Beziehungen, die z. B. die Form von Rundum-Patenschaften annehmen können oder von vornherein als ein Element der Patenschaft ausgestaltet sind. (Lern-)Patenschaften verwandeln sich auch oft in Wahlverwandtschaften: Die Lernbegleiter werden dann fast wie Eltern, Großeltern oder Freunde angesehen.

Es gibt jedoch allenfalls bei Helferkreisen im Umfeld überschaubarer Gemeinschaftsunterkünfte oder kleiner Stadtquartiere, in Sprach- und Qualifizierungskursen oder Schulen Informationen darüber, wer akuten Bedarf an Lernbegleitung hat und auch geltend macht. Der Bedarf ist über Einzelfälle hinaus nur schwer bestimmbar und das Angebot an ehrenamtlicher Begleitung daher nur schwer planbar. Professionelle Unterstützung ist parallel zu Integrationskursen gar nicht, zu Qualifizierungskursen und schulischem Lernen nur in geringerem Umfang verfügbar, als dies nach Einschätzung von Fachleuten erforderlich wäre. Deshalb kommt aus Sicht der Institutionen immer wieder die lernbegleitende und -unterstützende Funktion freiwilliger Helfer ins Spiel. Viele Projekte von Koordinationsstellen des Ehrenamts beschäftigen sich folgerichtig mit dem Zusammenbringen von Freiwilligen und Geflüchteten mit Unterstützungsbedarf.



MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen

Welche Kompetenzen bringen Geflüchtete mit?

Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Migrant*innen und formal niedrig Qualifizierten hat die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BfA) und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Rahmen des Projekts MYSKILLS digitale Kompetenztests entwickelt. Diese sollen Aufschluss darüber geben, welche Kompetenzen unter anderem Geflüchtete mitbringen, auch wenn diese nicht durch Zeugnisse nachgewiesen werden können oder kein Berufsabschluss vorhanden ist.

Die Tests sollen zudem zeigen, in welchen typischen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufsbildes diese informell erworbenen Kompetenzen erfasst und auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können. So kann die Arbeitssuche früher beginnen, indem passgenaue Vermittlung in Qualifizierung, Probearbeit, Praktikum oder Beschäftigung stattfindet.

Die Kompetenztests, die unter Aufsicht eines geschulten Testleiters stattfinden, werden für 30 Berufe entwickelt. Die ersten acht können derzeit bei allen Bundesagenturen für Arbeit, Jobcentern und vielen Optionskommunen durchgeführt werden.

Um Sprachbarrieren zu überwinden, kann der Test in sechs Sprachen durchgeführt werden. Jeder Test enthält ungefähr 120 berufsspezifische Fragen und dauert ungefähr vier Stunden.

Erfahren Sie mehr auf www.myskills.de.

Qualifikationen und Kompetenzen: Mitgebrachte Kompetenzen sichtbar machen und dokumentieren

Zu Beginn des neuen Flüchtlingszustroms gab es in der Wirtschaft eine sehr optimistische Sicht auf die große Zahl neu ankommender Geflüchteter, die als willkommene Demografie-Reserve zur Schließung der wachsenden Fachkräfte-Lücken gesehen wurden. Inzwischen haben Befragungen und Untersuchungen jedoch deutlich gemacht, dass nur ein kleiner Teil ohne weitere Investitionen in ihre Allgemein- und berufliche Bildung Chancen auf einen Arbeitsmarktzugang jenseits des Helferbereichs haben wird (Rich 2016; Neske 2017; Schmidt 2018; Stoewe 2017; Wößmann 2016).

Die Erwachsenen und viele der Jugendlichen unter den Geflüchteten bringen einen „Rucksack“ mit praktischen Überlebenskompetenzen (Seukwa 2006) mit, der es ihnen überhaupt erst möglich gemacht hat, Europa und Deutschland zu erreichen. Zudem sind die Herkunftsländer durchweg multiethnisch, sodass ein sehr großer Teil von ihnen neben der Mutter- bzw. der offiziellen Sprache in der Schule noch eine oder mehrere weitere Sprachen flüssig sprechen und verstehen kann – eine gute Voraussetzung für den alltagspraktischen Erwerb einer neuen Fremdsprache. Viele bringen handwerkliche Berufserfahrungen mit, sei es als Bauarbeiter, Schlosser, Schneider oder Friseur – oder auch berufsähnliche Kenntnisse aus dem Kleinhandel, der Gastronomie oder der Landwirtschaft. Für einen Einsatz im Helferbereich können solche Erfahrungen sehr nützlich sein. Um auch nur in die Nähe der Qualifikation einer Fachkraft zu kommen, sind jedoch Ausbildungsphasen mit deutlichen Fachtheorie-Anteilen notwendig. Der Weg dahin kann neben einer regulären dualen Ausbildung – mit hohen Anforderungen v. a. wegen des im Berufsschulunterricht üblichen Sprachniveaus – auch über Teilqualifikationen führen, die als Entwicklungspfad insbesondere für Ungelernte noch ein Nischendasein führen.

In den zeitlich häufig knapp angelegten Terminen bei der Arbeitsagentur oder bei den Jobcentern kann das biografisch erworbene Kompetenzprofil der Geflüchteten meist nur knapp in Form von Stichworten beschrieben werden. Dagegen sind die freiwilligen Flüchtlingsbegleiter nah bei ihren „Klienten“ – in der Regel wissen sie viel über deren persönliche und Arbeitsbiografie. Das gilt besonders für die höher Qualifizierten mit akademischem Abschluss, die von den freiwilligen Helfern auf dem Weg zur Anerkennung ihrer Abschlüsse und zu oft nötigen Prüfungen begleitet werden.

Das Wissen der Helfer hat einen besonders großen Stellenwert für den Weg in Qualifizierung, Ausbildung und Erwerbsarbeit, wenn es in Form eines Lebenslaufs und eines Bewerbungsschreibens umgesetzt werden kann. Nur wenige Geflüchtete sind in der ersten Zeit ihres Hierseins in der Lage, selbstständig einen Lebenslauf oder ein aussagekräftiges Bewerbungsschreiben in akzeptablem arbeitgebergerechtem Schrift-

deutsch zu erstellen. In den Schulen und Berufsschulen wird das zwar geübt; aber in den Integrationskursen fehlt das Thema weitgehend. Angebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter zum Training für die Erstellung von Bewerbungen sind oft zu wenig auf Geflüchtete mit ihren noch rudimentären Sprachkenntnissen eingestellt.

In den Programmen der Arbeitsverwaltung, die zur Vorbereitung der Geflüchteten auf eine Berufsarbeit dienen, spielt dieses Aufgabenfeld unter dem Titel „Kompetenzfeststellung“ eine wichtige Rolle. Die dabei eingesetzten Verfahren sind überwiegend anforderungsorientiert und setzen nur bedingt bei den Potenzialen und Kompetenzen der Geflüchteten an.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die einfühlsame Unterstützung Geflüchteter durch die freiwilligen Helfer Bedeutung – als Leistung, die im professionellen System der Arbeitsberatung und –vermittlung in dieser Form kaum erbracht wird und auch kaum erbracht werden kann.

Gesundheitsbezogene Begleitung/Unterstützung

Viele Geflüchtete haben schon im Herkunftsland unter schwierigen Lebensbedingungen gelebt und bringen von daher nicht die allerbeste gesundheitliche Verfassung mit – auch wenn es eher die „Jungen, Gesunden und Leistungsfähigen“ sind, die den Weg nach Europa und Deutschland erfolgreich zurücklegen konnten. Insbesondere die aus Afrika stammenden Flüchtlinge haben oft jahrelange Odysseen mit Gefangenenlagern und zwangsarbeitsähnlicher schwerer Arbeit (oft in Libyen) hinter sich. Erfahrungen (sexueller) Gewalt, von Misshandlungen und erlebte Kriegsgräueln haben vielen z. T. schwere körperliche Verletzungen und seelische Traumata zugefügt, die sich durch die eingeschränkten Lebensbedingungen in Not- und Gemeinschaftsunterkünften noch einmal verstärken können.

Deshalb spielen Fragen der gesundheitlichen Stabilisierung und Versorgung oft eine wichtige Rolle – als Voraussetzung, um überhaupt an den Weg ins Arbeitsleben denken zu können. Umgekehrt kann aber die Annahme eines Jobs im Helferbereich auch eine gesundheitsförderliche, stabilisierende Rolle spielen, weil eine geregelte Tagesstruktur dabei hilft, bedrückende Erinnerungen und Sorgen in den Hintergrund zu rücken.

Und auch hier spielen freiwillige Helfer eine wichtige Rolle – nicht als Laien-Therapeuten, sondern als pragmatische Partner bei der Alltagsbewältigung einschließlich der Wegweisung zu den richtigen Adressen. Bisweilen sind sie es, die durch ihren engen Kontakt Hinweise auf Traumatisierungen erkennen oder vermuten und hauptamtliche Betreuungspersonen darauf aufmerksam machen.

Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, weitere Ressourcen

„Ohne die Ehrenamtlichen hätten wir nie die doch ansehnlichen Zahlen abgeschlossener Ausbildungsverträge (mit Flüchtlingen) erreicht, die wir jetzt vorweisen können.“ (Mitarbeiter einer Arbeitsagentur aus einem mittlerweile wieder „zurück in die Regelstruktur“ verlagerten Team Flucht)

Auch ohne Arbeitsvermittler zu sein und ohne Spezialwissen über Strukturen des Arbeitsmarkts verfügt ein sehr großer Teil der freiwilligen Helfer über ein eigenes Netz von Verwandten, Bekannten und Freunden, die in berufliche Zusammenhänge eingebunden sind. Ihr häufig hohes Bildungsniveau erleichtert ihnen auch den Kontakt mit Ansprechpartnern



in Unternehmen. In ländlichen Regionen knüpft sich an das hohe Bildungsniveau oft auch ein hohes Sozialprestige, sodass Anfragen der Helfer zu Praktika oder Helfertätigkeiten für die von ihnen begleiteten Geflüchteten zumindest ernsthaft geprüft werden. Das gilt ebenso für Anfragen auf der Suche nach Ausbildungsplätzen im dualen Ausbildungssystem, wo v. a. im (Alten-)Pflegebereich das Kriterium „Mangelberuf“ greift und deshalb auch unterstützende Angebote der Arbeitsverwaltung verhältnismäßig leicht zu erlangen sind.

In den Fallstudien-Interviews wurde von Beispielen berichtet, wo anstelle des erfolglosen Bemühens von Bildungsträgern, die im Rahmen von Programm-Maßnahmen der Arbeitsagentur die Teilnehmenden bei der Suche nach Praktikumsstellen unterstützen sollen, gezielte Anfragen von Helfern im eigenen persönlichen und beruflichen Umfeld zu Praktikumsstellen führten.

Allerdings gilt auch hier: Höher Gebildete finden wegen der sozial-kulturellen Nähe zum Habitus und den Lebenseinstellungen der freiwilligen Helfer leichter Unterstützer und Begleiter – weil sich leichter und schneller eine „stimmige Chemie“ bildet als mit Bildungsfernen. Aber auch besonders Lernwillige, Motivierte und Zielstrebige finden einfacher Paten, auch wenn sie Analphabeten und ohne herzeigbare berufliche Erfahrung sind. Unterstützte, die durch hohe Motivation trotz schwieriger Ausgangsbedingungen in kurzer Zeit große Entwicklungssprünge zurücklegen, sind für die freiwilligen Helfer eine Quelle von Stolz und Freude. Es sind u. a. solche Erfahrungen, die sie über eine lange Dauer im seelisch belastenden Engagement halten und sie darin Sinn und Befriedigung finden lassen.

Zu den in den Fallstudien Befragten gehörten auch Inhaber kleiner und mittlerer Unternehmen, die Geflüchtete in ihrer freien Zeit bei der Suche nach einem Arbeits- und Ausbildungsplatz unterstützen. Sie beraten zugleich Geflüchtete²⁰, die in ihrem Unternehmen arbeiten oder einen Ausbildungsplatz haben, zu beruflichen Fragen und begleiten sie über das in einer Ausbildung übliche Maß an Betreuung hinaus in ihrem beruflichen Fortkommen, aber auch bei auftretenden Alltagsfragen.

²⁰ Z. B. durch eine Plattform, in der arbeitssuchende Geflüchtete und Unternehmen zusammengebracht werden und der Zuständige selbst zu den eingestellten Profilen passende Stellen sucht. Ausführlicher hierzu im Kapitel über Potsdam.

Dialog über Konzessionsbereitschaft

Der Begriff der Konzessionsbereitschaft als Komponente der Beschäftigungsfähigkeit umschreibt am besten, was die Arbeitswilligen in der bundesdeutschen Wirklichkeit erwartet: Sie müssen bereit sein Abstriche machen, was Traumjobs angeht, um nicht als nicht vermittelbar aus dem Gesichtskreis und den Vermittlungs- und Unterstützungsleistungen der Arbeitsverwaltung herauszufallen.

Solche Zugeständnisse beziehen sich in der ökonomischen Debatte um Beschäftigungsfähigkeit zuerst auf die erwartete Lohnhöhe. Hier wurde allerdings – von den Zonen des grauen und Schwarzarbeitsmarkts abgesehen – durch den Mindestlohn eine Untergrenze eingezo- gen. Dafür nehmen viele Geflüchtete harte Arbeitsbedingungen in Kauf, weil ihnen das rasche Geldverdienen, sei es zur Unterstützung von Familienangehörigen im Herkunfts- oder einem Fluchtland, sei es zur Rückzahlung von Schlepperschulden, so wichtig ist, dass sie dafür auch Chancen zum besseren Spracherwerb oder zur beruflichen Qualifizierung zurückstellen. Das kann Schichtarbeit zu ungünstigen Zeiten an kaum per öffentlichem Nahverkehr erreichba- ren Arbeitsplätzen sein, dauerhaftes Frühaufstehen oder die Arbeit an ständig wechselnden Einsatzstellen in Zeitarbeitsfirmen, bei denen lange Arbeitswege mit ungünstigen Verkehrs- verbindungen wie selbstverständlich nicht auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Frage der Konzessionsbereitschaft wird auch von und mit den freiwilligen Helferinnen und Helfern immer wieder diskutiert: Soll ein Hilfsjob angenommen werden, wenn das auf Kosten des Besuchs höherwertiger Sprachkurse geht, wenn dabei der Weg zur Arbeitsauf- nahme mit einem hierzulande noch nicht anerkannten Abschluss verzögert wird oder wenn so der immerhin denkbare und erreichbare Beginn eines Studiums in weite Ferne rückt? Helfer raten bisweilen von Hilfsjobs ab und favorisieren den Weg zu höherwertigen, schwer erreichbaren Arbeitsplätzen oder zu einem Studium. Dadurch geraten sie immer wieder in Konflikt mit den Vermittlungsfachkräften in den Jobcentern, die ihren Auftrag oft eng als möglichst schnelle Vermittlung in Jedermann-Jobs verstehen, um den Bezug von Arbeits- losengeld II zu beenden. Aber auch die umgekehrte Konfliktkonstellation findet sich: Die Helfer raten zur Annahme eines Hilfsjobs, weil andere Alternativen weit entfernt, als „Wolkenkuckucksheime“, erscheinen und ihnen ihr scheinbarer Realismus als Überlebens- tugend wichtig ist. Auch hier können Konflikte entstehen, wenn die Unterstützten einen anderen Weg bevorzugen.

Die persönlichen Umstände und das soziale Umfeld im Blick der Helfer

Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsverwaltung – die, wie oben gezeigt, nur bei einer Min- derheit tatsächlich in Arbeitsstellen mündet – nimmt heute auf die persönlichen Lebens- umstände der Arbeitssuchenden durchaus Bezug. Das gilt zumindest für Frauen, bei denen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und nach sichergestellter Kinderbetreuung gefragt wird (Baisch et al. 2016: 23)²¹. Für die auf das Individuum und seine Qualifikationen fokussierte Arbeitsvermittlung ist allerdings kaum von Belang, wie die jeweilige Wohn- situation ist, ob es in der Familie gesundheitliche Belastungen gibt, ob Kinder besondere Zuwendung und Unterstützung brauchen und wie der oder die Arbeitssuchende in soziale Netze eingebunden ist.

21 Tatsächliche Unterstützung beim Zugang zu Kita-Plätzen liegt dann aber in der Hand der Kommunen. Jugendämter oder kommunale Serviceagenturen – und auch hier wieder freiwillige Helfer – spielen als außerfamiliäre Akteure eine Schlüsselrolle beim Zugang zu Betreuungsplätzen für Geflüchtete: 42 Prozent bundesweit befragter Kindertagesstätten nennen Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe als diejenigen, die den Kontakt zwischen Flüchtlingseltern und ihrer Einrichtung hergestellt haben.

Im Konzept der Beschäftigungsfähigkeit wird jedoch mitgedacht, dass Belastungen aus dem persönlichen und familiären Alltag oder aus dem sozialen Umfeld die Arbeitsfähigkeit massiv einschränken oder sie sogar ausschließen können. Deshalb ist die praktisch unterstützende Auseinandersetzung mit Belastungen, denen Geflüchtete ausgesetzt sind, ein weiterer wichtiger Aspekt, bei dem die Präsenz und Aktivität freiwilliger Helfer Arbeitsmarktbezug hat.

Das gilt auch für das weitere soziale Umfeld: Je mehr die neu Angekommenen sozial-kommunikative Bezüge zu hier Lebenden herstellen können, auch in der Freizeit und im Sport, über das angestregte Lernen hinaus, desto mehr werden sie mit den Regeln und Gebräuchen der Lebens- und Arbeitswelt in Deutschland vertraut. Sie erlangen Verhaltenssicherheit und bekommen auch am Arbeitsplatz den Kopf frei für die spezifischen Anforderungen dort. Freiwillige Helfer sind oft Brückenbauer und Türöffner zu einem erweiterten sozialen Umfeld und für Kontakte zur Mehrheitsbevölkerung einschließlich schon länger hier lebender oder aufgewachsener Migrantinnen und Migranten.

Damit zeigt sich: Fast die ganze Bandbreite dessen, was freiwillige Flüchtlingshelfer tun, leistet einen Beitrag zur Verbesserung zumindest der Zugangschancen zu Qualifizierung, Ausbildung und Arbeitsplätzen. Dabei sind z. B. längerfristig bestehende Beziehungen freiwilliger Unterstützer zu Geflüchteten, ob als formelle Patenschaft ausgestaltet bzw. bezeichnet oder nicht, auch ein Anker, wenn in Ausbildung oder am Arbeitsplatz Konflikte auftreten und Phasen der Demotivation überwunden werden müssen.

Eine solche Unterstützung, auch nach dem Antritt einer Arbeitsstelle, leisten die Arbeitsagenturen und Jobcenter nicht; sie gehört nur in Ausnahmefällen – in sorgfältig dokumentierten Modellprojekten wie dem erwähnten Modell „Early Intervention“ – zu den Aufgaben der Vermittlungsfachkräfte. Modellprojekte zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration bestimmter Teil-Zielgruppen bei ganz unterschiedlichen Trägern integrieren in ihre Konzepte deshalb fast durchweg auch die Begleitung nach Arbeitsbeginn, indem sie Konfliktmediatoren zur Vermittlung zwischen Arbeitgebern/Ausbildungsbetrieben und Geflüchteten bereitstellen. Ein Teil solcher Projekte, die aus ganz unterschiedlichen Quellen finanziert werden, arbeitet konzeptionell mit Ehrenamtlichen als Mentoren und weist damit auf die Schlüsselrolle hin, die freiwillig Engagierte bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter spielen (Dovifat 2017).²²

Freiwillige und die seelisch-emotionale Integration Zugewanderter

Theorien zu den verschiedenen Dimensionen bei der Integration Zugewanderter unterscheiden im Anschluss an amerikanische Autoren und an Esser (2001) in der Regel vier Dimensionen:

- die Kulturation als Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, einschließlich der Sprache;
- die Platzierung als Übernahme von Positionen und Verleihung von Rechten;
- die Interaktion als Aufnahme sozialer Beziehungen im alltäglichen Bereich und
- die Identifikation als emotionale Zuwendung zum betreffenden sozialen System.

²² So z. B. das BMFSFJ-Modellprojekt „POINT – Potenziale integrieren“ zur Integration allein geflüchteter Frauen in Arbeit und Ausbildung (Dovifat 2017). Dazu kommen die vielen tausend individuellen De-facto- und von Patenprojekten unterstützten Patenschaften.

In einer kritischen Auseinandersetzung mit dieser begrifflichen Unterscheidung hat Han-Broich (2012) mit Bezug auf die herausragende Bedeutung der ehrenamtlichen Unterstützung Geflüchteter auf ihrem Weg in die Ankunftsgesellschaft ein Dreigestirn von Integrationsdimensionen vorgeschlagen:

- eine kognitiv-kulturelle (Denken)
- eine sozial-strukturelle (Handeln) und schließlich
- eine seelisch-emotionale (Fühlen) Dimension.

Für das Wirksamwerden dieser seelisch-emotionalen Integration, ohne die weder aktiv selbstintegrierendes Denken noch entsprechendes Handeln gelingen können, spielen freiwillige Ehrenamtliche als erste Ansprechpartner eine Schlüsselrolle. Han-Broich leitet diese These in ihrer empirischen Arbeit über Flüchtlingssozialarbeit und die Rolle Freiwilliger in der Flüchtlingshilfe schlüssig ab. Die Ergebnisse der hier vorgestellten Fallstudien schließen an diese Ergebnisse und Thesen nahtlos an.

Die Fallstudien fokussieren auf die Funktion freiwilliger Helfer für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter: Mit dem Zwischenergebnis, dass die Freiwilligen ganz wesentliche Beiträge zur Arbeitsmarktintegration leisten – als Garanten seelisch-emotionaler Integration, aber auch mit ihren ganz praktischen Aktivitäten im Umfeld von Praktikums- und Arbeitsvermittlung, ihren Hilfen beim Spracherwerb und ihrer Unterstützung in vielen Alltagsfragen. Dies geschieht nicht nur durch direkte Vermittlung in Arbeit und Ausbildung und die Vorbereitung darauf, sondern auch seelisch-emotional, indem sie durch ihre Präsenz über so manche Rückschläge hinweghelfen, durch regelmäßige Treffen zu einer sozialen Stabilität beitragen und bei einer intensiven Begleitung auch emotionale Nähe herstellen. Durch das Vertrauensverhältnis ist auch die Hürde für Geflüchtete kleiner, nachzuhaken und Fragen zu formulieren, die sie sich sonst nicht trauen würden zu stellen. Diese wesentlichen Beiträge werden in vielen Diskussionen und Analysen immer noch unterschätzt und zum Teil in ihrer Bedeutung kleingeredet.

Neben der emotionalen Unterstützung und Begleitung können Freiwillige durch ihr Wissen über das System und ggf. ebenso aus vorherigen Erfahrungen bei strittigen Entscheidungen auf Alternativen hinweisen und diese begründen.

In den folgenden Kapiteln werden die Rahmenbedingungen und Strukturen beleuchtet, unter denen freiwilliges Engagement in der Flüchtlingshilfe stattfindet. Diese Bedingungen unterscheiden sich sehr stark von Kommune zu Kommune, von Standort zu Standort.

3 Zur Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe

Schnittstellen zum Thema Arbeitsmarktintegration

Das folgende Material aus den lokalen Fallstudien präsentiert Eckdaten zu den Städten bzw. dem Landkreis, in denen die Interviews und Recherchen für die Fallstudien stattfanden. Die Angaben zu den Standorten variieren ein wenig je nach verfügbarer Datenlage.

Die daraufhin folgenden Abschnitte zu den Rahmenbedingungen an den Fallstudien-Standorten beschreiben die Grundzüge in der Infrastruktur des freiwilligen Engagements und dessen Verbindungen zu hauptamtlichen Akteuren der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Die exemplarischen Beschreibungen von Handlungsansätzen beanspruchen dabei nicht unbedingt, ein vollständiges Bild der gesamten Landschaft von Initiativen, Projekten und ihres Wechselspiels zu zeichnen – mit ihren Anbindungen an Kommunen, die Arbeitsverwaltung und die Wohlfahrtsverbände.

An vier Standorten waren die Zuständigkeiten für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und für das bürgerschaftliche Engagement in der Flüchtlingshilfe personell und strukturell zunächst wenig miteinander verzahnt. In Hamburg dagegen waren die beiden Handlungsfelder schon früh konzeptionell sehr stark miteinander verflochten. Die Regel ist aber eher, dass auf kommunaler Ebene Koordinierungsstellen für das freiwillige Engagement mit Bezug zur Flüchtlingshilfe eingerichtet wurden, die das Themen- und Akteursfeld „Arbeitsmarktintegration“ eher am Rand im Blick hatten. In diesen Orten wurde Arbeitsmarktintegration eher als vom bürgerschaftlichen Engagement nicht berührte Zuständigkeit der Arbeitsverwaltung, der Kammern und der Wirtschaft verstanden. Diese Distanz zum Arbeitsmarkt gilt zum Teil auch für die Kommunen selbst, die oft allenfalls in dem schmalen Feld der Arbeitsgelegenheiten und der als Programm mehr oder weniger eingestellten „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen – FIM“ für anerkannte Asylbewerber einen Gestaltungsauftrag für sich sehen.

Zu Beginn der hohen Zuwanderungszahlen stand auch bei den in der Flüchtlingshilfe freiwillig Engagierten i. d. R. das Thema Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht an erster Stelle, es war zunächst eines von vielen Themen: zuerst das Asylverfahren selbst und der Spracherwerb, dann erst Gesundheit, Schulausbildung, Kitaplatz, Wohnen. Erst nach und nach rückte die Integration in den Arbeitsmarkt bei Ehrenamtlichen in den Fokus der Aufmerksamkeit. Aber es gab auch früh schon etliche Engagierte, die gerade dieses Thema zum Schwerpunkt des eigenen Engagements machten, und es bildeten sich auch spezialisierte Arbeitskreise. Mittlerweile sind die zunächst als voneinander weit entfernt angelegten Zuständigkeitsbereiche „Integration in Arbeit und Ausbildung“ und „bürgerschaftliches Engagement/Koordination und Unterstützung“ in der Praxis doch enger miteinander verwoben.

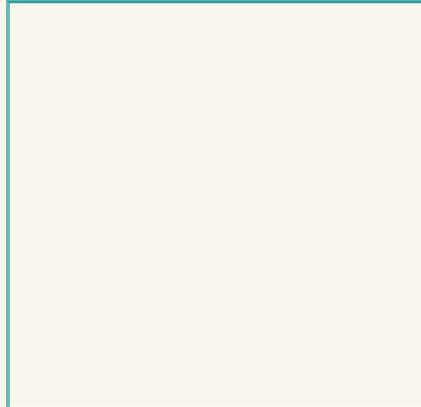


Häufig gründeten sich Helferkreise in Stadtteilen im Umfeld geplanter Gemeinschaftsunterkünfte. Informationen darüber wurden oft zum Anlass und Anstoß, solche Initiativen zu bilden, z. T. als spontane Gegenreaktion auf fremdenfeindliche Stimmen in Informationsversammlungen. Dadurch konnte mehrfach eine kritische Stimmung in Quartieren oder Ortschaften rund um eingerichtete Sammelunterkünfte umgepolt und ein nachbarschaftliches Miteinander von Bewohner und Geflüchteten erreicht werden. Es entstanden auch stadtweit agierende Unterstützernetze und Ableger von Bundes- oder Landesprogrammen. Dazu gehören z. B.:

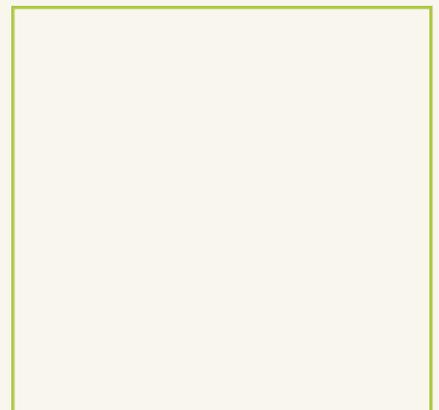
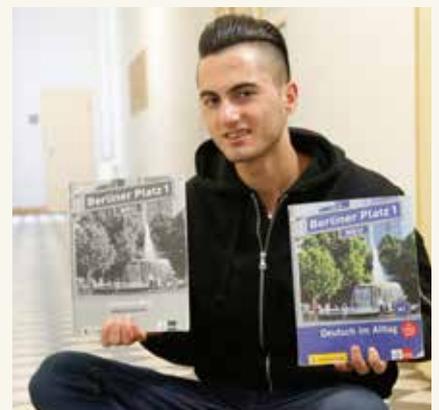
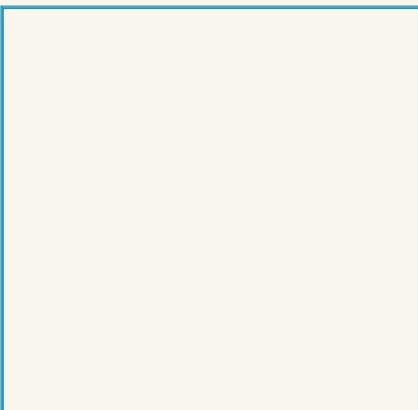
- das Programm „Menschen stärken Menschen“: Vom Bundesfamilienministerium BMFSFJ und Stiftungen gefördert, vereint es mehrere Projektfamilien unter seinem Dach, in denen jeweils Patenschaften mit unterschiedlichen Akzenten und Akteuren gestiftet, gefördert und begleitet werden. Eine davon ist „Start with a Friend“ (SwaF), entstanden aus einer kleinen privaten Initiative 2014; die Projekte gibt es bisher an 23 Standorten; insgesamt wurden mehr als 3.400 Patenschaftstandems begründet. Eine weitere Projektfamilie, unter dem Titel „Wir sind Paten“ bei einem Jugendhilfeträger des Zentralrats der Muslime angesiedelt, ist an 13 Standorten in West-, Nord-, und Ostdeutschland präsent und vermittelt dort Patenschaften v. a. unter Beteiligung von Migranten.
- Auch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hat bereits 2015 ein Programm zur „Koordinierung, Qualifizierung und Förderung der ehrenamtlichen Unterstützung von Flüchtlingen“ aufgelegt. Als gemeinsames Programm der Beauftragten und des BMFSFJ besteht bereits seit 2008 das Programm „Aktion zusammen wachsen“, das Projekte für Bildungspatenschaften v. a. für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund und in den letzten Jahren verstärkt mit Fluchthintergrund unterstützt.
- Landesprogramme zur Unterstützung Freiwilliger/Ehrenamtlicher durch koordinierende Projektstrukturen wurden in fast allen Bundesländern aufgelegt.
- Das Programm „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist Teil der „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“ und eng mit lokalen/regionalen Initiativen zur Entwicklung von Bildungslandschaften verknüpft. 321 Kommunen fördern sogenannte Bildungskoordinatoren. Ihr Auftrag ist es insbesondere, im Blick auf die Bildungsangebote für Geflüchtete „die zahlreichen zivilgesellschaftlichen Initiativen gezielt mit einzubinden“ (BMBF 2016a; 2016b).

- Auch das Bundeswirtschaftsministerium, neben dem Ministerium für Arbeit und Soziales im engeren Sinn für Fragen der Arbeitsmarktintegration zuständig, ist mit eigenen Programmen vielerorts präsent, in denen freiwilliges Engagement einen allerdings eher kleinen Mosaikstein ausmacht. Eines dieser Programme heißt „Willkommenslotsen“, angesiedelt bei den Kammern und weiteren Organisationen der Wirtschaft. Der Programmauftrag lautet auf Unterstützung von Betrieben bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Dieser ausschnittshafte Blick auf die vielen Impulse, die zur Förderung des Freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe vom Bund und den Ländern ausgingen und weiter ausgingen, ist noch zu erweitern auf die Aktivitäten großer und kleiner Stiftungen, der Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Sie alle leiten Initiativen und Projekte an, die auf der örtlichen Ebene miteinander verknüpft bzw. vernetzt werden müssen. Dieses Koordinations- und Vernetzungsproblem stellt sich an allen Standorten der hier präsentierten Fallstudien. Es wird mit unterschiedlicher Schärfe wahrgenommen und mit unterschiedlicher Intensität bearbeitet.



4 Die lokalen Fallstudien



4.1 Potsdam

Eckdaten: Bevölkerung und Geflüchtete, Unterbringung und Arbeitsmarkt

Einwohnerzahl Stand Dezember 2017:
175.702²³

Geflüchtete in Potsdam:
zum Stand November 2017 ca. 3050 registrierte Flüchtlinge (Kramer 2018)²⁴:

Aufnahme Geflüchteter:
2015 wurden 1494 Asylsuchende aufgenommen, in den Jahren 2016 und 2017 waren es 661 bzw. 362 Personen (Stand 15.12.2017). Die geflüchteten Menschen kommen v. a. aus Syrien, der Russischen Föderation (Tschetschenien), Afghanistan und zunehmend aus Kamerun.²⁵

Unterbringung:
Die Asylsuchenden werden in 15 Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, von denen der Großteil nach und nach geschlossen werden soll (Wiechers 2016 und 2017)²⁶. Die 15 Unterkünfte sind über das gesamte Stadtgebiet verteilt, zwei sind als Wohnungsverbünde organisiert, wie z. B. der Staudenhof mit 25 Wohnungen und Begegnungsräumen im Stadtzentrum²⁷. Auch eine Unterkunft für traumatisierte Frauen und Kinder wurde eingerichtet²⁸. Die Unterkünfte werden von unterschiedlichen Trägern wie dem Internationalen Bund oder der Arbeiterwohlfahrt (AWO) sowie dem Verein Soziale Stadt sowie zukünftig auch vom Verein Zukunftsorientierte Förderung e. V. betrieben (Kramer 2018).

23 www.potsdam.de/sites/default/files/documents/quartal_4_2017_0.pdf

24 Davon waren 1.300 Personen anerkannte Flüchtlinge, 350 hatten den Status des subsidiären Schutzes, 550 waren geduldet. Bei 150 Personen bestanden Abschiebungshindernisse. 700 Geflüchtete befanden sich im laufenden Asylverfahren und hatten eine Aufenthaltsgestattung.

25 www.potsdam.de/herzlich-willkommen-potsdam/page/0/1; www.potsdam.de/herzlich-willkommen-potsdam/page/0/5.

26 Eine Aufzählung der Unterkünfte findet sich unter www.potsdam.de/herzlich-willkommen-potsdam/page/0/4 (Download 28.5.2018).

27 Ein dritter Wohnungsverbund (Haeckelstraße) schloss 2016.

28 vgl. www.potsdam.de/herzlich-willkommen-potsdam/page/0/0

Akteure und Projektformen des freiwilligen Engagements

Zu Beginn der hohen Zuwanderung Geflüchteter 2015 stand der hohen Bereitschaft zum freiwilligen Engagement eine nur gering ausgebildete Infrastruktur für die Aufnahme, Unterbringung, Versorgung und alltägliche Unterstützung gegenüber. Sie musste sich rasch entwickeln, ohne dass man auf vorherige Erfahrungen zurückgreifen konnte. Insbesondere über soziale Medien wie Facebook wurden Freiwillige gewonnen, die 2015 noch nicht in Vereinen, Helferkreisen, Initiativen organisiert waren, sondern einfach den Impuls hatten, zu helfen.

Nach und nach bildeten sich, oft stadtteilbezogen, feste Helferkreise heraus, aus denen sich später Vereine gründeten; einige wurden mit hauptamtlichen Koordinierungsstellen ausgestattet – sie lösten die für das ehrenamtliche Engagement in der Flüchtlingshilfe zuständige Koordinierungsstelle „Neue Nachbarschaften“ als ersten Ansprechpartner und Vermittler der freiwillig Engagierten ab. Helferkreise erster Stunde sind z. B. der Verein MitMenschen Bornstedt, die Flüchtlingshilfe Babelsberg (FHB), das Stadtteilnetzwerk Potsdam West e. V. und mitMachen e. V.

Wie auch in anderen Standorten der Fallstudien entstanden die Helferkreise meist im Umfeld geplanter Unterkünfte. Die Aktivitäten der Helferkreise richten sich demnach auf deren Bewohner, stellen konkrete Angebote bereit und begleiten Geflüchtete im Alltag; die Aktiven verstehen sich aber auch als Brücke und Vermittler zwischen Bewohnern der Unterkunft und Anwohnern des Stadtteils.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 1: Der Verein MitMenschenBornstedt e. V.

Bei und nach einer Stadtteilversammlung, die über die Einrichtung einer Unterkunft im Potsdamer Stadtteil Bornstedt informierte, fanden sich freiwillig Engagierte zu einem Helfernetzwerk zusammen. Schon bald darauf gründeten die Initiatoren einen Verein mit dem Ziel, die Bewohner der Unterkunft zu unterstützen. Die Angebote reichen von Sprachunterricht, Nähkursen, Ausrichten von Festen, Musikveranstaltungen bis hin zu Stadtrundfahrten und zur Gründung einer Fußball-

mannschaft, die inzwischen einen Syrer im Bundesfreiwilligendienst (BFD) als Co-Trainer beschäftigt. Dabei wird viel Wert auf die Begegnung zwischen den Geflüchteten und den Stadtteilanwohnern gelegt. Angebote wie das Fußballspielen oder Nähkurse stehen deshalb nicht nur Flüchtlingen, sondern auch Anwohnern offen. Die Vereinsmitglieder stehen auch als Vermittler bei Konflikten zur Verfügung; sie begleiten auch einzelne Geflüchtete oder Familien. Ziel ist es, auch Geflüchtete für zivilgesellschaftliches Engagement zu gewinnen.

Der Verein ist mit Stadtteilakteuren und mit der Stadtverwaltung, die auch finanziell unterstützt und deren Vertreter auch zu konkreten Anliegen eingeladen werden, gut vernetzt. Es bestehen Verbindungen zu Kammern und Hochschulen.

Vereinstreffen finden monatlich statt, einmal monatlich gibt es auch einen Stammtisch, der anstehende Fragen erörtert und Anliegen aufnimmt. Für fachliche Fragen stellen Vereinsmitglieder, aber auch externe Experten ihr Wissen und Kontakte zu relevanten Akteuren und Netzwerken zur Verfügung.

Es gibt auch Beispiele, in denen Initiativen sich zunächst in der in ihrem Stadtteil errichteten Unterkunft engagierten, nach Schließung der Unterkunft ihr Engagement in die nächst größere Unterkunft verlagerten und inzwischen auch stadtweit agieren, wie die Flüchtlingshilfe Babelsberg.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 2: Flüchtlingshilfe Babelsberg

Die Flüchtlingshilfe Babelsberg (FHB) wurde im November 2015 in Babelsberg, dem größten Stadtteil Potsdams, ursprünglich als (Nachbarschafts-)Willkommensinitiative gegründet. Auslöser war die geplante Unterbringung 90 allein reisender Männer in Containern im Stadtteil. Ziel der Initiative war es zum einen, die Ankommenden konkret zu unterstützen, zum anderen, die Aufnahme und das Zusammenleben mitzugestalten. Heute ist die FHB mit drei hauptamtlichen Koordinatorinnen (jeweils zuständig für Sprachunterricht,

Netzwerk und Ehrenamt, Alphabetisierung und einer ehrenamtlichen Unterstützung für die Öffentlichkeitsarbeit), 90 Vereinsmitgliedern und 430 Ehrenamtlichen, die lose am Netzwerk angebunden sind, stadtweit aktiv und bekannt. Nach Schließung der Unterkunft an der Sandscholle in Babelsberg 2016 und Umzug der Geflüchteten in die größte Unterkunft Potsdams auf dem Brauhausberg in der Nähe des Potsdamer Hauptbahnhofs mit aktuell ca. 370 Bewohnern verlegte die FHB ihr Büro dorthin und arbeitet eng mit dem Träger (AWO), dem Leiter der Unterkunft und dem Asylsozialarbeiterteam zusammen. In regelmäßigen Teamtreffen werden Angebote vorgestellt und abgestimmt.

Aus den im Gründungsprozess zahlreich entstandenen Arbeitsgruppen kristallisierten sich Sprache, Begleitung der Geflüchteten und eine Fahrradwerkstatt als Schwerpunkte heraus. In der Unterkunft bieten qualifizierte Deutschlehrer täglich ehrenamtlich kostenlosen Deutschunterricht für alle Bewohner an, der für diese verpflichtend ist. Hier werden nicht nur Deutschkenntnisse erworben, sondern die täglich wechselnden Lehrer sind häufig wichtige erste Bezugspersonen für die Geflüchteten in Deutschland, indem sie sowohl die Sprache als auch die hiesige Kultur vermitteln.

Die FHB vermittelt Sprachtandems²⁹ bzw. Patenschaften, die sich u. a. auch in wöchentlichen Erzählcafés zusammensuchen. Sie organisiert die Begleitung und Unterstützung Geflüchteter oder geflüchteter Familien durch Patenschaften. Hauptanliegen ist das Herstellen einer längerfristigen Beziehung, um bei Fragen des Alltags zu helfen und eine Verbesserung der Sprachkompetenz zu bewirken. Für die Sprachtandems und Paten finden regelmäßig Austauschtreffen statt, zu denen externe Experten zu nachgefragten Themen eingeladen werden. Regelmäßig werden Supervisionen und Fortbildungen organisiert, z. B. mit einem Mitarbeiter des Jobcenters. In einem Onlineforum für die freiwillig Engagierten besteht die Möglichkeit, Fragen zu verschiedenen Rubriken, wie Recht, Arbeit, Wohnen, Gesundheit zu stellen, die andere Netzwerkmitglieder mit entsprechender Fachkompetenz beantworten können.

²⁹ Hier sind nicht Tandems gemeint, in dem jeder von der Muttersprache des anderen profitiert, sondern Tandems, in denen freiwillig Engagierte Geflüchtete beim Deutschlernen unterstützen.

Auch allgemeine Informationen und wichtige Adressen, aber auch Freikarten des Vereins „Kultur“ für Freizeitveranstaltungen, die die Engagierten mit den Geflüchteten wahrnehmen möchten, werden dort eingestellt.

Das Netzwerk der FHB bietet in Kooperation mit der Organisation „Law Clinic“ für Integrationsrecht Geflüchteten kostenlose Rechtsberatung an. Studenten in der FHB vermitteln bei Bedarf mathematische Kenntnisse.

Als neues Projekt werden derzeit berufsvorbereitende Sprachkurse vorbereitet, die mit einer niedrigschwelligen Beratung bei Fragen zu Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung gekoppelt sind. Die Geflüchteten sollen hier die deutsche Sprache im Kontext von Beruf und Arbeitsleben weiter erlernen sowie Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und zu Erfolg versprechenden Wegen in ein Arbeitsverhältnis erhalten. Dabei sollen die Kurse – anders als bei vom Arbeitsamt finanzierten Kursen – auch Geflüchteten mit schlechter Bleibeperspektive offenstehen. Voraussetzung für die Teilnahme ist Deutsch Niveau A2.

Auch Geflüchtete engagieren sich in Helferkreisen, sind Mitglied in Vereinen, die sie einst selbst begleitet haben, gründen aber auch eigene Organisationen, wie Mosaikstein e. V. und Refugees Emancipation e. V.³⁰

Neben den Netzwerken und Helferkreisen mit einer großen Bandbreite an Aktivitäten gibt es auch reine Patenprojekte:

Das stadtweite Projekt „Richtig ankommen“ mit einer Laufzeit von drei Jahren besteht seit Anfang 2016 und wird vom Potsdamer Bezirksverband der AWO und der Aktion Mensch gefördert. Hier werden Patenschaften zwischen Geflüchteten und freiwillig Engagierten vermittelt, wobei der Inhalt der regelmäßigen Treffen frei gestaltet werden kann.³¹ Auch die Freiwilligenagentur SEKIZ, die an einer ehrenamtlichen Tätigkeit Interessierte sowie Einrichtungen mit Bedarf an freiwillig Engagierten berät und enge Kontakte zu den Netzwerken in der Flüchtlingshilfe pflegt, hat

30 www.mosaiksteinweb.com/home.html bzw. www.facebook.com/refugees.emancipation/

31 s. auch www.awo-potsdam.de/projekte/projekt-richtig-ankommen.html (Download 16.2.2018).

im Februar 2018 das Integrationspaten-Projekt neu in ihr Programm aufgenommen. Bei der Ankündigung werden explizit „Geflüchtete, die sich in den Arbeitsmarkt integrieren wollen“ als Zielgruppe genannt, ebenso das Ziel, mithilfe eines Mentorings auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Angedacht sind 90-minütige Treffen in kleinen Gruppen, in denen die Geflüchteten mithilfe des Mentors oder der Mentorin Deutschkenntnisse vertiefen. Auch die Begleitung zu Ämtern und weiteren Aktivitäten sind als Teil des Mentorings geplant.³² Darüber hinaus sind in Potsdam auch stadtteilunabhängige Patenprojekte mit Anbindung an bundesweite Programme wie „Menschen stärken Menschen“ und Start with a Friend e. V. (SwaF) vertreten.

Bei den Patenmodellen gibt es z. B. das Tandemmodell mit Fokus auf Sprache. Hier werden Geflüchtete entweder beim Deutschlernen unterstützt oder freiwillig Engagierte und Geflüchtete helfen sich gegenseitig beim Erlernen der jeweiligen Muttersprache. Ein Bestandteil ist häufig auch die Vorbereitung des Arbeitsmarktzugangs: Begleitung zur Arbeitsagentur oder zum Jobcenter, Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungen, Herstellung von Erstkontakten zu Arbeitgebern, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen und das Kontakthalten nach Aufnahme einer Beschäftigung. Es werden Einzelpersonen wie Familien begleitet. Dabei achten Helferkreise und Patenprojekte auf Verbindlichkeit und Regelmäßigkeit und bieten Unterstützungsformate an. So führte die FHB ein, dass sich neue Paten nach einer Anlaufzeit einmal pro Woche für mindestens sechs Monate verpflichten. SwaF geht bei einer flexiblen Ausgestaltung von einer wöchentlichen Begleitung von zwei bis drei Stunden aus. Das neu aufgelegte Integrationspaten-Projekt von SEKIZ geht von einer Begleitung von ein bis zweimal pro Woche für ca. 90 Minuten aus.

In der Potsdamer *Hochschullandschaft* gibt es vielfältige Aktivitäten und Programme, wie das „Refugee Teacher Program“ der Universität Potsdam 2016–2019³³ oder die

32 vgl. www.sekiz.de/19-sekiz/286-integrationspaten-projekt.html und www.sekiz.de/ehrenamt/projekte/integrationspaten (Download 19.2.2018).

33 Hier konnten geflüchtete Lehrer an einem anderthalbjährigen Traineeprogramm mit einem großen Anteil an Sprachmodulen, aber auch Hospitationen an Schulen teilnehmen. www.uni-potsdam.de/unterrichtsinterventionsforsch/refugee.html (Download 16.4.2018).

Beratungsstelle „HERE!“³⁴ an der Fachhochschule Potsdam, wo seit 2015 hauptamtliche Akteure Geflüchtete zur Aufnahme eines Studiums beraten. Das freiwillige Engagement ist sowohl unter den Lehrenden als auch bei den Studenten hoch.³⁵

Kirchenkreise und Wohlfahrtsverbände konnten in ihren Angeboten für Geflüchtete bereits auf gewachsene Ehrenamtstrukturen zurückgreifen. Angebote finden bei ihnen eher im kulturellen Bereich mit Schwerpunkt Sprache und Begegnung statt. Beim evangelischen Kirchenkreis Potsdam koordiniert der Flüchtlingspfarrer die Flüchtlingsarbeit und das freiwillige Engagement.³⁶ Zum Thema Arbeitsmarktintegration wird an professionelle Beratungsstellen verwiesen.

Auch Freiwilligenagenturen erweiterten ihr ehrenamtliches Angebot auf die Zielgruppe der Geflüchteten, wie z. B. der von SEKIZ organisierte und von Freiwilligen durchgeführte Nachhilfeunterricht.

Die Rolle freiwillig Engagierter bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Potsdam

Der Themen- und Zielbereich „Ausbildung/Arbeit/Arbeitsmarkt“ nimmt in seiner Bedeutung für das freiwillige Engagement auch in Potsdam zu. Manche Aktive haben sich die Integration in Arbeit und Ausbildung als Schwerpunkt gesetzt, wie z. B. ein Herr im Ruhestand, der mit Geflüchteten eine ausführliche Berufsberatung durchführt, mit einem Netz von Engagierten die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit vorantreibt und im Anschluss die Geflüchteten und Betriebe begleitet.

Auch Unternehmer oder Projektmitarbeiter unterstützen Geflüchtete bei Ausbildung und Arbeit(suche) und gehen mit ihrem Einsatz weit über die Möglichkeiten hauptamtlicher Tätigkeit hinaus. So brachte z. B. ein Mitarbeiter der Firma CCDM gleich zu Beginn der großen Zuwanderungs-

welle über eine Plattform Geflüchtete und Unternehmen zusammen. Mit hohem Einsatz suchte er passende Stellen zu den jeweiligen Profilen und stand den Geflüchteten auch für andere Fragen zu Verfügung.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 3: Die Plattform „Erfolgspaten.de“

Die Plattform „Erfolgspaten“ wurde von dem Internet-Unternehmen CCDM Competence Center für Digitale Medien Anfang 2015 ins Leben gerufen. Die Idee war, von Anfang an gesellschaftliche Teilhabe durch Integration am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Das Unternehmen hatte zunächst ein Nachbarschaftsfest mit Ständen von Hilfsorganisationen und Verwaltung organisiert, an dem ca. 1.500 Besucher teilnahmen. Gleichzeitig begannen die Mitarbeiter des Unternehmens mit den ersten Arbeitsvermittlungen, woraus die Idee einer Plattform zum Zusammenbringen von Unternehmen als Erfolgspaten und arbeitssuchenden Geflüchteten entstand. Auf dieser Plattform konnten bis Ende 2016 Geflüchtete ihre Bewerbungen und Unternehmen ihre Stellenangebote platzieren. Im Vorfeld wurden ausführliche Gespräche zu bisherigen Erfahrungen, vorliegenden Zeugnissen und Berufswünschen geführt. Eine Kontaktaufnahme zu den geflüchteten Bewerbern war nur über den Plattformbetreiber möglich. Ausgehend von den Berufswünschen der Bewerber recherchierte der für die Plattform und das Matching zuständige Mitarbeiter auch über die Plattform hinaus nach passenden Stellenausschreibungen in anderweitig veröffentlichten Anzeigen und nahm Kontakt zu den Unternehmen auf. Damit sollte die Anonymität der Bewerber gewahrt und das Einstellen unseriöser Angebote verhindert werden. Der Mitarbeiter begleitete die Geflüchteten zu allen Vorstellungsgesprächen, blieb auch nach einer Vermittlung in Kontakt mit ihnen und unterstützte sie weiteren Belangen. Vermittelt wurden ca. 20 Personen in Praktika, Ausbildung und sozialversicherungspflichtige Arbeit.

Die Plattform wurde bis Ende 2016 aktiv betrieben und zeitweise durch die Stadtverwaltung Potsdam und Gelder des Vereins „Neue Heimat in Brandenburg“ gefördert. Wegen des immens hohen Zeitaufwandes ist die Plattform noch einsehbar, wird aber nicht mehr aktiv genutzt.

34 www.daad.de/der-daad/fluechtlinge/steckbriefe/de/49694-beratungsstelle-here-higher-education-for-refugees-an-der-fh-potsdam/ (Download 16.4.2018).

35 Bundesweit gibt es 600 studentische Initiativen, die geflüchtete Studieninteressierte im Rahmen des Programms „Welcome“ beim Einstieg in die Hochschulwelt unterstützen: www.bmbf.de/de/fluechtlinge-durch-bildung-integrieren.html

36 In enger Zusammenarbeit mit dem Beratungsfachdienst für Migranten der Diakonie Potsdam: www.evkirchepotsdam.de/beratung-und-seelsorge/fluechtlingsarbeit.

Ein weiteres Beispiel ist das ebenfalls beendete Projekt „AVADA – Asylbewerber vorbereiten auf den Arbeitsmarkt“ des Internationalen Bundes (IB). Es umfasste ein niedrigschwelliges Angebot für Geflüchtete, sich in den Bereichen Metall, Garten- und Landschaftsbau, Bau, Holzarbeit und in einer Fahrradwerkstatt auszuprobieren und so die eigenen Stärken kennenzulernen. In seiner Freizeit stellte der Projektleiter den Kontakt zu Unternehmen her, begleitete Geflüchtete zu Vorstellungsgesprächen und hielt auch nach der Vermittlung in Praktika oder Arbeit Kontakt.

Diese hybriden freiwillig Engagierten stehen wenig im Fokus, wenn es um Angebote für Engagierte und ihre Bedarfe geht. Gerade in Unternehmen gibt es immer wieder Führungskräfte oder Mitarbeiter, die sich über den Arbeitsbereich Mentoring oder Ausbildungsbegleitung hinaus engagieren und als Vertrauenspersonen die Geflüchteten bei alltäglichen Fragen unterstützen.

Bei all der Vielfalt in den Strukturen des freiwilligen Engagements gibt es Querverbindungen Kontakte untereinander, z. B. bei Vernetzungstreffen für freiwillig Engagierte und Hauptamtliche (s. folgende Seite). Die Zusammenarbeit der Initiativen und Helferkreise untereinander aber könnte durch ein Vernetzungsformat, das sich v. a. an freiwillig Engagierte richtet, ausgebaut und intensiviert werden. Zudem wäre eine netzwerkübergreifende Organisation des freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe sinnvoll, z. B. in Form eines Sprecherkreises, der in relevante hauptamtliche Gremien einzubinden wäre.

Kommunale Strukturen zur Unterstützung des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe

In Reaktion auf die steigenden Flüchtlingszahlen noch vor der großen Zuwanderung Geflüchteter im Herbst 2015 wurde zunächst durch den Verein MitMachen e. V. mit dem Projekt Neue Nachbarschaften eine Anlauf- und Koordinierungsstelle geschaffen, die Aktivitäten des freiwilligen Engagements initiiert und unterstützt; seit Juli 2015 ist sie mit einer halben Personalstelle an die im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters angebundene Servicestelle Tolerantes und Sicheres Potsdam – TOSIP angegliedert und zudem dem Fachbereich Kommunikation, Wirtschaft und Beteiligung (ebenfalls im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters) zugeordnet. Zu Beginn bestand ihre Aufgabe darin, das hohe

Ad-hoc-Engagement vieler Bürger zu koordinieren und mit den entsprechenden Stellen, v. a. mit den Trägern und Verantwortlichen der Gemeinschaftsunterkünfte, zusammenzubringen. Der Koordinator nahm Bedarfsmeldungen der Gemeinschaftsunterkünfte entgegen und vermittelte sie an interessierte Helfer weiter. Mit einer halben Stelle war die Koordinierung bei einer immens hohen Hilfsbereitschaft aus der Potsdamer Bevölkerung allein mit dieser Aufgabe mehr als ausgelastet. Im September 2016 wurde sie daher für zwei Jahre um eine 30-Stunden-Stelle aufgestockt.

Im Oktober 2015 wurde die Plattform „help to“³⁷ eingerichtet, auf der Gesuche und Angebote (Sachspenden, Projekte und Patenschaften) eingestellt werden. Die Aufgabe der Koordinierungsstelle besteht seither weniger im Verwalten der Spenden und der Vermittlung freiwillig Engagierter, die sich hierfür sowie mit anderen Fragen an die hauptamtlichen Koordinatoren ihrer Netzwerke oder an ehrenamtliche Vorstandsmitglieder ihrer Vereine wenden. Es geht aktuell vielmehr darum, die freiwillig Engagierten mit Hinweisen und Informationen z. B. zu Räumlichkeiten und Fördermöglichkeiten zu unterstützen. Dazu werden regelmäßige Newsletter erstellt. Auch bietet die Koordinierungsstelle jährlich durchgeführte Vernetzungstreffen mit unterschiedlichen Inhalten und der Möglichkeit zum Austausch an. Daran nehmen nicht nur freiwillig Engagierte teil, sondern auch hauptamtliche Mitarbeiter aus anderen Verwaltungsbereichen, Gemeinschaftsunterkünften und verschiedenen Beratungsdiensten und Vereinen. Für das vierte Vernetzungstreffen im Juni 2018 waren ein Austausch sowie Workshops geplant, in denen es auch um die Bedarfe Freiwilliger, die Entwicklung des Engagements und Möglichkeiten der Beteiligung Geflüchteter gehen sollte. Für die „offene Runde zur Entwicklung des Engagements und zu kommenden Herausforderungen“ wird der Zugang Geflüchteter zum Arbeitsmarkt als eines der möglichen Themen genannt.³⁸

Auf Anregung des ersten Vernetzungstreffens „Zukunftswerkstatt“ war schon 2016 ein Treffen für ehrenamtliche Sprachmittler unter Teilnahme von Experten der Universität Potsdam anberaumt worden. 2017 gab es vier Stamm-

37 www.help.to.de/14469-20 (Download 13.2.2018). Die Stadt Potsdam förderte den Projektträger Neues Potsdamer Toleranzedikt e. V. zur Einrichtung und Betreuung des Portals.

38 vgl. www.potsdam.de/event/vernetzungstreffen-fuer-aktive-der-gefluechtetenhilfe (Download 28.5.2018).

tische mit thematischen Inputs. Beide wurden mangels Nachfrage nicht wiederholt.

Seit Februar 2018 existiert die Brandenburger Hotline „Telefonjoker“ für freiwillig Engagierte und Geflüchtete. Dort stehen zwei Sprachmittler zur Verfügung, die bei Verständigungsschwierigkeiten zwischen den Freiwilligen und Geflüchteten in den Sprachen Arabisch und Farsi helfen. Dieses Angebot wird vom BAMF mit einer Ko-Finanzierung der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg zunächst bis Mai 2020 gefördert.³⁹

Zwischen den Helferkreisen und Vertretern der Stadt bestehen intensive Verbindungen. So werden die Integrationsbeauftragte sowie der Koordinator „Neue Nachbarschaften“, zuständig für das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe, in Helferkreisen als Ansprechpartner genannt, die bei Anliegen unterstützen. Die Landeshauptstadt stellt seit 2016 jährlich 300.000 Euro für Projekte und Initiativen für Angebote zur sozialen Integration Geflüchteter zur Verfügung.⁴⁰ An der Umsetzung dieses Integrationsbudgets ist maßgeblich der Flüchtlingskoordinator der Landeshauptstadt Potsdam beteiligt. Er hält hierzu Rücksprache mit den Initiativen und weiteren Antragstellern.

Kommunale Einbettung von Ehrenamt, Flüchtlingshilfe und Arbeitsmarkt

Schon seit 2009 gibt es in Potsdam ein vom Stadtrat beschlossenes Ehrenamtskonzept, das die Berufung einer Ehrenamtskoordination und die Einrichtung von Beratungsstellen für ehrenamtliche Arbeit vorsah.⁴¹ Bis 2015 war für die Unterstützung und Koordination des freiwilligen Engagements ein Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Soziales, Jugend, Gesundheit und Ordnung (Fachbereich Soziales und Gesundheit) zuständig. Seit seinem Ausscheiden gibt es keine gesamtstädtische Koordinierungsstelle für das freiwillige Engagement mehr.⁴² Die

39 www.ehrenamt-potsdam.de/?p=5587 (Download 28.5.2018)

40 www.potsdam.de/sites/default/files/documents/foerderrichtlinieintegrationsprojekte11092017.pdf (Download 31.5.2018). 2009 bis 2015 wurde der Stadtteil Schlaatz mit jährlich 40.000 Euro gefördert. Dort befand sich die damals einzige Gemeinschaftsunterkunft.

41 www.ehrenamt-potsdam.de/?page_id=14 (Download 22.2.2018).

42 Eine fachübergreifende Projektgruppe der kommunalen Verwaltung befasst sich mit der Analyse und Neustrukturierung der (allgemeinen) Ehrenamtskoordination in Potsdam. Vgl. www.ehrenamt-potsdam.de/?p=5697 (Download 28.5.2018).

Koordinierung des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe liegt, wie oben beschrieben, bei der Koordinierungsstelle Neue Nachbarschaften.

Die Zuständigkeit für die Flüchtlingshilfe ist in der kommunalen Verwaltung auf mehrere Stellen verteilt. Neben der Koordinierungsstelle Neue Nachbarschaften ist die Integrationsbeauftragte für alle Migrantengruppen zuständig; sie ist zudem Ansprechpartnerin für Helferkreise und Vereine, die in der Flüchtlingshilfe engagiert sind. Darüber hinaus gibt es beim Diakonischen Werk eine professionelle Migrations-/Flüchtlings-Sozialberatung und ein Beratungsangebot für Flüchtlinge, die bereits in Wohnungen leben. Eine Viertelstelle finanziert das Land und zwei Stellen die Kommune.

Die Zuständigkeit für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter ist auf kommunaler Ebene strukturell nicht eindeutig zugeordnet. In der Verwaltung gibt es einen Flüchtlingskoordinator, angesiedelt im Fachbereich Soziales und Gesundheit, der – selbst ehemaliger Mitarbeiter des Jobcenters und dort zuständig für die Arbeitsmarkt- und Maßnahmenplanung – zu Beginn der großen Zuwanderung Geflüchteter v. a. mit ihrer Unterbringung und der Organisation von Anwohnerversammlungen im Vorfeld der Eröffnung von Sammelunterkünften befasst war. Durch diese Versammlungen wurden erste Kontakte zu freiwillig Engagierten hergestellt. Beim Thema Arbeit ging es für ihn vorrangig um das Organisieren von Beschäftigung in einem aktivitätsarmen Alltag in den Unterkünften. Ein weiterer Akteur der kommunalen Verwaltung bei der Integration in Arbeit ist die Fachstelle Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung, die Arbeitsförderprojekte und –programme initiiert und umsetzt. Seit Anfang 2017 beraten dort zwei Integrationsbegleiter Geflüchtete in mehreren Sprachen, unterstützen bei der Suche nach Sprach- und Integrationskursen sowie Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten und begleiten bei Behördengängen. Dazu unterstützen sie Geflüchtete auch bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, sind aber auch Ansprechpartner für Arbeitgeber und Ausbildungsstätten.⁴³ Die Fachstelle ist bei der Umsetzung des Arbeitsmarktprogramms, in dem Arbeitsgelegenheiten für Geflüchtete in und außerhalb von Flüchtlingsunterkünften geschaffen werden sollen, konzeptionell führend und un-

43 s. auch <http://vv.potsdam.de/vv/produkte/173010100000016248.php?organisationUnit=17301010000007949> (Download 14.2.2018).

terstützt bei der Beantragung von Integrationsmaßnahmen. Zusätzlich wurde im Juli 2017 eine Bildungskoordination⁴⁴ bei der Fachstelle Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung eingerichtet.

Querverbindungen zwischen den Themen Zivilgesellschaft und Arbeitsmarkt werden durch regelmäßige Teamsitzungen auf interner Verwaltungsebene mit der Integrationsbeauftragten, einer Vertreterin der Stabsstelle für Arbeitsmarktintegration, dem Flüchtlingskoordinator sowie dem Koordinator Neue Nachbarschaften hergestellt. Das Thema freiwilliges Engagement wird auch im Fachgesprächskreis Migration und Integration mit Beratungsstellen, Verwaltungsvertretern, Behörden und Vertretern der Wirtschaftsförderung eingebracht, allerdings sind von den bürgerschaftlich Aktiven, wenn überhaupt, nur hauptamtliche Netzwerkkoordinatoren vertreten. Das Format dieses Gesprächskreises ist zeitlich nicht auf die Bedarfe berufstätiger Engagierter zugeschnitten.

Akteure des Arbeitsmarktes und das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe

Zahlreiche Akteure im Bereich Arbeit und Ausbildung haben bestehende Programme um die Zielgruppe Geflüchteter ausgeweitet. Dazu gehören z. B. das Netzwerk Integration durch Qualifizierung oder das Forschungsinstitut betriebliche Bildung mit dem Online-Portal für Bewerbungsunterlagen „JobLoq“ sowie die betrieblichen Begleitagentur „bea-Brandenburg“, die Unternehmen bei der Einstellung Geflüchteter in Arbeit oder Ausbildung unterstützt. Die Projektmitarbeiter haben regen Kontakt zu den Helferkreisen und freiwillig Engagierten und sehen letztere gerade für Alltagsfragen als wichtige Unterstützung für Geflüchtete und Unternehmen. Auch als Vertrauenspersonen für Fragen, die man evtl. bei Behörden nicht zu stellen wagt, haben freiwillig Engagierte aus Sicht der Projektmitarbeiter eine wichtige Funktion.

Die *Agentur für Arbeit* und das *Jobcenter* in Potsdam hatten 2016 vorübergehend ein gemeinsames Team „Kooperation Asyl“ für Geflüchtete gebildet. Ziel war es, Wissen zu bündeln und mit Blick auf gerade aufgelegte Programme

44 s. oben im Kapitel 3 „Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements“ den Hinweis auf das BMBF-Programm „Kommunale Koordination der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“

für beide Rechtskreise⁴⁵ eine reibungslose Fortsetzung von Maßnahmen nach Asylberechtigung und Rechtskreiswechsel zu gewährleisten. Die Agentur für Arbeit in Potsdam war zu Hochzeiten der Flüchtlingszuwanderung mit vier Vermittlern vertreten. In diese Zeit fallen auch die Informationsveranstaltungen, die Mitarbeiter der Agentur für Arbeit in Unterkünften durchführten (in Arabisch, Deutsch, Englisch, Farsi und Französisch). Nach sinkender Nachfrage und Teilnahme wurden die Informationsveranstaltungen einmal monatlich direkt bei der Agentur für Arbeit angeboten und schließlich ganz eingestellt. Die Inhalte werden jetzt in Gesprächen und seit September 2017 im neu eröffneten Ankunftszentrum durch die BA vermittelt.

Das Team „Kooperation Asyl“ wurde nach rückläufigen Zahlen v. a. bei der Agentur für Arbeit wieder aufgelöst, es besteht aber nach wie vor eine enge Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern des Jobcenters und der Agentur für Arbeit: Sie nutzen eine gemeinsame Software, auf die ihre Mitarbeiter in Potsdam zugreifen können. Aktuell ist bei der Agentur noch eine Arbeitsvermittlerin mit dem Thema Asyl befasst. Sie betreut neben anderen Kunden v. a. auch Asylsuchende. Im Jobcenter wurde innerhalb eines Integrationsteams eine Arbeitsgruppe gebildet, deren fünf Mitarbeiter ausschließlich für über 25-jährige Asylberechtigte zuständig sind. Die Agentur für Arbeit betreut etwa 150 Geflüchtete, das Jobcenter ca. 1000 (250 bis 280 pro Mitarbeiter).

Die Mitarbeiter von Jobcenter und Agentur sind im Bündnis für Beschäftigung der IHK (s. folgende Seite.) vertreten, treffen sich regelmäßig mit Vertretern des BAMF, Trägern von Integrationskursen sowie der Integrationsbeauftragten, um die Deutschförderung mit vorhandenen Bedarfen abzugleichen und zu reflektieren, wie diesen entsprochen werden kann. Dazu kooperieren sie auch mit der Handwerkskammer (HWK) Potsdam und deren Willkommenslotsen, der wiederum Bedarfe aus den Unternehmen weitergibt.

45 D. h. sowohl für noch nicht anerkannte Asylbewerber, die von den Arbeitsagenturen „im Rechtskreis des SGB III“ begleitet, unterstützt und vermittelt werden, die aber als ihren Lebensunterhalt von den „unteren Aufnahmebehörden“ Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen, als auch für anerkannte Asylsuchende, die dann von den Jobcentern SGB II-Leistungen („Hartz IV“) erhalten, sofern sie noch kein existenzsicherndes eigenes Einkommen durch Arbeit erzielen.

„Wer begleitet wird, hat mehr Chancen, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.“ (Aktiver aus einem der Potsdamer Helferkreise/Vereine)

Sowohl im Jobcenter als auch in der Agentur für Arbeit besteht Kontakt zu freiwillig Engagierten, wenn sie Geflüchtete zu Terminen begleiten. Der Kontakt mit den freiwillig Engagierten nach Terminen wird von den Mitarbeitern unterschiedlich gehandhabt: Manche Mitarbeiter halten den Kontakt telefonisch oder per Mail und sind auf diesem Weg für die freiwilligen Begleiter erreichbar. Oft werden Geflüchtete auch von Landsleuten oder Mitbewohnern unterstützt, die die Sprache und auch das System schon besser kennen und ggf. in Gesprächen auch auf günstige Entscheidungen von Mitarbeitern in anderen Fällen verweisen.

Der Wissensstand über Vorgaben im SGB II- oder III-Rechtskreis ist bei den freiwillig Engagierten so unterschiedlich wie ihre Erfahrungen und Hintergründe: So gibt es Engagierte, die nicht an Netzwerke oder Träger angebunden sind und vorher noch keinen Kontakt zu Arbeitsagentur oder Jobcenter hatten. Aber auch ehemalige Mitarbeiter der Agentur für Arbeit befinden sich unter den Aktiven. Mit dieser Diversität müssen Mitarbeiter von Agentur und Jobcenter umgehen lernen, genauso wie freiwillig Engagierte sich im Umgang mit den genannten Behörden und dem für viele recht komplexen und unübersichtlichen Regelwerk zurechtfinden müssen.

Auf Wunsch von Helferkreisen nahmen Mitarbeiter der Agentur für Arbeit an Netzwerktreffen teil, um über die Arbeit der Arbeitsmarktverwaltung zu informieren. Auch bei Workshops des Fachberatungsdienstes „Zuwanderung, Integration und Toleranz – FaZIT“ informieren Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung Antworten auf Fragen der Aktiven.⁴⁶

Solche Angebote, die Freiwillige gern wahrnehmen, dienen der gezielten Weitergabe von Informationen mit Themen-Inputs von Mitarbeitern aus Jobcenter oder Agentur für Arbeit. Bei der Agentur für Arbeit oder im Jobcenter scheint es jedoch keinen eigenen Reflexionsstrang über die Rolle des freiwilligen Engagements zu geben; eher werden bei Bedarf

konkrete Zwischenfälle im teaminternen Austausch diskutiert. Auch gibt es kein Informationsmaterial, das speziell auf die Zielgruppe der freiwillig Engagierten und ihre Bedarfe zugeschnitten ist.

Die Kammern in Potsdam reagierten sehr schnell auf die Zuwanderung von Flüchtlingen: Im September 2015 wurde auf Initiative der IHK das Bündnis für Beschäftigung mit etwa 40 Bündnispartnern aus Verwaltung, Unternehmen, Kammern, Bildungsträgern und Wohlfahrtsverbänden ins Leben gerufen. Auch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit sind dort vertreten. Ziel war die schnelle unbürokratische Integration Geflüchteter in Arbeit und Ausbildung. In regelmäßigen Abständen von drei bis vier Monaten finden Treffen statt, in denen Aspekte der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter besprochen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausgelotet, Fragen eingebracht und Inputs zur spezifischen Fragen eingeholt werden. Freiwillig Engagierte sind hier kein ständiger Akteur, sondern werden eher punktuell einbezogen. Auch hier ist es ein Problem, dass das Bündnis für Beschäftigung zu Terminen tagt, die für berufstätige Engagierte kaum passen.

Aus dem Bündnis für Beschäftigung heraus entstand als feste Anlaufstelle für Unternehmen, Geflüchtete und Institutionen unter dem Dach der IHK das Welcome Integration Network (WIN)-Service Center. Hier werden Unternehmen zu Fragen wie Aufenthaltsrecht, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, aber auch zum Zugang Geflüchteter zur dualen Ausbildung beraten. Das WIN-Service-Center unterstützt auch beim Zusammenbringen von Flüchtlingen und Unternehmen.

Auch freiwillig Engagierte wenden sich mit Fragen zur Ausbildung an die WIN-Beratungsstelle oder begleiten Geflüchtete zu einem Beratungsgespräch. Der Mehrwert des freiwilligen Engagements wird auch hier in der Begleitung der Geflüchteten vor, während und nach dem Beratungsgespräch gesehen: Es gibt einen Ansprechpartner, der im Nachgang auftauchende Fragen beantwortet oder bürokratische Prozesse sowie Gepflogenheiten am Arbeitsmarkt erklärt. Insbesondere Begleiter minderjähriger Geflüchteter werden als wichtige Verbindungsstellen gesehen, da sie seltener von sich aus die Beratungsstelle aufsuchen.

⁴⁶ FaZIT hält ein vielfältiges Angebot des gemeinnützigen Vereins Gesellschaft für Inklusion und Soziale Arbeit – ISA e. V. für Zugewanderte, insbesondere Geflüchtete bereit, seit 2015 auch Fortbildungen und Dialogforen („Dialogwerkstatt“) für freiwillig Engagierte, vgl. <https://fazit-brb.de/> (Download 9.7.2018).

Einzelne Weiterbildungen der IHK zur betrieblichen Integration Geflüchteter richten sich auch an freiwillig Engagierte, die aber bislang von diesen nicht wahrgenommen wurden. Dies kann damit zusammenhängen, dass es sich um eine Tagesveranstaltung während der Woche handelt, wofür sich berufstätige oder freiwillig engagierte Studierende freinehmen müssten.

Bei der Handwerkskammer Potsdam unterstützt seit März 2016 ein Willkommenslotse Unternehmen im Handwerk bei der Vermittlung Geflüchteter in offene Ausbildungs- und Arbeitsplätze und begleitet Unternehmen und Geflüchtete je nach anstehendem Bedarf. In der Praxis spielt die Einstiegsqualifizierung (EQ) mit Schwerpunkt auf Sprache eine große Rolle, für viele eine notwendige und hilfreiche Brücke auf dem Weg in eine duale Ausbildung. Auch hier wird die Unterstützung durch freiwillig Engagierte als hilfreich beschrieben, zum einen in ihrer Funktion als Begleiter und Vertrauensperson sowie als Ansprechpartner für Fragen zu den Gesprächen mit dem Willkommenslotsen oder als „Lotse“ zwischen den Behörden. Der Willkommenslotse klärt in der Zusammenarbeit mit den freiwillig Engagierten, welche Aufgaben sie übernehmen können und wollen und unter welchen Rahmenbedingungen dies geschehen kann.

Sicht der Behörden und Freiwilligen auf die wechselseitige Kooperation

Behörden und Institutionen beschreiben die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten im Großen und Ganzen als positiv und in der Regel als reibungslos. Kritisch aus ihrer Sicht ist es, wenn freiwillig Engagierte sich gegen Entscheidungen der Arbeitsverwaltung wehren, ohne die rechtlichen Rahmenbedingungen und Prozesse bei der Arbeitsmarktintegration genau zu kennen. Freiwillige selbst berichten, dass sie v. a. bei bürokratischen Vorgängen wie dem Ausfüllen von Anträgen, Formularen oder rechtlichen Fragen, z. B. nach den Voraussetzungen für eine Arbeitserlaubnis, an Grenzen stoßen⁴⁷. Gerade das Thema Arbeitsmarktintegration wird von einigen als komplex und kompliziert beschrieben; allerdings gibt es auch Engagierte, die sich, bisweilen aus dem eigenen beruflichen Hintergrund heraus,

47 Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der Brandenburger Ehrenamtsstudie, in der im ganzen Bundesland freiwillig Engagierte in der Flüchtlingshilfe befragt wurden. Auf die Frage nach Schwierigkeiten in der Praxis des Ehrenamtes standen bürokratische Barrieren an erster Stelle (Lemmermeier und Gartz 2017).

gerade auf diesen Bereich konzentrieren und oft auf eigene Faust in direktem Kontakt zu Unternehmen Arbeits- und Ausbildungsplätze akquirieren.

Das Spektrum der Unterstützungsangebote für freiwillig Engagierte

In Potsdam gibt es eine ganze Reihe von Angeboten für freiwillig Engagierte. Sie erreichten aber gerade zu Beginn der hohen Flüchtlingszuwanderung v. a. Freiwillige in festen Organisationsstrukturen bei Trägern oder Wohlfahrtsverbänden. War man nicht an ein entsprechendes Netzwerk angebunden, war es schwierig, unterstützende Angebote zu finden. Die Helferkreise, die inzwischen ein bedarfsorientiertes, flexibles Angebot bereitstellen, mussten in der Anfangsphase neben dem freiwilligen Engagement ihre eigenen Unterstützungsstrukturen erst noch aufbauen.

Die Palette der Angebote umfasst v. a. Schulungen zum Asylrecht, zur Selbstfürsorge, die (allen Engagierten offenstehenden) Bildungstage der AWO zu allgemeinen Fragen des Ehrenamts sowie Veranstaltungsreihen der AWO, z. B. zum Islam. Mit dem Entstehen geförderter Patenprojekte wurden auch Austauschtreffen und Supervisionen sowie Schulungen für die Paten eingerichtet. „Start with a Friend“ bietet in Potsdam Schulungen zum Asylrecht oder interkulturelle Workshops für die Tandempartner an⁴⁸. Auch SEKIZ kündigte für das Integrationspaten-Projekt monatliche Teamberatungen für einen Austausch sowie regelmäßige Supervisionen an⁴⁹. Dazu gibt es, wie oben erwähnt, in den Helferkreisen und Netzwerken mittlerweile regelmäßige Stammtische und Netzwerktreffen, Supervisionen und Schulungen.

Zwei Professorinnen der Fachhochschule Potsdam boten ehrenamtlich über einen Zeitraum von anderthalb Jahren Supervisionen und Mediationen für ehrenamtlich Aktive in der Flüchtlingshilfe an. Dieses wöchentliche Angebot stand allen freiwillig Engagierten der Flüchtlingshilfe offen. Zu Beginn war der Andrang sehr hoch, ging aber zurück, vermutlich auch, weil inzwischen die Netzwerke und Helferkreise selbst Supervisionen im Programm haben.

48 vgl. Handout von SwaF für „Locals“ der Tandempartnerschaft: www.start-with-a-friend.de/standorte/potsdam/ (Download 16.2.2018).

49 www.sekiz.de/ehrenamt/projekte/integrationspaten (Download 19.2.2018).

Der Beratungsfachdienst Zuwanderung, Integration und Toleranz – FaZIT bietet in Brandenburg Fortbildungen für freiwillig Engagierte an. Neben einigen gesetzten Veranstaltungen⁵⁰ werden die meisten Fortbildungen auf Nachfrage konzipiert. Ein hoher Bedarf besteht bei den Themen interkulturelle Kompetenz, Alltagsleben in arabisch-islamischen Kulturen und anfangs gab es auch eine Anfrage nach didaktischen Grundlagen im Deutschunterricht. Auch die Gestaltung von Patenschaften und die Frage von Nähe und Distanz beschäftigen die Engagierten. Der Workshop „Durch Paragrafenschungel und Behördendickicht“ wird regelmäßig angeboten: Er liefert Grundlageninformationen für den Zugang zu Arbeit und Ausbildung, zu Sozialleistungen, zu Rechten und Pflichten nach dem Asylverfahren wie Familiennachzug, Wohnsitz und Aufenthaltsstatus. Nachfragen zum Arbeitsmarkt lösten nach und nach das Thema Deutsch als Fremdsprache ab.

Unterstützung für das freiwillige Engagement Geflüchteter

Das bundesweit an 30 Standorten vertretene Projekt „samo.fa“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, das Engagement Geflüchteter und von Migranten ohne Fluchthintergrund zu fördern, sie bei der Selbstorganisation, Vernetzung und Qualifizierung zu unterstützen und Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches zu bieten. In Potsdam gab es Veranstaltungen, die über die Beantragung von Fördergeldern, das Erstellen von Informationsmaterial (Flyer, Plakate) sowie über die Sicherheit bei der Internet-Nutzung informierten. Gleichzeitig wurden auch Aktivitäten für Geflüchtete organisiert, die neben der Vermittlung von Sprachpraxis und Kenntnissen über Weiterbildungsangebote (Besuch einer Infoveranstaltung an der Uni Potsdam zu Weiterbildungsmöglichkeiten) auch dazu dienen, Geflüchtete in das freiwillige Engagement einzubinden. Zusammen mit der Integrationsbeauftragten Potsdams und dem Migrantenbeirat richtete „samo.fa“ im September 2017 eine Dialogkonferenz aus: In Arbeitsgruppen wurden Aspekte der Arbeitsmarktintegration wie die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Wege zur Existenzgründung, aber auch zum freiwilligen Engagement von Migranten diskutiert.

⁵⁰ zu aktuellen Schulungen s. <https://fazit-brb.de/projekte/schulungen-fuers-ehrenamt/inhalte-und-termine/> (Download 17.6.2018).

4.2 Dresden

Steckbrief Dresden: Bevölkerung und Geflüchtete in Zahlen

Einwohner

Dresden als Landeshauptstadt des Freistaats Sachsen hatte Ende 2017 knapp 550.000 Einwohner. Von 2010 bis 2015 nahm die Bevölkerung um mehr als 30.000 Personen zu, von 2015 auf 2016 um weitere 4.700. Die migrantische Zuwanderung und speziell die Zuwanderung Geflüchteter hat zu diesem Wachstum wesentlich beigetragen. 7,4 Prozent der Bevölkerung haben eine ausländische Staatsangehörigkeit (Stand 31.12.2017).

Geflüchtete

2015 hat Dresden fast 4.200 (zugewiesene) Asylbewerber aufgenommen. 2016 waren es knapp 1.850, für das ganze Jahr 2017 rechnete die Stadtverwaltung mit 900 weiteren Zuweisungen. Insgesamt lebten im Januar 2018 gut 9.100 Menschen mit Fluchthintergrund in Dresden; sie machten gut 1,6 Prozent der Einwohnerschaft aus. Die Gruppe mit Syrien als Herkunftsland (über 50 % der Geflüchteten) stellte die größte Gruppe dar, gefolgt von Geflüchteten aus Afghanistan.

Geflüchtete im Rechtskreis SGB II („Hartz IV“)

Die Zahl der als Flüchtlinge anerkannten Asylbewerber wächst mit der Zahl der positiven Asylbescheide des BAMF weiter stark; sie werden dann im Rechtskreis des SGB II vom Jobcenter als erwerbsfähig geführt. Innerhalb eines Jahres, vom Juni 2016 auf Mai 2017, wuchs diese Gruppe um fast 100 Prozent (Pratzka 2017).

Unterbringung/Wohnformen der Geflüchteten

Ende September 2017 wohnten 3.560 (2016: 5092) Asylbewerber in Wohnungen (v. a. Familien) und Wohnheimen (Einzelpersonen) der Stadt. Ihre Asylverfahren waren noch nicht entschieden. 2.244 von ihnen waren dezentral in Wohnungen untergebracht, 1.316 lebten zentral in Wohnheimen. Das geht auf eine Grundsatzentscheidung des Stadtrats zurück, wonach zwei Drittel der Asylbewerber in von der Stadt angemieteten „Gewährleistungswohnungen“ und nur ein Drittel in städtischen Wohnheimen/Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden sollten. Daneben gibt es je-

weils noch hunderte Asylsuchende in von der Landesregierung getragenen Erstaufnahmestellen, Mitte 2017 waren es noch über 2.600 Plätze. Wegen der niedrigen Mieten in den Großwohnsiedlungen und z. T. auch wegen des nicht renovierten Zustands kaum anderweitig vermietbarer und deshalb noch leerstehender Wohnungen fand und findet sich ein besonders großer Teil der städtischen Gewährleistungswohnungen in „Plattenbau“-Stadtteilen, z. B. in Gorbitz und Prohlis (Landeshauptstadt Dresden 2016b: 33; 2017a). Dort war die Anzahl der Bewohner im Jahrzehnt nach der Wende viel stärker als im städtischen Durchschnitt zurückgegangen, z. T. um mehr als ein Drittel. Das erklärt, trotz erfolgter Rückbauten (Abrisse), warum es dort noch 2015 unmittelbar verfügbare leerstehende Wohnungen (für Flüchtlinge) gab.

Die Infrastruktur des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe: Dresden

Die Basis: Einzelpersonen, freie Initiativen, Vereine und Netzwerke

Die starke Präsenz fremdenfeindlicher Stimmen in der Öffentlichkeit und im gelebten Alltag spielte in Dresden als Gründungsimpuls für Initiativen, Vereine und Netzwerke in der Flüchtlingshilfe eine stärkere Rolle als in anderen Städten. Schon vor der großen Flüchtlingszuwanderung ab 2014 – und vor dem massiven Auftreten der fremdenfeindlichen Pegida-Bewegung mit ihren Montagsdemonstrationen – hatten sich solche Initiativen ausdrücklich mit dem Ziel gegründet, dem wachsenden Klima der oft hasserfüllten Abwehr alles Fremden mit Internationalität und Weltoffenheit entgegenzutreten. So folgten dem Netzwerk „Leuben ist bunt“, 2012 gegründet, nach der dramatischen Erhöhung der Zahl zugewiesener Flüchtlingen viele weitere Netzwerke, in denen sich in den Stadtteilen Einrichtungen wie das jeweilige Quartiersmanagement, Kirchengemeinden und engagierte Einzelpersonen zusammenfanden. Für sie stand zunächst die praktische Unterstützung der frisch angekommenen Geflüchteten in den neu eingerichteten Gemeinschaftsunterkünften im Vordergrund. Mit steigender Aufenthaltsdauer gewann die Unterstützung und Begleitung der Geflüchteten bei ihrer längerfristigen Integration in das

soziale Leben, in reguläre Wohnungen und in Ausbildung und Erwerbsarbeit immer mehr an Bedeutung.

Die Informationsseite zu den Netzwerken und Initiativen in der Flüchtlingshilfe der Stadt Dresden⁵¹ benennt 14 stadtteilbezogene und 16 stadtweit agierende Initiativen und Netzwerke. Letztere sind in unterschiedlicher Mischung teils geförderte Projekte mit hauptamtlichem Personal, teils Plattformen für freiwillig-ehrenamtliches Engagement. Insgesamt spricht die Ehrenamtskoordination im Januar 2017 von 2.000 Menschen, die sich stadtweit regelmäßig in der Flüchtlingshilfe engagieren. Viele weitere Initiativen sind auf dieser Informationsseite nicht gelistet; einige von ihnen sind auf der Website der evangelischen Kirche in Dresden zur Flüchtlingsarbeit beschrieben. Zu den Aktivitäten der Initiativen gehören Begegnungs- oder „Sprachcafés“ als niedrigschwellige Räume für erste und intensivere Begegnungen zwischen Alteingesessenen und Geflüchteten.

Einige Helferkreise haben mit Unterarbeitsgruppen thematische Schwerpunkte gesetzt. Profiliert zum Aufgabebereich „Arbeitsmarktintegration“ hat sich im Netzwerk „Willkommen in Löbtau“ u. a. die Arbeitsgruppe „Ausbildung und Arbeit“, die sich neben Fragen des Arbeitsmarktzugangs auch der praktischen Vermittlung in Ausbildung und Arbeit widmet.

51 www.dresden.de/de/leben/gesellschaft/migration/hilfe/netzwerke_und_initiativen.php (Download 22.5.2018).

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 1: Die Arbeitsgruppe „Ausbildung und Arbeit“ im Netzwerk „Willkommen in Löbtau“

„Ich bin auch jemand, der nicht nein sagt, wenn jemand kommt. Ich war in Bezug auf das Asylverfahren sehr involviert und hatte viel mit Dingen zu tun, die nichts mit Arbeit zu tun hatten.“ (Ehrenamtlicher aus der AG „Ausbildung und Arbeit“ im Netzwerk „Willkommen in Löbtau“)

Die Arbeitsgruppe (AG) entstand bald nach der Gründung des Netzwerks „Willkommen in Löbtau“ als Initiative einiger Aktiver mit beruflicher Verankerung an der Technischen Universität. Sie sahen schon früh die Notwendigkeit, dass Freiwillige Geflüchtete bei ihrer Integration in (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt längerfristig

begleiten sollten. Die AG startete mit Informations- und Vernetzungsveranstaltungen, die z. T. sowohl Geflüchtete als auch an Patenschaften Interessierte besuchten, und zwar weit über die Erwartungen hinaus: Es trafen sich z. B. Geflüchtete, Freiwillige und Interessierte mit Ausbildern und Behörden oder es gab Vernetzungstreffen mit anderen Willkommensinitiativen. Basis der Arbeit ist die individuelle Begleitung einzelner Geflüchteter in Patenschaften. Ein erheblicher Teil der 2015 begründeten Patenschaften hat 2017 als „Langfrist-Begleitung“ noch immer Bestand. Kontaktintensität und Themen der Begleitung richten sich sowohl nach den Bedürfnissen der Geflüchteten als auch nach den Interessen und Kompetenzen der Paten. Die AG hat sich – auch wegen häufiger Wohnungswechsel der begleiteten Flüchtlinge – zu einer Drehschreibe für die Anregung und Begleitung von Patenschaften in ganz Dresden entwickelt. Anfang 2017 hatten mehr als 70 Patenschaften im Umfeld der AG (Odermann 2017) Bestand.

Unterstützend richtete das Netzwerk einen immer aktuell gehaltenen und auf professionellem Niveau gepflegten Internet-Auftritt ein, in dem die AG Ausbildung und Arbeit eine eigene Informationsplattform unterhält. Dort werden nicht nur die Vorträge der öffentlichen Veranstaltungen, sondern auch unterschiedliche und aktualisierte Materialien zum komplexen Thema „Zugang von Flüchtlingen zu Ausbildung und Arbeit“ sowie anstehende Termine jeweils zeitnah eingestellt.

Für die Paten gibt es monatliche Stammtischtreffen, bei denen über aktuelle Herausforderungen in der Praxis der individuellen Begleitung gesprochen wird. Aus diesem Erfahrungsaustausch heraus werden auch kritische Positionen zum Funktionieren des „Systems Flüchtlingshilfe“ auf lokaler Ebene formuliert und an institutionelle Ansprechpartner weitergegeben – so z. B. eine dezidierte Kritik an der Qualität der BAMF-Integrationskurse bei bestimmten Trägern oder generell an der Qualität der Jugendintegrationskurse. Solche Kritikpunkte haben ihren Weg bis in ein Positionspapier des Lenkungsausschusses Integration in Arbeit und Ausbildung unter dem Vorsitz des Oberbürgermeisters gefunden. Bei diesen Treffen werden auch weitere Veranstaltungen geplant und notwendige Klärungsgespräche mit Institutionen – von Vertretern des Jobcenters über

das Sozialamt bis zu einzelnen Arbeitgebern – vereinbart. Auch der Start weiterer Projekte wird hier angeschoben, wie etwa ein gemeinsam mit einem soziokulturellen Jugendzentrum betriebener interkultureller Lernraum mit einem Nachhilfeangebot an vier Nachmittagen pro Woche.

Für ihre Arbeit wurde die AG „Ausbildung und Arbeit“ 2016 mit dem Integrationspreis der Landeshauptstadt Dresden ausgezeichnet.

Im Mai 2018 stellte die Löbtauer Arbeitsgruppe, parallel zu einer Willkommensinitiative in einem anderen Stadtteil (Johannstadt), je einen Koordinator für das Gesamtnetzwerk und für die AG Ausbildung und Arbeit – auf Minijobbasis ein. Kurz davor hatte das Netzwerk „Willkommen in Löbtau“ einen eingetragenen Verein gegründet, wodurch nun finanzielle Mittel aus einem Bundesprogramm zur Verfügung stehen, die eine Teilprofessionalisierung der koordinierenden Aufgaben ermöglichen. Währenddessen bleibt die alltagspraktische Begleitung der Geflüchteten in Patenschaften weiter unbezahlt.

Ein weiteres Beispiel: Der Helferkreis „Willkommen in Johannstadt“ versteht sich als Netzwerk für gute Nachbarschaft und Integration. Es gibt Arbeitsgruppen und Angebote zu den Themen Lernhilfe, Sprache und Bewerbung (Office-Kurs „Wie schreibt man eine Bewerbung? Wie wird ein Lebenslauf erstellt?“).

Das zeigt: In der Alltagsunterstützung fließen die Themen Wohnen, Spracherwerb und Arbeit ineinander – und verbinden sich mit anderen Fragen wie der gesundheitlichen Begleitung, der Betreuung und des Bildungszugangs von Kindern – von den anfangs im Vordergrund stehenden asylbezogenen Themen, zunächst dem Asylverfahren und dem Themenkreis Familiennachzug abgesehen. Die Unterstützung beim Erlernen der Sprache ist eine dauerhafte Querschnittsaufgabe.

Weitere Patenprojekte

Bei der Vermittlung von Patenschaften engagieren sich neben der AG Ausbildung und Arbeit von „Willkommen in Löbtau“ weitere Helferkreise. Dabei wird auch auf Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit geachtet, indem beispielsweise die Netzwerkkoordination mit dem Paten eine Mindeststundenzahl für die regelmäßige Begleitung vereinbart (Bertelsmann Stiftung 2016a: 40). Darüber hinaus gibt es auch in Dresden Patenprojekte, die Ableger bundesweiter Programme sind, z. B. von „Menschen stärken Menschen“ des BMFSFJ. Genannt sei hier das vom Träger „Soziale Dienste und Jugendhilfe GmbH“⁵² getragene Projekt „Wir sind Paten“ mit 13 Standorten, u. a. Dresden.

Bei dem im Sommer 2016 gegründeten Verein „Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen“ handelt es sich um eine überbetriebliche Initiative, die Workshops zur Weiterbildung zum Paten oder Integrationsbegleiter anbietet. Dabei wird Wert darauf gelegt, den Erfahrungsschatz aus bisherigen Patenschaften zu nutzen und von vornherein klarzustellen, dass der Aufwand einer Patenschaft möglicherweise nicht im Rahmen des regulären Arbeitstags bewältigt werden kann und zumindest teilweise zum freiwilligen Engagement wird. Der Vereinsvorstand arbeitet komplett auf ehrenamtlicher Basis, unterstützt von einer hauptamtlichen Büroleitung.⁵³

Sprachförderung durch Ehrenamtliche/freiwillig Engagierte

Eine Aufstellung des städtischen Ehrenamtskoordinators weist (für Ende 2017) insgesamt 24 überwiegend ehrenamtlich geleistete Sprachförderangebote aus. In der Praxis schließen die Sprachlerngruppen und Tandems in vielen Fällen auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildung und Arbeit ein: Die Helfer begleiten ihre Sprachschüler zum Jobcenter, unterstützen sie beim Erstellen von Lebenslauf und Bewerbungsbriefen und nutzen eigene Verbindungen zur Vermittlung von Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen. Auch hier ist demnach eine ausgesprochene Dynamik von der Sprachnachhilfe zur Begleitung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit zu konstatieren.

52 Gemeinnützige Tochtergesellschaft des Zentralrats der Muslime in Deutschland e. V.

53 vgl. www.welcomesaxony.de.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 2: Die „ABC-Tische“ des Dresdner Umweltzentrums

Diese Initiative entstand 2015, als gegenüber der Außenstelle Friedrichstadt des Umweltzentrums die erste Dresdener Erstaufnahmestelle für Flüchtlinge als Zeltstadt eingerichtet wurde. Sie startete mit einem Kommunikations- und Begegnungsangebot mit anfangs 200 Geflüchteten an sieben Tagen pro Woche und vielen Dresdnern als Besuchern. Daraus entwickelte sich ein strukturiertes Angebot – die sogenannten ABC-Tische, die jeweils an drei Tagen pro Woche stattfinden: mit einem festen Stamm von 15 bis 20 Aktiven, zusätzlich punktuell Unterstützenden und einem etwa halbjährlich wechselnden Stammpublikum an lernenden und an Kommunikation interessierten Geflüchteten. Anfangs wurde in großen Gruppen Deutsch gelernt, daraus entstand organisiertes Kleingruppenlernen und bei fast allen Aktiven eine umfassende individuelle Begleitung Einzelner im Hinblick auf Ausbildung und Arbeit und Begleitung zur Arbeitsagentur oder zum Jobcenter. Dabei werden auch Unternehmen aktiv: Beispielsweise entwickelte die Dresdner Stadtentwässerung ein begleitendes Unterstützungsprogramm für geflüchtete Azubis.

Die unterschiedlichen beruflichen und Erfahrungshintergründe der aktiven Helfer machen unterschiedliche Formen von Unterstützung möglich: So bietet ein erfahrener Prüfer aus dem Handwerksbereich Vorbereitung auf die Schweißerprüfung an oder ein früherer Jurist hat eine 16-seitige Handreichung zu allen rechtlichen Fragen rund um den Arbeitsmarktzugang erarbeitet. Vertreter des Jobcenters vermittelten Basisinformationen z. B. zum Übergang vom Asylbewerberleistungsgesetz in den Bezug von Arbeitslosengeld II.

Inzwischen bringen erste Ausbildungsabbrecher ihre Erfahrungen an die ABC-Tische mit; das macht deutlich, wie groß der begleitende Unterstützungsbedarf bei einer dualen Ausbildung ist.

Das Projekt hat zunächst für die Hälfte des Jahres 2017 eine Förderung aus Landesmitteln erhalten. 2017 ging der Integrationspreis der Landeshauptstadt Dresden an die ABC-Tische.

Migrantenorganisationen

Migrantenorganisationen spielen in Dresden eine geringe Rolle: Bislang haben sich nur wenige Communities organisiert, v. a. Gruppen länger dort ansässiger Migranten wie Vietnamesen oder Spätaussiedler aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion. Vereinzelt bilden aber auch neue Migrantengruppen Vereine, etwa der Afghanische Kulturverein Dresden.

Seit Sommer 2016 bietet das House of Resources (hor) (BAMF 2016) aus einer vom BAMF geförderten Projektfamilie an 14 Standorten in Dresden Unterstützung für freiwillig Engagierte in Migrantenorganisationen an: Beratung bei einer Vereinsgründung, bei der Entwicklung einer Projektidee und Weiterbildungen in Richtung Professionalisierung zu Themen wie Fundraising, Moderationstechniken oder Antragstellung. Bei Neugründungen migrantischer Vereine wird eine Anschubfinanzierung gewährt. Im November 2017 organisierte das Dresdner Projekt zusammen mit der Stadt Dresden (Koordinator Ehrenamt für Asyl/Integrationsbeauftragte) eine „Ressourcenwerkstatt Interkulturelles Engagement“, die der Präsentation und Vernetzung von Vereinen und Initiativen sowie dem Herausarbeiten von Möglichkeiten diene, vorhandene Ressourcen gemeinschaftlich zu nutzen.

Bausteine in der Infrastruktur des Ehrenamts: Ehrenamtskoordination

Vor dem Hintergrund der Gründungswelle von Initiativen und des explodierenden freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe stellte sich die Frage nach Strukturen einer Koordinierung, nach Gelegenheiten zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie zur Organisation von Qualifizierungsangeboten für die Freiwilligen. Es musste auch darum gehen, Doppelarbeit Einzelner einzudämmen, etwa bei der Beschaffung von Informationen und Know-how. Als Antwort darauf wurde 2015 eine Koordinationsstelle für das Ehrenamt im Bereich Asyl im Geschäftsbereich Arbeit, Soziales, Gesundheit und Wohnen im Sozialamt geschaffen.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 3: Der Ehrenamtskoordinator im Bereich Asyl

Der Stelleninhaber bringt ausgeprägte eigene Erfahrungen aus der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit mit. Er arbeitet eng mit den Stadtteil- und Helfernetzwerken zusammen und hat durch regelmäßige Vor-Ort-Besuche bei den Netzwerken ein detailliertes Bild von deren Aktivitäten. Er unterstützt bei Vereinsgründungen und Antragsstellungen, informiert über Fördermöglichkeiten, stellt in einem monatlichen Newsletter Terminhinweise z. B. zusammen, z. B. über Fortbildungen für freiwillige Helfer, über Veranstaltungen und Informationsmaterialien, und steht für Anfragen und Anliegen zur Verfügung. Auch unterstützt er Dresdner bei der Bildung von Patenschaften zwischen Alteingesessenen und Geflüchteten und hat dazu ein Informationsblatt über Rahmenbedingungen, zeitlichen Aufwand und Einsatzbereiche erstellt (Landeshauptstadt Dresden 2016a). Er besucht die einzelnen Helferkreise und initiiert und organisiert gemeinsam mit anderen Akteuren große Netzwerktreffen: Auf einem „Markt der Möglichkeiten“ konnten im März 2017 freiwillige Helfer und hauptamtliche Akteure Informationen austauschen und miteinander ins Gespräch kommen. Diese Veranstaltung war auch zeitlich auf die Bedarfe freiwillig Engagierter zugeschnitten, von denen ein Großteil berufstätig ist, etwa 150 Personen waren anwesend. Ziel war es auch, Funktion und Auftrag hauptamtlicher Akteure zu erörtern, Wissenslücken der Freiwilligen zu schließen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen. Bereits im Vorfeld der Veranstaltung wurde eine Übersicht von Angeboten für die Integration in Arbeit und Ausbildung von Trägern, Jobcenter, Agentur für freiwillig Engagierte erstellt (Landeshauptstadt Dresden 2017b).

Ein ähnliches, aber wegen der durchweg als schwer erreichbar diskutierten Zielgruppe „geflüchtete Frauen“ ungewöhnliches Begegnungsformat war ein Treffen zwischen (nur) syrischen Frauen (von denen 100 persönlich eingeladen waren und 60 auch kamen), Jobcenter-Mitarbeitern und Vertretern aus Frauenprojekten mit dort aktiven Freiwilligen im Jobcenter im Februar 2018 (Hirschwald 2018). Dieses Treffen war vom Ehrenamtskoordinator gemeinsam mit dem Jobcenter

und der KAUSA-Serviceestelle⁵⁴ organisiert und von der Integrations- und Ausländerbeauftragten der Stadt unterstützt.

Das starke Engagement des Ehrenamtskoordinators zu Fragen der Arbeitsmarktintegration spiegelt die große Bedeutung wider, die das Themenfeld „Unterstützung auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit“ für einen großen Teil der freiwillig Engagierten in der Flüchtlingshilfe hat.

Gleichzeitig sendet der Einsatz des Ehrenamtskoordinators im Bereich Asyl auch ein politisches Signal: Bei öffentlich wirksamen Veranstaltungen geht es auch darum, ein Gegengewicht zu den auch medial sehr präsenten Pegida-Demonstrationen zu bilden:

„... natürlich wollen wir auch die Dresdner, die schon länger hier leben, einladen, um einfach mal zu zeigen, was gibt's alles in der Integrationsarbeit im Gegensatz zu den Montagsspaziergängern. Wir machen ja nicht so viel Lärm, aber man muss es einfach auch mal zeigen.“

Bausteine in der Infrastruktur des Ehrenamts: Bildungskoordination

Die Position des Bildungskordinators für (Neu-)Zugewanderte im Bereich Erwachsenenbildung wurde im Herbst 2016 in der Stadtverwaltung mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“ eingerichtet – dazu noch zwei weitere Stellen für die Bereiche Frühkindliche Bildung sowie schulische und berufliche Bildung (BMBF 2016a; 2016b).⁵⁵ Der Bildungskordinator ist für alle Fragen der Arbeitsmarktintegration zuständig. Er hat wenig mit dem Handlungsfeld des freiwilligen Engagements zu tun, arbeitet jedoch Hand in Hand mit dem Ehrenamtskoor-

54 Die Koordinierungsstellen Ausbildung und Migration (KAUSA) sind Teil des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Sie sind Anlaufstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, junge Geflüchtete und deren Eltern, die sich über die Ausbildungsmöglichkeiten informieren wollen, sowie für Unternehmen, die junge Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund ausbilden wollen.

55 Auf Grundlage der Förderrichtlinie „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit Juni 2016 Bildungskoordinationsstellen in 321 Städten und Landkreisen.

dinator. Zudem steht er in engem Austausch mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter. Regelmäßig organisiert er Netzwerktreffen, auf denen sich Projekte mit Fokus auf die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit vorstellen und auf den neuesten Stand bringen können.

Bausteine in der Infrastruktur des Ehrenamts: Regionalkoordinator

Als weiteres Strukturelement in der Flüchtlingshilfe wurden bei den Trägern der Asylsozialarbeit Stellen für Regionalkoordinatoren geschaffen. Sie fungieren als Ansprechpartner für Bewohner, Freiwillige, Institutionen und Behörden und unterstützen so die Netzwerkarbeit im sozialen Nahraum (Landeshauptstadt Dresden 2017c). Auch sie stehen den Asyl-Helferkreisen und -initiativen als Ansprechpartner in den Stadtteilen zur Verfügung und sind z. B. bei Treffen der Netzwerke und deren Untergruppen dabei. In gewisser Weise betreiben sie eine Art Einsatzplanung für die Asylsozialarbeiter. Wenn Freiwillige sie auf Probleme einzelner Geflüchteter (auch Familien) aufmerksam machen, sorgen sie für angemessene individuelle Begleitung. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist jedoch die Netzwerkarbeit mit Professionellen aus Einrichtungen, Verbänden, Projekten und städtischen Stellen.

Bausteine in der Infrastruktur des freiwilligen Engagements: Das Thema Arbeitsmarktintegration

Zur Arbeitsmarktstruktur in Dresden

Dresden verfügt – obwohl die Stadt als Technologiemetropole ehrgeizig ist und sich rund um die Technische Universität viele Start-ups angesiedelt haben – nur über eine relativ geringe Anzahl von Industriearbeitsplätzen. Es ist eher eine Dienstleistungsstadt. Branchen mit vielen einfachen Jobs im Helferbereich sind eher schwach vertreten. Es gibt aber viele Arbeitsplätze in der Gastronomie und in den personenbezogenen Dienstleistungen. Deshalb nehmen Zeitarbeitsfirmen, die in industriestarken Regionen viele Produktionshelferjobs auch an Geflüchtete vermitteln, relativ weniger Geflüchtete auf als das bundesweit der Fall zu sein scheint (Gürtzgen, Kubis und Rebien 2017). Daher konkurrieren in Dresden Geflüchtete mit einheimischen Geringqualifizierten um die relativ wenigen Einfachjobs in der Gastronomie und anderen Dienstleistungsarten.

Die Arbeitsagentur

In Dresden gibt es bei der Agentur für Arbeit einen verlässlichen und unterstützenden Ansprechpartner für Geflüchtete und ihre freiwilligen Helfer: Es handelt sich um einen Arbeitsvermittler, der bereits seit April 2014 im Modellprojekt „Early Intervention“ Netzwerke aufgebaut hat, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Geflüchtete vermitteln. Zugleich schuf er sich, zeitweilig auch durch eigenes freiwilliges Engagement, einen engen Kontakt zu den vielen Helfergruppen und führt an der VHS immer wieder kostenlos Veranstaltungen zum Thema Asyl und Arbeitsmarkt durch.

Des Weiteren gab es in der Arbeitsagentur bis 2016 ein Team für den Bereich Asyl, das einerseits wegen der rückläufigen Zahl von Kunden aus der Zielgruppe, aber andererseits auch deshalb aufgelöst wurde, weil keine Sonderstrukturen bestehen sollten, die den Verdacht auf Bevorzugung der Geflüchteten nähren könnten. Die Arbeitsvermittler nahmen das Thema Asyl daher mit in ihre jeweiligen Teams. Bei den unter 25-Jährigen in der Ausbildungsvermittlung berät und vermittelt der erwähnte Mitarbeiter ausschließlich asylsuchende Jugendliche und junge Erwachsene, die außerhalb des regulären Schul- und Ausbildungssystems stehen, die z. B. Vorbereitungs- bzw. Klassen für Schüler mit Deutsch als Zweitsprache (DaZ-Klassen) oder Integrationskurse besuchen und daher nicht von der regulären Berufsberatung erreicht werden. Asylbewerber mit guten Sprachkenntnissen, einem mitgebrachten Berufsabschluss und einer klaren Ausrichtung an einem Berufsziel werden an die regulären Berufsberater weitergeleitet. Mit Unterstützung weiterer Mitarbeiter werden derzeit ca. 300 Personen auf eine Ausbildung vorbereitet.

Die Betreuung der asylsuchenden Jugendlichen beschränkt sich nicht auf rein ausbildungsbezogene Aspekte, sondern beinhaltet auch Themen wie Wohnung, Aufenthaltsstatus und das „Sich-allein-Zurechtfinden“ im neuen Land. Die Mitarbeiter arbeiten mit dem Jugend- und Sozialamt sowie mit den Kammern in jeweils eigenen Kooperationskreisen eng zusammen.

Das Jobcenter

Das Jobcenter Dresden hat seine „Binnen-Organisation“ intensiv auf die neue Zielgruppe der Asylberechtigten ausgerichtet. Dabei gibt es von Beginn an keine gesonderte Arbeitseinheit „anerkannte Asylberechtigte“, vielmehr sind alle Arbeitseinheiten auf diese in Zahlen ansteigende Zielgruppe orientiert. Dazu hat jede Einheit Migrationskoordinatoren bestimmt und die ohnehin begonnenen Qualifizierungsprozesse unter dem Titel „Interkulturelle Öffnung“ intensiviert. Dies wurde bewusst so geregelt, damit sich alle Mitarbeiter mit dem Thema Flucht und Asyl auseinandersetzen. Mitarbeiter des Jobcenters referierten zudem auf Einladung von Helferkreisen und stadtweiten Initiativen über den Rechtsrahmen des Arbeitsmarktzugangs.

Gemeinsam mit der Arbeitsagentur hat das Jobcenter den Unterstützungsbedarf der Geflüchteten auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit mit themenorientierten Informationsveranstaltungen öffentlich gemacht, z. B. mithilfe der neunten Jugendkonferenz im November 2015 unter dem Titel „Herausforderungen bei der Bildungs- und Beschäftigungsintegration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund“. Dabei diskutierten das Jobcenter und die Agentur für Arbeit Dresden, das Dresdner Jugendamt sowie weitere Einrichtungen und gemeinnützige Träger, wie sie ihr Netzwerk besser und effektiver organisieren könnten. Anschließend fand die stark besuchte Informationsbörse – Sprache, Job, Praktikum – statt, die um die 20 Projekte und Institutionen nutzten, um ihre eigenen Angebote zu präsentieren.

Ein ähnliches Format war der Fachtag „Zuwanderung“ am 14. Juli 2017, der sich als Ganztagsveranstaltung auch an Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe richtete. Tatsächlich war es ein Fachtag mit profilierten Vorträgen und Präsentationen, den jedoch wegen seines Zeitpunkts (Arbeitstag) nur wenige Freiwillige besuchen konnten. Jedoch wurde dort deutlich, dass das Jobcenter in seiner Arbeit mit Migranten und Geflüchteten intensiver als bis dato die Kooperation und Vernetzung mit einer großen Bandbreite an Akteuren sucht. Das zeigte auch der Beitrag des Migrationsbeauftragten zum Thema „Netzwerkarbeit und ihre Relevanz in einem gelingenden Integrationsprozess“ (Schäfer 2017).

Ehrenamtliche Helfer werden im Jobcenter jedoch meist nur am Rande als Kooperationspartner wahrgenommen. Jedemfalls ist in der Strategie des Dresdner Jobcenters keine proaktive Suche nach den vielen Flüchtlingspaten zu erkennen, die bei der Kommunikation helfen könnten. Für eine Öffnung der Kommunikation sorgen vielmehr Initiativen wie die des Ehrenamtskoordinators.

Das Kommunikationsformat „Mitarbeiter/Kunde/Begleitperson“ ist aber für Mitarbeiter in Jobcentern, ob in Dresden oder anderswo, keineswegs neu. Denn nicht nur Migranten, sondern z. B. auch benachteiligte Jugendliche und junge Menschen werden bei ihren Jobcenter-Besuchen häufig begleitet und unterstützt, letztere aber, anders als Geflüchtete, von professionellen Sozialpädagogen oder Angehörigen ähnlicher Berufsgruppen aus Unterstützungsprogrammen und -projekten.

Mit den Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe machen Jobcenter-Mitarbeiter ganz unterschiedliche Erfahrungen. Viele sind dankbar, bereits in der Vorbereitung auf den Termin mehr über die (Ausbildungs- und Arbeits-)Biografien der Geflüchteten zu erfahren als es in den auf Deutsch geführten, kurzen Gesprächen möglich wäre. Es kommt aber auch zu Konflikten, etwa wenn die Begleitpersonen Stellenzuweisungen nicht akzeptabel finden und eher für höherwertige Qualifizierungen eintreten, die die Jobcenter (auch wegen ihres Auftrags der prioritären, möglichst raschen Vermittlung in Arbeit) für nicht realistisch oder zu teuer halten.

Projekte zur Förderung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

In Dresden gibt es professionelle Projekte, meist aus Landes- oder Bundesprogrammen gefördert, die sich auf die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter spezialisiert haben, wie das sachsenweite Programm des Vereins „Arbeit und Leben Sachsen e. V.“⁵⁶ Mentorinnen und Mentoren unterstützen dort Geflüchtete mit „relativer Arbeitsmarktnähe“ bei einer möglichst raschen und nachhaltigen Aufnahme einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle. Arbeitsmarktnähe bezieht sich v. a. auf Sprachkenntnisse. Allerdings werden

⁵⁶ www.arbeitundleben.eu/arbeitsmarktmentoren-in-dresden-so-machen-wirs-unternehmen-trifft-bewerber-in/ (Download 18.7.2018).

Geflüchtete auch mit Sprachangeboten gefördert, wenn sie für einen Berufswunsch ein bestimmtes Sprachniveau erreichen müssen. Die Mitarbeiter dieser Projekte bewerten die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten positiv. Sie treffen klare und individuelle Absprachen mit den Engagierten, um Doppelungen im Einsatz zu vermeiden.

Weitere ähnliche Projekte:

- Willkommenslotsen der Handwerks- und der Industrie- und Handelskammer (Förderung: BMWi);
- Passgenaue Besetzung (Unterstützung von KMU bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und Integration ausländischer Fachkräfte, mit Stellen bei der Handwerkskammer, der Industrie- und Handelskammer sowie beim Berufsförderungswerk BFW Bau Sachsen);
- Projektförderung über die Fachkräfteallianz Dresden für VabA (Vorbereitung junger Asylsuchender auf eine berufliche Ausbildung; Träger: Förderverein BSZ für Technik e. V.);
- Projekt „resque continued“ im Programm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Förderung des Europäischen Sozialfonds ESF;
- VISION – Vielfalt und Integration in Sachsen – Perspektiven für Migrantinnen und Migranten in offenen Unternehmen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Programm ESF, Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration statt Ausgrenzung (IsA), Projekt beim Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft;
- KAUSA-Servicestelle (bereits erwähnt) mit Unterstützungsleistungen zur Ausbildungsvorbereitung, zu denen teils vermittelt wird, die aber z.T. auch zusätzlich zu den Regelangeboten bereitgestellt werden;
- Beratungsstelle zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, mit unterstützender Funktion für den qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktzugang Geflüchteter (und anderer Zugewandeter) v. a. mit höherwertigen Bildungs- und Berufsabschlüssen.

All diese Projekte sind zusätzlich zur Arbeitsagentur oder zum Jobcenter im Feld aktiv; die Helferkreise und der Ehrenamtskoordinator weisen in ihren Netzmaterialien auf deren Unterstützungsleistungen hin. Bis auf ein neu entwickeltes Schulungsangebot für Ehrenamtliche beim Netzwerk IQ zählen die genannten Projekte die Einbindung Ehrenamtlicher, mit denen sie ähnlich wie die Mitarbeiter von Arbeitsagentur und Jobcenter häufig zu tun bekommen, jedoch nicht konzeptionell zu ihren Aufgaben.

Eine kommunale Plattform für Strategien der Arbeitsmarktförderung Geflüchteter: Der Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung Dresden

Ende 2015 rief der Oberbürgermeister den Lenkungsausschuss „Integration in Arbeit und Ausbildung Dresden“ ins Leben mit dem Ziel der erfolgreichen Integration Zugewandeter, v. a. auch Geflüchteter, in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt. Der Ausschuss dient einer engeren Vernetzung der beteiligten Akteure und einem Informationsaustausch über die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche, aber auch über Veränderungen und notwendig gewordene Anpassungen interner Verwaltungsabläufe. Er wird vom Netzwerk IQ moderiert und tagt mehrmals im Jahr (Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung in Dresden 2017). Mitglieder sind die Kammern, das Jobcenter, die Agentur für Arbeit, die Stadt Dresden, die Ausländerbehörde und die sächsische Bildungsagentur. Sowohl der Ehrenamtskoordinator für den Bereich Asyl als auch der Bildungskoordinator sind in einer Unter-Arbeitsgruppe des Lenkungsausschusses mit Stimmrecht vertreten. Da sie in regem Austausch mit den Helferkreisen stehen, bringen sie auch Kritik und Anregungen von dort in dieses formelle Gremium ein. Der Ehrenamtskoordinator ist außerdem in weiteren Netzwerken und Gremien vertreten, wie in den Koordinierungskreisen der Arbeitsagentur mit anderen Akteuren der Jugendhilfe, des Sozialamts und der Kammern.

Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den hauptamtlichen Akteuren und freiwillig Engagierten

Die Zusammenarbeit des Ehrenamtskoordinators im Bereich Asyl mit den Helferkreisen ist sehr eng, ebenso die mit den Regionalkoordinatoren. Freiwillig Engagierte be-

zeichnen den Kontakt zwischen dem Ehrenamtskoordinator und den Helfer-Netzwerken als fruchtbar und die Erreichbarkeit als gegeben, auch mit den Regionalkoordinatoren bestehe die Möglichkeit zum Austausch, etwa bei den Netzwerktreffen der Helferkreise.

Die Zusammenarbeit mit den Flüchtlingssozialarbeitern in den Unterkünften beschreiben die freiwillig Engagierten unterschiedlich. In einzelnen Fällen funktioniert sie offenbar gut, es wird jedoch auch oft von Überlastung berichtet. Die Zuständigkeit der Sozialarbeiter endet mit der Anerkennung der Geflüchteten. Das wird als kritisch gesehen, da viele anerkannte Flüchtlinge zu diesem Zeitpunkt noch in Unterkünften leben und bei schwierigen Fragen wie Wohnungssuche auf sich allein gestellt sind. Hier bleibt der Weg zu den Migrationsberatungsstellen, die ebenfalls als überlaufen beschrieben werden. Eine Beratung zur Integration in den Arbeitsmarkt sei möglich, aber keine Begleitung der Geflüchteten. Per Mail oder Telefon können Freiwillige einzelne Fragen bei diesen Beratungsstellen klären, wobei dies im eng getakteten Arbeitsalltag der Berater nicht einfach ist.

Beim Jobcenter gestaltet sich aus Sicht befragter engagierter Unterstützer v. a. der Kontakt mit der Leistungsabteilung oft schwierig. Zum einen wegen wechselnder Ansprechpartner, zum anderen werden Kosten aus Sicht der Freiwilligen oft zu Unrecht nicht übernommen, sodass die Helfer häufig Bescheide beim Kundenreaktionsmanagement anfechten müssten. Dies wiederum funktioniert in der Regel gut, allerdings seien wegen der hohen Zahl an Widersprüchen die Bearbeitungszeiten zu lang. Der Weg über eine einstweilige Anordnung, den der oder die Geflüchtete selbst erwirken müsse, wird, wenn möglich, vermieden. Hier improvisieren die Freiwilligen mit eigenen Mitteln (Finanzen und Einsatz), um eine Lösung zu finden. Der Kontakt sowohl zu den Vermittlern des Jobcenters als auch der Agentur für Arbeit hingegen funktioniert jedoch eher gut – abgesehen von Konflikten rund um die Zuweisung von Arbeitsstellen oder was Kursteilnahmen angeht, wo es sich nicht immer um individuell passgenaue Qualifizierungschancen handelt.

Aktive in den Helferkreisen sehen die Netzwerkveranstaltungen der Stadt Dresden in der Zuständigkeit des Ehrenamts- und des Bildungskoordinators im Bereich Erwachsenenbildung wegen ihres hohen Informationsgehalts sehr

positiv. Das gemeinsame Erarbeiten von Lösungen zwischen Freiwilligen und Vertretern des Jobcenters für die Anliegen Freiwilliger stehe hingegen nicht im Vordergrund.

Aus Sicht des Jobcenters ist es wichtig zu unterscheiden, in welcher Rolle der oder die Freiwillige den Geflüchteten begleitet – als juristisch legitimierte Bevollmächtigte, denen alle Informationen zugänglich zu machen sind, oder als Begleitperson, die Informationen nur im Einklang mit dem Datenschutz erhalten kann. Die ehrenamtlichen Begleiter erwarten v. a. Unterstützung durch das Erklären der Verfahrensregeln in der Beratung, bei der Leistungsgewährung, bei der Zuweisung zu Maßnahmen und bei der Vermittlung in Arbeit. Sie möchten sich für die Belange der begleiteten Geflüchteten einsetzen und hinterfragen deshalb Gesprächsinhalte und Entscheidungen. Die Rolle der Freiwilligen bei der Herstellung von Kontakten zu potenziellen Arbeitgebern sieht auch das Jobcenter positiv, solange die Qualifikationen der Geflüchteten und die Anforderungen am möglichen Arbeitsplatz zueinander passen.

Unterstützungsangebote für Freiwillige in der Flüchtlingshilfe:

In Dresden gibt es eine Fülle an Angeboten für freiwillig Engagierte in der Flüchtlingshilfe: Die VHS bietet kostenlose Kurse an, z. B. Fortbildungen zum Islam, zur Sprache und Kultur oder für Sozialrechtsanwälte zum SGB II und daraus möglichen Leistungen für Geflüchtete. Dort findet auch der oben im Abschnitt zur Arbeitsagentur Dresden bereits erwähnte Vortrag zum Thema „Arbeitsmarkt und Asyl, Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie zu den Förderinstrumenten“ des Mitarbeiters der Agentur für Arbeit statt. Die Landeshauptstadt Dresden fördert die an der VHS durchgeführte Fortbildungsreihe „Ehrenamtskompass – Qualifikationen für das bürgerschaftliche Engagement“. Dort werden für die ehrenamtliche Arbeit in Vereinen, Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen relevante Kenntnisse zu den Bereichen Recht, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Gesundheit, Sport, Kunst und Kultur vermittelt.⁵⁷

⁵⁷ www.vhs-dresden.de/programm/beruf-und-qualifizierung/ehrenamt/

Auch der Ehrenamtskoordinator im Bereich Asyl konzipiert auf Wunsch eines Stadtteilnetzwerks Weiterbildungen entlang der Bedarfe freiwillig Engagierter, z.B. zum Thema Abgrenzung bei gleichzeitiger Wertschätzung der jeweils anderen Kultur. Die Helferkreise selbst bieten den Freiwilligen die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches bei regelmäßigen Treffen an und organisieren bei Bedarf Fortbildungen. Es gibt ebenso spezifische Angebote für migrantische Freiwillige und Migrantenorganisationen, so die VHS-Einführung EMMiE – Empowerment von Migrantinnen und Migranten im Ehrenamt – sowie die Unterstützung des House of Resources (s. o. im Abschnitt über die Migrantenorganisationen in Dresden) für Migrantenorganisationen.

Das Netzwerk IQ in Sachsen plant, ehrenamtliche Multiplikatoren v. a. rund um den Problembereich „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ und zu den Angeboten der Netzwerkprojekte zu schulen.

Übergreifende Selbstorganisation der Helferkreise?

Insgesamt ergibt sich das Bild einer vielfältigen Helferlandschaft, in der alle Gruppen mit jeweils vielen Einrichtungen und professionellen Projekten – meist punktuell und anlassbezogen – kooperieren. Jedoch haben sich erst in Ansätzen Strukturen entwickelt, die das bürgerschaftlich-freiwillige Engagement der Helferkreise und -initiativen als Akteure sichtbar machen und wirkmächtig erscheinen lassen. Das betrifft auch das Themenfeld Ausbildung und Arbeit, in dem das Engagement Freiwilliger in der (fach-)öffentlichen Wahrnehmung hinter der Präsenz der Arbeitsverwaltung, der Asylsozialberatung und der professionellen Arbeitsmarktprojekte zurückbleibt. Erst in Ansätzen stellen die rund um die Integration in Ausbildung und Arbeit aktiven Gruppen miteinander Verbindungen her und tasten die Möglichkeiten wechselseitiger Unterstützung und gemeinsamen Vorgehens ab.

Auch die für sehr viele Helfer emotional belastenden und frustrierenden Erfahrungen im Zusammenhang mit der höchst restriktiven Praxis bei der Erteilung von Ausbildungsduldungen nach der 3+2-Regelung des Integrationsgesetzes haben noch nicht zu klaren Forderungen an die lokal und überregional verantwortlichen Behörden geführt, die dann auch gemeinsam vertreten werden könnten.

4.3 Augsburg

Eckdaten: Bevölkerung und Geflüchtete, Unterbringung und Arbeitsmarkt

Einwohner und Einwohnerentwicklung:

Augsburg hat fast 296.000 Einwohner und allein seit 2010 mehr als zehn Prozent neue Einwohner gewonnen. Dabei hat sich die Zahl der Einwohner mit ausländischem Pass in diesem Zeitraum um mehr als 50 Prozent auf fast 65.000 erhöht. Von diesem starken Zuwachs in der ausländischen Bevölkerung machen Geflüchtete nur einen kleinen Anteil aus. Die Stadt weist nach Frankfurt (51,8 %) und vor Stuttgart (44,1 %) mit einem Anteil von 45,2 Prozent den zweithöchsten Anteil an Bewohnern mit Migrationshintergrund unter den deutschen Großstädten auf.

Geflüchtete und ihre Unterbringung

Nach Angaben der Stadtverwaltung⁵⁸ hat sich die Zahl der Asylsuchenden in der Stadt seit April 2017 nur unwesentlich verändert. Auf diesen Zeitpunkt beziehen sich die Zahlenangaben auf der Website der Stadt in der Rubrik „Asyl in Augsburg – Zahlen und Fakten“, als die Gemeinschaftsunterkünfte mit 980 Plätzen weitgehend belegt waren; 1.100 Asylsuchende wohnten in 39 dezentralen Unterkünften. Außerdem waren zu diesem Zeitpunkt 280 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Einrichtungen der Jugendhilfe untergebracht – deren Zahl sinkt wegen Erreichen der Volljährigkeit laufend.

Arbeitsmarkt/Arbeitslosigkeit

Auch in Augsburg hat sich die Zahl v. a. der im Rechtskreis SGB II als arbeitssuchend oder arbeitslos registrierten Geflüchteten stark erhöht; im Vergleich dazu sind auch hier inzwischen die Zahlen der direkt bei der Agentur für Arbeit im Rechtskreis des SGB III geführten Personen im Fluchtcontext sehr niedrig.

58 Telefonische Auskunft aus dem Büro des Sozialbürgermeisters

Vereine, Helferkreise, Initiativen, Netzwerke

Aktivitäten vor der großen Flüchtlingswelle 2014/2015

In Augsburg gibt es eine jahrzehntelange Tradition engagierter Arbeit für Flüchtlinge. Dafür steht v. a. der Verein Tür an Tür e. V. (→exemplarische Handlungsansätze und -strategien 1), 1992 gegründet und inzwischen Träger etlicher aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen geförderter Projekte im Themenfeld „Migration/Integration“. Der Verein gehört zu dem eher kleinen Cluster von Initiativen und Vereinen, die sich, noch vor der individuellen Unterstützung Geflüchteter, immer wieder kritisch und öffentlichkeitswirksam mit der Asylpolitik des Bundes, des Freistaats Bayern und auf lokaler Ebene auseinandersetzen. Arbeitsschwerpunkt des aus dem Verein ausgegründeten gemeinnützigen Trägers „Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH“ ist inzwischen das Thema „Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse“. Wissenschaftlerinnen bei Tür an Tür haben in Pionierarbeit unter dem Titel „Brain Waste (Englmann und Müller 2007)“ wesentliche Anstöße dazu gegeben, dass dieses Thema binnen weniger Jahre zu einem bundesweiten Schlüsselthema auf der integrationspolitischen Agenda wurde. Das entsprechende Bundesgesetz⁵⁹ und die nachfolgenden Länder-Ausführungsgesetze bereiteten den Weg, dass das Förderprogramm IQ inzwischen auf die Agenda „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ und damit auf eine (qualifizierte) Minderheit unter der Zuwanderungsbevölkerung fokussiert. Auch Geflüchtete mit qualifizierten, zumal akademischen Berufsabschlüssen, werden von den Beratungsstellen zur Anerkennung von Abschlüssen und zu Qualifizierungsmöglichkeiten bundesweit unterstützt und begleitet, so auch in Augsburg – hier in Trägerschaft von Tür an Tür.

59 Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) vom 6.12.2011 (BGBl. I: 2515).

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 1: Tür an Tür e. V. und gGmbH

„Tür an Tür“, als ehrenamtlich arbeitender Verein gegründet, begann mit seiner Arbeit zur Unterstützung und Koordination Freiwilliger in der Flüchtlingshilfe schon kurz nach dem Jahr 2000, zunächst mit einem Qualifizierungsangebot für diese Zielgruppe. In seinem ersten professionellen Projekt zur Qualifizierung von Flüchtlingen – 2002 bis 2005 im Rahmen der EU-Initiative „EQUAL“ – trat dann aber der Arbeitsstrang „Freiwillige helfen bei der Integration“ wieder in den Hintergrund. Erst mit dem Neuanstieg der Flüchtlingszahlen ab 2012 wurden Sprachkurse ehrenamtlich unterrichtender Studenten oder Absolventen des Fachs „Deutsch als Fach- und Fremdsprache“ zu einem wichtigen Baustein im Arbeitsprofil von Tür an Tür. Die Teams der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im IQ-Programm und des „Bayerischen Netzwerks für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge – BAVF II“, gefördert nach der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Programm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen – IvAF⁶⁰ haben über diese Verknüpfung hinaus auch einen systematischen Arbeitsstrang in der Kooperation mit Freiwilligen aufgebaut: Schulungs- und Informationsveranstaltungen zu den komplexen Rechtsverhältnissen und institutionellen Zuständigkeiten rund um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und generell zum Zugang Geflüchteter in Ausbildung und Arbeitsmarkt. Im Mit- und Nebeneinander von Projekten für Migrantinnen und Migranten und für Geflüchtete, die beide auf ähnliche Weise mit dem Engagement Freiwilliger rechnen, ist eine Perspektive angelegt, die über die Rolle Freiwilliger bei der (Arbeitsmarkt-)Integration Geflüchteter hinausweist – auf zivilgesellschaftliches Engagement als grundlegende Ressource für die Integration von Migranten, ob geflüchtet oder nicht (Körner-Wilsdorf, Prechter und Hank 2016).

60 In diesem Programm und seinem Vorläufer, dem „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberichtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ ist Tür an Tür seit 2008 mit seinem Beratungsprojekt und als Koordination der Programmprojekte in Bayern aktiv.

Zur öffentlichen Präsenz des Themas Fluchtmigration/Asylpolitik und der Frage menschenwürdiger Unterbringung in Augsburg hat wesentlich beigetragen, dass die Akteure kritischer Migrationsarbeit in engem Schulterschluss miteinander gearbeitet haben. Besonders in seiner Arbeit als Projektträger zunächst im Rahmen der europäischen Initiative EQUAL (ab 2002) und dann (ab 2005) im Netzwerk IQ hat Tür an Tür vielfach Verantwortliche aus Stadtpolitik und -verwaltung als Dialogpartner und Unterstützer gewonnen, was das Vorantreiben von Vernetzung und Kooperationsbeziehungen unter der Vielfalt von Akteuren im Arbeitsfeld Migration/Integration erleichterte. Die personelle Verflechtung mit der Asylberatung des Diakonischen Werks gehörte ebenso dazu. Der über Jahre bestehende Augsburger Flüchtlingsrat wurde im Jahr 2016 wiederbelebt und ist heute zusammen mit dem „Netzwerk solidarische Stadt“ als Verbund einer ganzen Palette von Initiativen und Trägern eine deutliche Stimme der öffentlichen Kritik an der Asylpolitik, zumal der besonders schroffen bayerischen Linie.

Aus seit Jahren entwickelten und ausgebauten Aktivitäten mit Flüchtlingsbezug an der Universität Augsburg rekrutieren sich viele freiwillig Engagierte in der Flüchtlingsarbeit, z. B. in den ehrenamtlich geleiteten Sprachkursen für Geflüchtete. Auch dort gibt es eine von der Universität mitgetragene „Refugee Law Clinic“, von Studierenden ehrenamtlich betrieben, die auch teilweise in der individuellen Begleitung Geflüchteter aktiv sind.

Für den zivilgesellschaftlichen Ideenreichtum der Szene rund um das Asylthema steht auch das Projekt „Grandhotel Cosmopolis“⁶¹: In einem ehemaligen Altenheim, das die Diakonie an das Projekt vermietet, wird die Kombination von Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft für ca. 60 Geflüchtete (Familien und Einzelpersonen), einiger preisgünstiger Hotel- und Hostelzimmer mit einem vielfältigen Gemeinschaftsleben und kulturellen Aktivitäten (Lernwerkstätten, interdisziplinäre Ateliers) umgesetzt. Das Projekt fand starke überregionale Medienresonanz und verdankt wohl der intensiv betriebenen Öffentlichkeitsarbeit, dass sich die Unterbringungsbehörde, das Regierungspräsidium von Schwaben, immer wieder bereiterklärt hat, dieses ungewöhnliche Modell aus eigenen Mitteln für die sonst überall separierte staatliche Flüchtlingsunterbringung wesentlich mitzufinanzieren.

61 www.grandhotel-cosmopolis.org

Die Entwicklung und praktische Arbeit der Unterstützungsinitiativen und Helferkreise seit 2015

Mit dem starken Anstieg der Zahl ankommender Geflüchteter entstanden in sehr kurzer Zeit nacheinander 15 Helferkreise und Initiativen, etwa durch das spontane Zusammenfinden eng an Kirchengemeinden angebundener Kreise oder durch organisierten Input städtisch geplanter und durchgeführte Informationsveranstaltungen, die Ängste und Abwehr in den jeweiligen Quartieren auffangen sollten. Die gegründeten Initiativen nahmen dann später in unterschiedlichem Ausmaß auch den Stadtteil und dort in dezentral von der Stadt angemieteten kleineren Unterkünften oder eigenen Wohnungen lebende Geflüchtete in den Blick. Die Initiativen nennen sich meist Helferkreis, z. T. geben sie sich eigene Namen wie „Helferkreis Aufwind“ (s. exemplarische Handlungsansätze und -strategien 2). Die Kommunalverwaltung führte ab Ende 2015 jeweils in der Nachbarschaft geplanter oder neu eingerichteter Gemeinschaftsunterkünfte solche Aufklärungsveranstaltungen durch, gemeinsam mit einer beim Freiwilligenzentrum angesiedelten städtisch finanzierten Stelle für die Koordination des bürgerschaftlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 2: der Helferkreis Aufwind im Augsburgersüdosten/Hochzoll

Die Arbeit der Aktiven in diesem Helferkreis legt einen starken Akzent auf die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen durch Nachhilfe, aber auch auf berufliche Orientierung, etwa durch die Vermittlung von Praktikumsplätzen in Kleinunternehmen im Stadtteil. Die Begleitung umfasst auch Ausflüge, Sport- und Kulturveranstaltungen. Auch Erwachsene verschiedener Altersstufen werden begleitet, je nach individueller Lage und Perspektive geht es auch um die direkte Einmündung in reguläre Beschäftigung – flankiert oder vorbereitet durch Unterstützung beim Spracherwerb in unterschiedlichen Formaten: vom regelmäßigen Gespräch oder themenorientierter Konversation bis zur systematischen Lernbegleitung entlang des jeweiligen Sprachkurs-Curriculums.

Eine Engagierte im Helferkreis arbeitet als Disponentin in einer Zeitarbeitsfirma. Sie berichtet, dass mehrere Firmenkunden dringend Geflüchtete im Helferbereich suchen und dabei, anders als oft öffentlich kommuniziert, nicht auf Sprachkenntnissen mindestens auf B1-Niveau bestehen. Von dieser Position aus unterstützt die Helferin von ihr begleitete Geflüchtete auf ihrem Weg in Jobs intensiv auch dann, wenn arbeitssuchende Geflüchtete erwartbare Verhaltensregeln nicht einhalten. Die Augsburger Helferkreise pflegen ein institutionen-ähnliches organisiertes Vorgehen: Auf Anraten der Ehrenamtskoordinatorin aus dem Freiwilligenzentrum wird ein Dialog mit der in den Helferkreisen viel und scharf kritisierten Stelle bei der Zentralen Ausländerbehörde des Regierungspräsidiums (ZAB) angestrebt. Dieser übergeordneten Behörde wurden, ähnlich wie in anderen Bundesländern, u. a. Entscheidungen zur Ausbildungsduldung übertragen – vermutlich, um nachgiebige Entscheidungen auszuschließen, zu denen aus der Perspektive einer restriktiven Asylpolitik lokale Behörden aufgrund ihres direkten Kontakts zu den Asylsuchenden neigen.

Bei den regelmäßigen Treffen der Aktiven werden demnach nicht nur die je individuellen Erfahrungen ausgetauscht und Problemlösungen gesucht. Es werden auch Klärungsbedarfe zu den Schnittstellen mit Institutionen herausgearbeitet. Der Sprecher und Moderator der Treffen greift solche Bedarfe auf und übernimmt als Schnittstellen-Manager die dazu notwendigen Kontakte. Auch in den Unterkünften sind in Augsburg sogenannte Kümmerer in unterschiedlichen Trägerschaften in einer Mischung aus Hausverwalter-, Security- und sozialarbeiterischen Aufgaben eingesetzt. Mit diesen Akteuren sind immer wieder Regeln für arbeitsteiliges oder gemeinsames Handeln und zur Vermeidung von Doppelarbeit auszuhandeln. Außerdem sind für die Zuteilung unterstützungsbedürftiger Schüler Kooperationspfade mit den Schulen im Stadtteil etabliert.

Zur Infrastruktur des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe in Augsburg

Die Klärung von Schnittstellen-Problemen mit Institutionen und Professionellen über Einzelfälle hinaus wird nicht nur von den einzelnen Helferkreisen vorangetrieben; sie werden dabei von der beim Freiwilligenzentrum angesiedelten Ehrenamtskoordination unterstützt (s. exemplarische Handlungsansätze und -strategien 3) – eine städtisch finanzierte und mit der allgemeinen Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements in der Stadt eng vernetzte Stelle und ein wichtiges Element unterstützter Selbstorganisation. Für diese Infrastruktur steht das „Bündnis für Augsburg“, 2002 als „Verantwortungsgemeinschaft der Bürgerstadt“ in einem Dreibund von Stadt (Oberbürgermeister und Gemeinderatsfraktionen), Vertretern der Wirtschaft sowie Vertretern bürgerschaftlich engagierter Projekte und Initiativen gegründet (Bündnis für Augsburg 2018). Bei der Stadtverwaltung besteht ein „Büro für bürgerschaftliches Engagement“, das eine Reihe von Projekten eigenständig entwickelt hat und begleitet und vielfältig im Arbeitsfeld „Freiwilligen-Engagement“ jenseits des Themas Flüchtlingshilfe vernetzt ist.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 3: Die Ehrenamtskoordination beim Freiwilligenzentrum

Aufgrund der lange entwickelten Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements bestanden in Augsburg Antennen für die Notwendigkeit, das Engagement in der Flüchtlingshilfe sich nicht selbst zu überlassen, insbesondere als die Zahl der Geflüchteten stieg. Es sollten Ansprechpartner und unterstützende Leistungen bereitgestellt werden. Vor diesem Hintergrund wurde nach einem Planungsvorlauf 2014 zu Jahresbeginn 2015 beim Freiwilligenzentrum die Stelle für Ehrenamtskoordination in der Flüchtlingshilfe eingerichtet. Für das Freiwilligenzentrum war der Arbeits- und Themenbereich Flucht und Migration neu, sie bildete ihr Profil parallel mit dem Entstehen der oben beschriebenen Helferkreise aus. Die Koordinatorin steht in engem Kontakt mit allen Kreisen. Sie hat eine Plattform der Initiativen erstellt, deren Sprecher sich etwa monatlich treffen, um sich auszutauschen und übergreifende Themen zu identifizieren. Dazu gehören etwa Informa-

tions- oder konzeptioneller Entwicklungsbedarf oder auch der lösungsorientierte Dialog mit der Stadtverwaltung oder Institutionen.

Bei Bedarf nimmt als Vertreter der Stadtverwaltung der persönliche Referent des Sozialreferenten und Dritten Bürgermeister an den Sprecherkreistreffen teil. Er informiert über bevorstehende Neuentwicklungen, die die Helfer den von ihnen Betreuten weitergeben. Er nimmt aber auch Anregungen und Kritik auf. Aufgrund dieser effektiven Koordination finden die Helferkreise zu einer gemeinsamen Stimme und sind damit im Konzert der fachlichen und politischen Stimmen rund um die Flüchtlingsfrage in der Stadt mit ihren Perspektiven repräsentiert.

Bei der Ehrenamtskoordinatorin liegt auch die Verantwortung für die Gewinnung und Begleitung von Flüchtlingslotsen, ebenso für deren Vorbereitung auf die Patenrolle in Qualifizierungsmodulen. Bis Ende 2017 nahmen 220 (potenzielle) Lotsen an diesen Qualifizierungsmodulen teil. Ein Teil der Stelle wird für die Koordination zunächst kurzzeitiger und deshalb niedrigschwelliger „Ankommenspatenschaften“ im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“ finanziert.

Wie in anderen Kommunen, wurden auch in Augsburg kurz nach dem Höhepunkt der massenhaften Fluchtzuwanderung parallel und zunächst unabgestimmt Stellen zur Unterstützung und Koordination des freiwilligen Engagements eingerichtet, die sich dann untereinander auf eine örtliche Arbeitsteilung verständigten. Die von konfessionellen Trägern unterstützten und qualifizierten individuellen Helfer blieben aus dem Informations- und Kommunikationszusammenhang rund um die Helferkreis-Koordination zunächst ausgeblendet. Dadurch war ein erheblicher Anteil des freiwilligen Engagements auf der Strukturebene kaum sichtbar.

Akteure und Projekte rund um das Thema „Integration durch Arbeit und Ausbildung“

Arbeitsagentur und Jobcenter

Die Arbeitsagentur Augsburg war eine von sechs Agenturen bundesweit, die am Modellprojekt „Early Intervention“ teilnahmen. Sie war dadurch auf die besonderen Anforderungen in der Beratungs- und Vermittlungspraxis mit der Ankunft hoher Zahlen Geflüchteter bereits eingestellt. Organisatorisch konnte sie diese Anforderungen durch die Bildung eines Teams „Flucht und Asyl“ mit neun Mitarbeitern auffangen. Die Agentur begann vergleichsweise früh – im Oktober 2015 –, für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen aus der Flüchtlingshilfe Formate anzubieten, die über die Begleitung ratsuchender Geflüchteter bei Terminen mit den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften hinausgingen. Einem Auftakttreffen mit etwa 60 Ehrenamtlichen folgte ein weiteres schon im Dezember 2015 sowie zusätzliche in den Jahren 2016 (zwei) und 2017 (eines). Dabei wurde das Engagement gewürdigt, über die Rechtslage beim Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete und über die Leistungen der Agentur informiert und Fragen der Ehrenamtlichen diskutiert.

„Unsere tägliche Arbeit mit Flüchtlingen hat sich gewandelt und eine eigene Dynamik entwickelt. Ehrenamtliche Helfer und die Agentur für Arbeit Augsburg haben ... viele gemeinsame Themen. Gerne wollen wir uns mit Ihnen über unsere bisher gesammelten Erfahrungen austauschen.“
(Aus der Einladung des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Arbeitsagentur Augsburg zur zweiten Informationsveranstaltung für ehrenamtliche Helfer im Dezember 2015)

„Diese Veranstaltungen sind jedes Mal wie eine Wundertüte für uns. Trotz einer straffen Tagesordnung wissen wir nicht, was an Fragen und Kritik auf uns zukommt. Da geht es sehr lebhaft zu.“ (Mitarbeiter der Arbeitsagentur)

Das Interesse an einem Austausch mit freiwilligen Helfern war auch darin begründet, dass die Agentur eine aufsuchende Strategie für ihre Arbeit mit Geflüchteten verfolgte. So kam es schnell zum Kontakt mit etwa 1.000 Geflüchteten; für eine fast ebenso hohe Zahl wurden auch Maßnahmen für den Weg in den Arbeitsmarkt angeboten. Die bayerische Landesinitiative „Integration durch Arbeit und

Ausbildung“⁶² bot für diese Vielzahl von Angeboten auch finanziellen Rückenwind. Die bundesweit umgesetzten Programme, wie z. B. „Perspektiven für (junge) Flüchtlinge (im Handwerk) – PerF bzw. PerjuF/PerjuF-H“, konnten so durch zusätzliche Formate ergänzt werden. Dabei galt als klare Vorgabe: „Ausbildung hat Vorrang vor Helfertätigkeit“ (Möritz 2016). Für diese Angebote mussten Teilnehmer gewonnen werden – und der Kontakt mit Ehrenamtlichen war dafür ein Kommunikationsweg. Besuche bei und Termine mit Helferkreisen, im Umland z. T. auf Einladung der jeweiligen Bürgermeister, waren ein wichtiges Format für solche Kontakte und einen Austausch, der über die Vermittlung von Informationen hinausging. Netzwerkkontakte mit anderen institutionellen Partnern – von Sprachkursanbietern bis zu den Kammern – waren in diesem Zusammenhang überdies nützlich und notwendig.

Freiwillig Engagierte wussten diese praktische Anerkennung ihrer Leistungen in der Begleitung Geflüchteter rund um deren Ausbildung und den Zugang zur Arbeitswelt zu schätzen. Die Kommunikation mit den Mitarbeitern der Arbeitsagentur verlief deshalb weitgehend in konstruktiven Bahnen. Dass bei der Arbeitsagentur eine Mitarbeiterin mit dem Aufgabenbereich „Profiling“⁶³ – Arbeitsmarktvermittlung – über das von Tür an Tür koordinierte „Bayerische Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge (BAVF II)“ finanziert wird, hat bei der Agentur sicher nicht nur das Verständnis für den Nutzen von Netzwerkkoperationen mit freien Trägern und Projekten gestärkt, sondern auch die Offenheit für die Einbeziehung Ehrenamtlicher in die Beratungs- und Vermittlungsarbeit. Tür an Tür hatte im bayerischen Landesnetzwerk IQ schon vor Jahren mit einem eigenen Mentoring-Projekt ein wichtiges Element ehrenamtlicher Begleitung in die Konzeptionen zur arbeitsmarktorientierten Unterstützung von Migranten und Geflüchteten eingebracht. Diese Erfahrungen wurden auch in den Augsburger Netzwerken rund um das Thema Integration/Fluchtmigration registriert und weitergetragen.

62 Als gemeinsame Initiative von Landesregierung, Spitzenverbänden der Wirtschaft und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit vereinbart und von allen drei Partnern mit Finanzmitteln hinterlegt.

63 Im Bereich der Arbeitsagenturen und Jobcenter meist verwandter Begriff für standardisierte Formate der Kompetenzfeststellung.

Beim Jobcenter war eine derartige konzeptionelle Offenheit für eine verbindliche Kooperation mit Ehrenamtlichen weniger greifbar. In ihrer alltäglichen Arbeit waren auch die Mitarbeiter dort mit der Präsenz freiwilliger Helfer in der Begleitung Geflüchteter konfrontiert. Die dadurch oft leichter verfügbaren vertieften Informationen über den biographischen sowie den Bildungs- und Arbeitshintergrund der Geflüchteten erleichterten die Erstgespräche; die freiwilligen Helfer spielten auch hier oft eine wichtige unterstützende Rolle bei der Bewältigung der Formalien nach positiven Asylbescheiden – mit dem dann anstehenden Übergang vom Bezug von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (und der Unterstützung durch die Arbeitsagentur „im Rechtskreis SGB III“) in die Zuständigkeit des Jobcenters im Rechtskreis SGB II. Die stark angestiegenen Fallzahlen und das durch den gesetzlichen Auftrag beim Jobcenter viel stärkere Gewicht auf (möglichst rasche) Vermittlung versperren auch in Augsburg den Zugang zu Qualifizierungen – auch in anderen Formaten als der dualen Ausbildung. Das bietet hier wie in anderen Städten immer wieder den Anlass für Konflikte mit ehrenamtlich Begleitenden, die Qualifizierungen vor Helfertätigkeiten den Vorrang geben möchten.

Weitere Akteure im Handlungsfeld „Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“

Neben der Arbeitsagentur und dem Jobcenter sind auch die Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft, die Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie die Handwerkskammern (HWK) beim Thema „Integration in Ausbildung“ stark engagiert. Ihr gesetzlicher Auftrag verbietet es, dass sie ihre zahlreichen Netzwerkverbindungen mit Mitgliedsunternehmen nutzen, um eine Gruppe „mit besonderen Vermittlungshemmnissen“ wie die Geflüchteten direkt bei der Vermittlung in Beschäftigung zu unterstützen. Das ist im öffentlich-rechtlichen Bereich den Arbeitsagenturen und Jobcentern vorbehalten.

Die IHK Schwaben in Augsburg hat mit einem von der Hochschule Neu-Ulm wissenschaftlich begleiteten Modellprojekt besonders auf sich aufmerksam gemacht: „Junge Flüchtlinge in Ausbildung“ hat im Zuständigkeitsbereich Bayerisch-Schwaben von 2014 bis 2017 900 Auszubildende-Geflüchteter im IHK-Bereich mit auf den Weg gebracht. Das Projekt beginnt mit Informationen in

den Berufsvorbereitungsklassen für Geflüchtete: In Bayerisch-Schwaben sind dies 114 Klassen mit 2.000 Schülern, in Augsburg etwa 50 Klassen mit 1.000 Schülern. Nach Beginn der Ausbildung werden die Auszubildenden von angebotenen Kümmerern weiter begleitet und unterstützt. Nach drei Jahren Laufzeit wurden nur neun Prozent Ausbildungsabbrüche registriert – gegenüber der deutschlandweit insgesamt hohen Zahl von Abbrüchen um die 25 Prozent. Die ersten 19 Absolventen haben ihre Abschlussprüfungen ausnahmslos bestanden.

Ähnliche Projekte – mit einem stärkeren Akzent bei der Beratung von Ausbildungsbetrieben – betreiben die Handwerkskammer und der arbeitgebernahe Bildungsträger „Berufliche Fortbildungszentren bfz“ der Bayerischen Wirtschaft mit „Willkommenslotsen“, gefördert aus dem Bundesprogramm des Wirtschaftsministeriums.

In der Selbstdarstellung der Kammern findet das Engagement Freiwilliger keinen Raum. In der Praxis sind Ehrenamtliche jedoch fast ausnahmslos mit den von ihnen begleiteten Geflüchteten zu den Vermittlungsprojekten der Kammern unterwegs; sie vereinbaren Termine, nennen den Geflüchteten die Projektadressen und sind oft bei den ersten Beratungsverabredungen dabei.

Bei einem weiteren Akteur, dem Diakonischen Werk als langjährigem Träger der Asylsozialberatung in Augsburg, spielt dagegen im Projekt „Netzwerk 4A“ die Einbeziehung Freiwilliger eine zentrale Rolle. Das Projekt versteht sich als Bündelung von Aufnahmeangeboten und will in der Stadt Augsburg sowie in den Landkreisen Augsburg und Aichach-Friedberg erreichen, dass ein „standortunabhängiger, vergleichbarer Zugang zu Aufnahmeangeboten durch Ausweitung und regionale Bündelung der Angebote und eine enge Kooperation zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen sichergestellt“ (Projektsteckbrief) werden kann. Für das Thema Arbeitsmarktintegration ist Tür an Tür Netzwerkpartner – sowohl mit seinem Beratungs- und Unterstützungsangebot im Netzwerk BAVF II als auch mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im Netzwerk IQ, rund um das Thema Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse.

4.4. Schwalm-Eder-Kreis

Eckdaten: Bevölkerung und Geflüchtete, Unterbringung und Arbeitsmarkt

Bevölkerung:

Der Schwalm-Eder-Kreis ist der zweitgrößte Flächenlandkreis in Nordhessen. In seinen 27 kreisangehörigen Städten und Gemeinden leben (1. Halbjahr 2017) knapp 181.000 Menschen. Mit gut 18.000 Einwohnern ist Schwalmstadt die größte Kommune im Landkreis. Die Kreisstadt Homberg an der Efze hat knapp 14.000 Einwohner.

Geflüchtete:

Zur Gesamtzahl der Menschen mit Fluchthintergrund sind aktuelle Daten kaum verfügbar. Mit dem 31. August 2017 endet die im Internet verfügbare Zeitreihe mit aktuellen Informationen über die Zahl der Flüchtlinge im Landkreis (Zahl der dem Kreis nach dem Landesaufnahmegesetz zugewiesenen Flüchtlinge), die zu diesem Stichtag 1.336 betrug – mit deutlich abnehmender Tendenz. Im Januar 2016 waren es mit 2.365 im Kreis untergebrachten Flüchtlingen noch viel mehr. Für die Zahl der anerkannten Asylbewerber, die beim Jobcenter angemeldet sind, rechnen der Landkreis und das Jobcenter in ihrem „Konzept zur Integration von Flüchtlingen“ vom Februar 2017 zum Ende des Jahres 2017 mit ca. 1.250 im SGB-Rechtskreis zu betreuenden Geflüchteten. Insgesamt dürften damit ca. 2.500 Menschen mit Fluchthintergrund im Landkreis leben. Selbst diese hohe Zahl einer in den Jahren davor sehr kleinen Gruppe von Zuwandernden hat nicht ausgereicht, um die Bevölkerungsverluste durch Abwanderung und Sterbeüberschuss auszugleichen – aber sie hat diese Verluste jedenfalls abgemildert. Die Landkreispolitik setzt ausdrücklich darauf, dass ein Großteil der Geflüchteten in der Region bleibt und zur Stabilisierung der demografischen Situation beitragen wird.

Unterbringung

Der Landkreis hat von Anfang an das Konzept einer möglichst weitgehenden Unterbringung der Neuankömmlinge in dezentralen Wohnungen verfolgt und das auch durchhalten können. Knapp 30 Prozent der Asylbewerber waren zum 31. August 2017 (389), gut

35 Prozent (837) am 20. Januar 2016 in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, etwa zwei Drittel in dezentralen Wohnungen – und das in einer ungefähr den anteiligen Einwohnerzahlen entsprechenden Verteilung auf die Städte und Gemeinden im Landkreis.

Arbeitsmarkt/Ausbildung

2016 waren im Schwalm-Eder-Kreis zunächst noch vergleichsweise wenige Asylbewerber als arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet. Deren Zahl erhöhte sich bis Juni 2017 deutlich, ging aber seither wieder zurück. Der Rückgang der beim Jobcenter geführten Personen erklärt sich überwiegend durch Übergänge in Ausbildung oder Erwerbsarbeit. Beim Jobcenter des Schwalm-Eder-Kreises sind die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit und aus dem Status Arbeitsuche in Erwerbsarbeit mit die höchsten in ganz Hessen, höher jedenfalls als im Ballungsraum um Frankfurt.

In den Interviews mit Partnern aus den Helferkreisen war öfters davon die Rede, dass im Landkreis weniger industrielle als kleinere Handwerksbetriebe vorhanden seien, die eher Helfer als Fachkräfte suchten. Der Arbeitsmarkt im Kreis zeichnet sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten im gering qualifizierten bzw. Niedriglohnbereich aus. Deshalb wird auch hier der Großteil der Arbeitsplätze Geflüchteter im Helferbereich sein, darunter viele Arbeitsplätze bei Zeitarbeitsfirmen.

Die Zahlen Arbeitsuchender und Arbeitsloser im Kontext Geflüchteter im Rechtskreis des SGB III sind gegenüber den Zahlen aus dem Rechtskreis des SGB II verschwindend gering; es sind im April 2018 nur gut 100 Personen, 1,2 Prozent der Arbeitslosen und 3,2 Prozent der Arbeitsuchenden.

Vereine, Initiativen und Helferkreise

„Die ehrenamtlichen Helferkreise sind komplett unterschiedlich ... Wir haben Arbeitskreise, die gibt es seit über 20 Jahren – und andere, die sich ganz neu gegründet haben, und wieder andere, wo einfach Bürger gesagt haben, wir setzen uns jetzt zusammen, wir machen was.“

Wir haben Orte, wo die Bürgermeister gesagt haben, ich lade jetzt ein und wo sie von Anfang an Sprecher des Arbeitskreises sind oder auch, wo der Pfarrer, die Pfarrerin eingeladen hat und seitdem Sprecher des Arbeitskreises ist. Das heißt, wie die aufgebaut sind, hat sich in jeder Gemeinde anders entwickelt.“ (Flüchtlingskoordinator des Landkreises)

Neben der Vielfalt in ihrer Entstehungsgeschichte und Organisationsform unterscheiden sich die 21 auf der Website des Landkreises nachgewiesenen Helferkreise und Vereine noch in anderer Hinsicht: Einige sind weniger durch klassische Mittelschichtsangehörige geprägt, in ihnen sind z. B. auch Arbeitslose aktiv. In anderen spielen pensionierte Lehrkräfte die wichtigste Rolle mit Schwerpunkt auf Förderung des Spracherwerbs. In wieder anderen arbeiten verstärkt jüngere Aktive mit – dort liegt der Fokus mehr auf Begegnung, Sport und Kultur.

Es konnten keine trennscharfen Kriterien für die Repräsentativität der näher betrachteten Helferkreise bestimmt werden. Für die Auswahl der folgenden drei exemplarischen Skizzen zu Handlungsansätzen und -strategien einzelner Initiativen und Vereine spielen deshalb u. a. Zufälle in der Erreichbarkeit von Ansprechpartnern eine Rolle:

Der Arbeitskreis für Toleranz und Menschenwürde in Schwalmstadt gründete sich in einer Mischung aus praktischem Helferinteresse und politischer Wortmeldung im aufgeheizten Klima vor der massiven Beschränkung des Asylrechts 1993.

Der zweite Verein ist Ergebnis intensiver „Corporate Social Responsibility“-Aktivitäten der B. Braun Melsungen AG (flankiert von der Unterstützung anderer, oft kleiner Unternehmen in der Stadt und in enger Kooperation mit der politischen Gemeinde, dem Bürgermeister und der Verwaltung). Das Unternehmen mit Stammsitz Melsungen gehört mit 7.000 Beschäftigten in einer Kleinstadt mit 14.000 Einwohnern zu den größten deutschen Familienunternehmen.

Der dritte Verein – Mach mit e. V. in Gudensberg (9.000 Einwohner) – hat sich aus der Initiative einer Art Ehrenamtsbörse gebildet und erst im Verlauf seiner Entwicklung die Unterstützung und Einbindung Geflüchteter zu einem Arbeitsschwerpunkt gemacht.

Exemplarische Skizzen zu drei in der Flüchtlingshilfe profilierten Vereinen

1. Der Arbeitskreis für Toleranz und Menschenwürde in Schwalmstadt

Der Arbeitskreis für Toleranz und Menschenwürde in Schwalmstadt war einerseits eine Top-down-Gründung. Die Initiative dazu ging vom Bürgermeister und weiteren Persönlichkeiten aus, die nach den Brandanschlägen von Solingen und Mölln in der Zeit der überschießenden „Das Boot ist voll“-Rhetorik rund um die Einschränkung des Asyl-Grundrechts von 1993 ein Zeichen setzen wollten: „Bei uns wird keine Unterkunft angegriffen, wir unterstützen die bei uns angekommenen Flüchtlinge“ – nach dem Motto ‚Fremde werden Freunde‘. Damals wurde eine Kaserne im Stadtteil Treysa zur Gemeinschaftsunterkunft umgebaut. Der Arbeitskreis hatte zu Beginn großen Zulauf hilfsbereiter Bürger (zum Auftakttreffen kamen 120 Leute), die die Bewohner der Unterkunft über Jahre begleiteten, was sich in ähnlicher Form 2014/2015 wiederholte:

„Da war auch dann eine große Euphorie bei Helfern und dass sich sehr viele Ehrenamtliche in diesem Bereich engagiert haben, kam dann zutage. Aber das hat sich jetzt ein bisschen abgeschwächt.“ (Ehrenamtskoordinator im kirchlichen Dienst)

Im Lauf der 25 Jahre seines Bestehens entstanden personell immer wieder erneuerte und auch veränderte Arbeitsstrukturen und Angebote, z. B. die Institution „Kaffeeklatsch“ als offener Treff zwischen (auch ehemaligen) Bewohnern der Unterkunft und Helfern/Interessierten. Dort werden Probleme und Bedürfnisse besprochen, gelöst oder an Fachdienste weitergegeben.

In der Selbstbeschreibung taucht das Thema „Zugang zu Arbeit und Ausbildung“ nur in der Formulierung von „Hilfestellung/Übersetzung bei Behördengängen“ auf. Tatsächlich haben sich viele De-facto-Patenschaften gebildet, die teils über Jahre Bestand haben und jeweils die Themen Deutschlernen und Ausbildung/Arbeitsplatz zum Inhalt haben. In den dichten Netzwerken der Kleinstadt werden Optionen dazu immer wieder informell ausgetauscht:

„Jeder kennt noch ein paar Leute, die man direkt fragen kann, ob etwas möglich ist.“ (Gründungsmitglied)

Der Arbeitskreis als Plattform freiwillig Engagierter ist in ein Netzwerk professionell Verantwortlicher eingebunden – dem Forum Asyl Schwalmstadt –, in dem u. a. Vertreter des Landkreises (der Betreuungsstelle für Zuwanderer, die neben Leistungssachbearbeitern mit Sozialpädagogen ausgestattet ist) präsent sind und wo darüber hinaus das Jobcenter auf Anfrage für Informationen und Rückfragen (und in begrenztem Ausmaß für den Austausch über identifizierte Probleme) zur Verfügung steht.

Der Arbeitskreis und das für die Freiwilligen offene Forum Asyl sind häufig Impulsgeber für die Weiterentwicklung von Angeboten und für die Organisation zielgenauer individueller Unterstützung Einzelner und von Flüchtlingsfamilien. So war und ist das Thema nicht ausreichender offizieller Integrationskurs-Angebote fast ständig auf der Agenda und es wurden wiederholt Sprachlern-Angebote auf Basis freiwilligen Engagements für Einzelpersonen oder Gruppen organisiert. Diese Lernangebote schaffen wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Geflüchtete Zugang zu Ausbildung und Arbeitsplätzen finden.

2. Der Förderverein für ein zukunftsfähiges Melsungen und seine Projekte

Seit 2005 gibt es in Melsungen die Stiftung „Kinder- und familienfreundliches Melsungen“ und den von ihr wesentlich getragenen und finanzierten „Förderverein für ein zukunftsfähiges Melsungen e. V.“ Bei der Gründung und in der laufenden Arbeit der beiden von der Stadt mitgetragenen Einrichtungen spielten die Unternehmerfamilie Braun und das Unternehmen B. Braun Melsungen AG eine wichtige Rolle; sie treten aber hinter viele Partner und Unterstützer in der Stadt zurück. Ziele der beiden verflochtenen Organisationen sind

- eine qualitativ hochwertige Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen,
- die Integration von Kindern, Jugendlichen und Familien,
- die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie
- das Miteinander aller Generationen und Kulturen.

Bei der Arbeit für diese Ziele hat sich eine enge Verschränkung von Strängen ehrenamtlicher Arbeit v. a. im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf mit Projekten der Ausbildungsabteilung von B. Braun entwickelt. Unter dem Eindruck der hohen Zahl neu angekommener Geflüchteter gehört dazu auch ein Projekt mit dem Titel „QuaTeF – Qualifizierung in technische Berufe für Flüchtlinge von 18 bis 27 Jahren“. Es knüpft an zehnjährige Erfahrungen mit einem Projekt für nur bedingt ausbildungsfähige Hauptschüler an. Unter dem Titel „PerspektivePLUS“ wurden dabei innerhalb eines Jahres die jungen Geflüchteten in betrieblicher Praxis in einer Einstiegsqualifizierung, einem Berufsschultag und zusätzlichem Stützunterricht auf eine Ausbildung vorbereitet. Ein sehr hoher Anteil der Teilnehmer (85–90 %) konnte anschließend in reguläre Ausbildungsverhältnisse übergeben werden.

Die Arbeit mit freiwillig Engagierten bei diesem Programm ist doppelt ausgelegt: Zum einen bekommen die Teilnehmer innerbetrieblich freiwillige Mentoren zur Seite gestellt, die ihrerseits als Gruppe regelmäßig zusammenkommen: zum Austausch von Erfahrungen und Problemen aus der (nicht nur technischen) Lernbegleitung ihrer Mentees. Diese Treffen werden professionell moderiert. Für die vielen außerbetrieblichen Alltagsthemen und -probleme der Teilnehmer gab und gibt es zusätzlich ehrenamtliche Begleitung durch Familienpaten oder Mentoren, die wiederum in eigenen Gesprächsrunden ihre jeweiligen Erfahrungen austauschen.

Diese Grundstruktur der Unterstützung in der ausbildungsvorbereitenden Projektzeit wurde auf das Projekt „QuaTeF“ übertragen. Es hat seinen institutionellen Ort für die Verknüpfung der betrieblichen und schulischen Ausbildung mit der Begleitung und Unterstützung durch freiwillig Engagierte im „Berufswahlbüro“ unter dem Dach des Fördervereins. Dort arbeiten unter dem Motto „KRASS: Kompetent reale Ausbildungswege suchen und sichern“ berufs- und lebenserfahrene ehrenamtlich engagierte Bürger, koordiniert von einer bezahlten Fachkraft. Das Büro versteht sich als Mittler und Netzwerkbildner und arbeitet mit Betrieben, Schulen, Eltern sowie den regionalen Akteuren des Ausbildungsmarkts zusammen.

Ein weiteres Förderprojekt unter dem Dach von Stiftung und Verein ist das Integrationsbüro, ab Ende 2014 für die Unterstützung von nach Melsungen gekommenen Geflüchteten in enger Abstimmung mit Bürgermeister und Stadtverwaltung gegründet. Es hat Unterstützungsbedürftige mit Asylhintergrund in einer Datenbank registriert. Für sie wurden und werden z. B. mit Sprachpaten Kurse organisiert, die eine sprachliche Orientierung im Alltag geben sollen, lange bevor die staatlich organisierten Integrationskurse beginnen. Die Lerngruppen gewährleisten mit ca. vier bis sechs Personen eine hohe Betreuungsrate. Dabei stehen in einigen Gruppen berufswahlorientierte Themen im Mittelpunkt.

Das Freiwilligen-Engagement im Umfeld des Vereins und seiner Projekte ist nur ein – allerdings großer – Ausschnitt aus dem Feld ehrenamtlicher Aktivitäten in der Flüchtlingshilfe der Stadt. Aber nicht das gesamte freiwillige Engagement, das der Verein koordiniert, bewegt sich im Umfeld ausbildungs- und berufsbezogener Themen. So gibt es dort in der Nachbarschaft z. B. ein Café für junge Eltern resp. Mütter mit ihren Kleinkindern, in das zusehends auch geflüchtete Frauen kommen, die selbst aktiv werden.

Die Aktivitäten rund um die Projekte bei der B. Braun AG zeichnen sich durch ihre strukturierte Zielorientierung aus. Für spontane, zunächst nur kurzzeitig angelegte Hilfsbereitschaft ist in diesem Kontext wenig Raum – aber v. a. die innerbetrieblich organisierte Begleitung junger Menschen in der Ausbildungsvorbereitung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den gelingenden Übergang in Ausbildung. Sie bezieht Mitarbeiter aus unterschiedlichen Qualifikations- und Hierarchieebenen ins bürgerschaftliche Engagement in der Flüchtlingshilfe ein, die ohne eine solche betriebliche Einbindung den Kontakt mit Geflüchteten zunächst nicht gesucht hätten.

3. Die bürgerschaftliche Initiative „Mach mit e. V.“ in Gudensberg

Mittelbar aus einem landesweiten Programm zur Qualifizierung von Ehrenamtskoordinatoren, an dem 2011 ein Initiativkern von Bürgern aus Gudensberg teilnahm,

entwickelte sich die Idee für ein bürgerschaftlich-nachbarschaftliches Begegnungs- und Aktivitätsprojekt als eine Art Ehrenamtsbörse – über die in der Stadt bestehenden Vereine hinaus. Diese Arbeit begann mit naturbezogenen Kleinprojekten und mündete in eine organisierte Nachbarschaftshilfe. Der Kern der Aktiven war bald auf 20 Personen angewachsen – damit schien es Zeit für eine Organisationsform, die 2015 mit der Gründung von „Mach mit e. V.“ gefunden wurde.

Kristallisationspunkt für die aktuellen Aktivitäten ist ein ehemaliges Gemeindezentrum, das die Gemeinde dem Verein zur Verfügung gestellt hat. Für das Projekt „Sachspenden verwalten und verkaufen“ wurde der programmatische Name „Kaufhaus für alle“ gefunden, um die Offenheit des Angebots zu unterstreichen. Unter die zahlreichen Helfer haben sich inzwischen auch Geflüchtete sowie Roma aus Bulgarien gemischt, von denen viele in einem Unternehmen in der Stadt Arbeit gefunden haben. Beide Zuwanderer-Gruppen gewinnen im Kaufhaus-Projekt durch ihre aktive Rolle an Selbstvertrauen, verbessern durch die Zusammenarbeit mit Einheimischen ihre Deutschkenntnisse und knüpfen Kontakte, die in Ausbildung und Arbeitsplätze münden können. Solche Kontakte hat der Verein auch als Aufgabe im Auge:

„Wir haben eine Gewerbevereinigung hier – die setzt sich mit Mach-mit in Verbindung, wir haben eine Vereinbarung, wenn jemand eine Ausbildungsstelle frei hat oder Interesse an einem Praktikanten aus dem Bereich der Geflüchteten, dass die sich mit uns in Verbindung setzen und wir dann gemeinsam schauen, wer das sein könnte. Wir sind ein kleiner Ort, da läuft das gut. Man kennt sich. Wir können es uns nicht leisten, irgendjemandem was zu erzählen, was total an der Realität vorbeigeht. Da muss man sich dann auch schon gegenseitig vertrauen.“ (Gründungsmitglied von Mach-Mit e. V.)

Das Kaufhaus für alle mit „CaKau-Café“ ist zu einem Praxisfeld für das Engagement Geflüchteter geworden. Und obwohl das Thema Ausbildung und Arbeit in den öffentlich kommunizierten Zielsetzungen des Vereins nicht sichtbar wird, ist es als immer mitlaufender roter Faden in das Aktivitätsspektrum der Engagierten eingewoben.

Bausteine zur Infrastruktur des Freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe

Ist die Etablierung einer Ebene der moderierten oder unterstützten Selbstorganisation von Helferkreisen schon in großen Städten schwierig, scheitern in Flächenkreisen mit weiten Entfernungen viele Organisationsversuche am notorisch knappen Zeitbudget der freiwillig Engagierten und dem großen Zeitaufwand für die Teilnahme an „Live“-Austauschtreffen und -veranstaltungen. Deshalb versuchte ein vom Jobcenter an das Landratsamt ausgeliehener Flüchtlings- und Ehrenamtskoordinator sehr früh, den Bedarf an Austausch und Information anstelle von Live-Begegnungen mit einer netzbasierten Plattform zu decken. Dieser Versuch führte nicht zum Erfolg – das Thema Kommunikation, Transparenz und Information ist seit Anfang 2015 immer wieder auf der Agenda bei den eher selten gewordenen landkreisweiten oder für Teilregionen organisierten Treffen unter dem Titel „Forum Asyl“.

Der vom Landkreis bestellte Ehrenamtskoordinator konnte sich auf die Zusammenarbeit mit der seit Mitte der 1990er-Jahre bei der Diakonie bestehenden Asylsozialberatung stützen. Mit ihr gemeinsam wurden größere Forumsveranstaltungen organisiert. Der Koordinator besuchte alle Helferkreise ein- oder mehrmals und vermittelte dabei jeweils aktuelle Informationen zum Thema Arbeitsmarkt. Die Helferkreise, Initiativen und Vereine entwickelten sich mit sehr unterschiedlichen Schwerpunkten und Organisationsformen, sodass es wenige Möglichkeiten gab, landkreisweite – auch informelle – Vereinbarungen zur Ausgestaltung der Schnittstellen zur Landkreisverwaltung und zur Arbeitsverwaltung zu treffen.

Hinzu kam ein Pluralismus von Koordinationsstellen, wie schon in den Fallstudien zu den anderen Untersuchungstandorten beschrieben: Beim Landratsamt wurde über das Landesprogramm WIR – „Wegweisende Integrationsansätze realisieren“ – eine koordinierende Stelle mit zahlreichen Bezügen zum freiwilligen Engagement in der Flüchtlingsarbeit eingerichtet. Von daher war die Rückkehr des Koordinators ins Jobcenter im zweiten Halbjahr 2017 naheliegend. Es gibt zudem eine Koordinationsstelle bei der großen diakonischen Einrichtung „Hephata“ in Schwalmstadt und beim Kirchenkreis Ziegenhain. Ein weiteres Projekt der Diakonie unter dem Titel „Flüchtlinge werden Ehrenamtliche“

fördert das Mitmachen Geflüchteter in Ehrenamtsprojekten wie Kleiderläden, Tafeln, Gebrauchtmöbellagern, Fahrradwerkstätten, aber auch in der Kinderbetreuung.

Auf örtlicher Ebene spielen die vier im Landkreis bestehenden lokalen Freiwilligenagenturen und die in acht Gemeinden aktiven Engagement-Lotsen in unterschiedlicher Ausprägung eine Rolle als Mosaiksteine der Infrastruktur des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe, die für die Aktiven in diesem Feld zunächst unbekanntes Terrain war.

Eine übergreifende Debatte über dauerhafte Strukturen für das freiwillige Engagement mit und nach dessen einschneidender Ausweitung und Umgestaltung im Zuge der neuen Flucht-Zuwanderung seit 2014/2015 hat sich bisher im Landkreis noch nicht entwickelt. Für einen solchen Diskurs werden wohl Anstöße von außen nötig sein. Impulse aus der Auswertung des erwähnten WIR-Programms und der LAGFA könnten dabei eine Rolle spielen. Es ist aber nicht sicher, dass die Rolle der Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe bei der Unterstützung der Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit dabei angemessen thematisiert wird. Dazu können die Akteure aus dem Schwalm-Eder-Kreis einen Beitrag leisten, wenn sie den konzeptionellen Austausch mit dem Jobcenter und der Arbeitsagentur über den Stellenwert des freiwilligen Engagements für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter auf Basis ihrer Erfahrungen und Überlegungen vorantreiben.

Die Akteure im Handlungsfeld „Arbeitsmarktintegration Geflüchteter“

Jobcenter und Arbeitsagentur

„Das Ehrenamt schwappt jetzt langsam ins Jobcenter. Wir haben mit dem Zugang der Flüchtlinge ins Jobcenter sehr viele Ehrenamtliche, die mitgehen, die den Flüchtling begleiten zum Erstgespräch und dann weiter, damit die auch die ganzen Formalitäten im Jobcenter verstehen. Die sind auch ein guter Mittler, weil sie über lange Zeit Kontakt mit den Flüchtlingen halten, im Gegensatz zu vielen der Jobcenter-Mitarbeiter, die ja nicht diesen engen persönlichen Kontakt zu jeder Tages- und Nachtzeit haben können.“
(Ehrenamts-/Flüchtlingskoordinator des Landkreises)

Mit seinen vier Standorten im Landkreis ist jeder einzelne Jobcenter-Standort zu klein, um ein spezialisiertes Team „Flucht/Asyl“ einzurichten. Es waren und sind also quer durch alle Arbeitsbereiche alle Mitarbeiter für die Entgegennahme und Bearbeitung von Leistungsanträgen und für Beratung und Vermittlung Geflüchteter zuständig. Dazu wurden Fortbildungen zum Thema Interkulturalität verstärkt – und es gab die notwendigen Lern- und Schulungsformate zur Aneignung der je aktuellen ausländerrechtlichen Regelungen zum Arbeitsmarktzugang, die zum Teil starken und widersprüchlichen Veränderungen unterlagen.

Für die Einstimmung der Mitarbeiter auf das Ankommen der vielen Ehrenamtlichen gab das Jobcenter keine besonderen Orientierungen. Im Großen und Ganzen verliefen die einzelfallbezogenen Kontakte konstruktiv, abgesehen von inhaltlichen und kommunikativen Differenzen in Bezug auf den Umgangston sowie auf nicht passend angesehene Vermittlungsvorschläge. Im Grundsatz berichteten Ehrenamtliche ebenso positiv über die Arbeitsagentur, bei der – angesichts viel niedrigerer Fallzahlen – v. a. ein Mitarbeiter als besonders gut ansprechbar und hilfreich für die Begleit- arbeit der Helfer beschrieben wurde.

Auf der Strukturebene blieb das Miteinander von Verwaltung (Jobcenter, Arbeitsagentur) und Helferszene hinter der Bedeutung zurück, die die Aktivität der Freiwilligen für die tatsächliche Einmündung der von ihnen unterstützten Flüchtlinge in Praktika, Ausbildung oder reguläre Arbeitsverhältnisse hat. So blieb der Informationsstand der engagierten Helfer über die Organisation und Abläufe der Arbeitsprozesse im Jobcenter lange unzureichend, was manchen Unmut von Helfern nach sich zog.

Ebenso wenig wie es bisher gelang, eine gemeinsame Plattform der Helferkreise und Initiativen auf Landkreisebene zu schaffen, um Erfahrungen, Perspektiven und Wünsche zu bündeln, konnte das Ziel der Jobcenter-Geschäftsführung erreicht werden, das Potenzial der freiwillig Engagierten systematisch zur Optimierung der Beratungs- und Vermittlungsarbeit im Interesse von Flüchtlingen und Arbeitgebern zu erschließen. Veranstaltungen zur beiderseitigen Kommunikation seien bis dato eher durch Zufall zustande gekommen, weil es eine Beziehung zu einem Hauptsprechpartner gab. Dabei habe es sich nicht um einen systematischen Prozess gehandelt; hier könne und müsse man

noch in die Verbesserung von Dialog und Transparenz investieren, v. a., weil der Kontakt mit ehrenamtlichen Unterstützern der zweitwichtigste Einflussfaktor auf den erfolgreichen Übergang in Ausbildung sei (Matthes et al. 2018).

Arbeitsmarktprojekte

Ähnlich wie aus den anderen Fallstudien ersichtlich, sind viele auf Ausbildung und Arbeitsmarkt gerichtete Projekte, von denen es allerdings im Schwalm-Eder-Kreis eher wenige gibt, auf die enge Zusammenarbeit mit freiwilligen Helfern nicht eingestellt. Sie sehen dafür auch eher keine Notwendigkeit. Das Förderprogramm IQ, das im Landkreis mit gelegentlichen Sprechstunden der Anerkennungsberatung präsent ist, spielt mit der dort inzwischen systematisch betriebenen Schulungsarbeit für Ehrenamtliche eine Sonderrolle. Die Kammern sind im Landkreis in Bezug auf Projekte für Flüchtlinge wenig sichtbar – möglicherweise ein genereller Hinweis auf die starke Abschwächung der Ausstrahlung der Projekte von deren Hauptstandorten in die ländlichen Regionen.

4.5 Hamburg

Eckdaten: Bevölkerung/Geflüchtete/Unterbringung

Einwohnerzahl:

Am 31. Dezember 2017 lebten in Hamburg insgesamt 1.880.997 Menschen, darunter 631.246 (34,1 %) mit Migrationshintergrund, davon waren wiederum 151.553 (50,4 %) unter 18 Jahre alt. Neben Menschen aus den wichtigsten Herkunftsländern (Türkei, Russland/Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, Polen) gibt es eine große afrikanische Community (insgesamt ca. 19.000 Personen) und eine hohe Anzahl Menschen aus Afghanistan (14.600) (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2017).

Geflüchtete:

Offiziellen Angaben zufolge verblieben in den Jahren 2015 bis 2017 insgesamt 37.171 Schutzsuchende in der Hansestadt, davon 5.408 Personen im Jahr 2017.⁶⁴ Die acht Haupt-Asylherkunftsländer sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Unterbringung:

Mit Stand Januar 2018 werden für Hamburg insgesamt 122 (kommunale) Folgeunterkünfte gezählt, es sind noch 14 Erstaufnahmen in Betrieb. Für 2018 wird davon ausgegangen, dass im laufenden Jahr monatlich durchschnittlich 300 Geflüchtete nach Hamburg kommen werden. Es sollen weitere Erstaufnahmen geschlossen bzw. reduziert und 20 Folgeunterkünfte neu gebaut oder erweitert werden.⁶⁵

⁶⁴ vgl. www.hamburg.de/fluechtlinge-daten-fakten/#anker_2

⁶⁵ vgl. www.hamburg.de/fluechtlinge-daten-fakten/

Die Basis: Einzelpersonen, freie Initiativen, Vereine und Netzwerke

Während die Zahl der Flüchtlinge auch in Hamburg in der zweiten Jahreshälfte 2015 rasant anstieg, bildeten sich rund um die Erstaufnahme- und Folgeeinrichtungen wenig formalisierte, große Zusammenschlüsse von Bürgerinnen und Bürgern, die

sich ehrenamtlich engagierten, viele tun dies bis heute. Zum Teil brachten sich diese Initiativen auch in den regionalen politischen Auseinandersetzungen um Größe und Standorte der Unterkünfte in einzelnen Bezirken/Stadtteilen ein. In erster Linie boten sie vielfältige Unterstützung für die Geflüchteten an. Manche fanden sich im Rahmen von Kirchengemeinden und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände zusammen, andere arbeiteten zunächst ohne formalisierte Organisationsstrukturen und gründeten im weiteren Verlauf eigene Vereine, wie etwa die Wilhelmsburger Initiative „Die Insel Hilft“.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 1: Der Verein „Die Insel Hilft e. V.“ (DIH) in Hamburg- Wilhelmsburg

DIH e. V. ist eine Initiative auf der Elbinsel im Hamburger Stadtteil Wilhelmsburg, die im September 2014 als Nachbarschaftsinitiative im Zuge der Eröffnung einer Zentralen Erstaufnahmestelle in Kirchdorf-Süd über eine Facebook-Gruppe entstand. Bereits zwei Monate später gründete sich der Verein mit Satzung und geschäftsführendem Vorstand. Im Verlauf des Jahres 2015 wurden, in Kooperation mit einem lokalen Träger und gefördert durch kommunale Mittel und Unterstützungsstrukturen, ein Begleitprojekt und das heutige „Tandemprojekt“ realisiert. Im Anschluss an einen Stammtisch mit ca. 100 Teilnehmenden im Stadtteilkulturzentrum übernahm der Verein gemeinsam mit vielen anderen Freiwilligen die Betreuung der Geflüchteten im Stadtteil. Die Kleiderkammer in einer weiteren Zentralen Erstaufnahme (ZEA) bot regelmäßige Sprechstunden an. Gemeinsam mit den vielen Engagierten auf der Elbinsel wurden weitere Aktionen organisiert. Im Sommer 2016 war der Verein beteiligt an der Gründungsveranstaltung des Dachverbandes „Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen“, wo die Vertreterin von DIH in den Sprecherrat gewählt wurde. DIH erhielt für sein Engagement mehrere Auszeichnungen. Von Beginn an gab es Zusammenarbeit mit anderen engagierten zivilgesellschaftlichen Akteuren der Elbinsel, u. a. mit dem Bürgerhaus Wilhelmsburg, örtlichen Sportvereinen, Trägern und Projekten, sowie auch mit Einzelpersonen, die sich außerhalb des Vereins freiwillig engagieren. Vernetzung und Kooperationen sowohl mit den engagierten Initiativen im Sozialraum als auch in der gesamten Stadt gestalten sich bis heute sehr dynamisch.

Fester Standort und Herzstück des Vereins ist das „Inselhaus“ in Kirchdorf-Süd, wo gemeinsam mit Nachbarschaft, Freiwilligen und Netzwerkakteuren zahlreiche Aktivitäten stattfinden. Hier ist die „Koordinationsstelle für die Flüchtlingshilfe auf den Elbinseln“ (in Trägerschaft von DIH) angesiedelt.⁶⁶ 2017 konnten mithilfe kommunaler Förderung zwei hauptamtliche Stellen geschaffen werden: zum einen, um das Inselhaus mit Aktivitäten und Angeboten zu beleben, zum anderen eine stadtteilbezogene Koordinierungsstelle auf der Elbinsel, angebunden an die kommunale Koordinierungsstelle im Bezirksamt Mitte. Aufgabenschwerpunkt dieser Stelle ist es, Vernetzungsarbeit im Stadtteil zu leisten und die Angebote im Bezirk strukturell zu unterstützen. Mit Fokus auf den Stadtteil werden regelmäßige Netzwerktreffen ausgerichtet, wo nicht nur Freiwillige und hauptamtliche Beteiligte (z. B. Haus der Jugend, VHS, Bücherhallen, Unterkunftsträger, DIH, Freizeithaus usw. und auch Einzelpersonen) in Kontakt und Austausch kommen, sondern gemeinsam thematisch arbeiten und an den Bedarfen orientierte Angebote entwickeln.

Eigene Angebote, Aktivitäten und Projekte des Vereins werden vielfach mit finanzieller Unterstützung der Stadt umgesetzt. Sie finden im Inselhaus, z. T. aber auch in den Räumen von Kooperationspartnern statt, wie etwa das Tandemprojekt im Sprach- und Bewegungszentrum (SBZ) Wilhelmsburg. Als offene Treffs zum Deutschsprechen gibt es im Wechsel einmal wöchentlich die Angebote „Klönchnack“ und „Weltcafé“. Aktuell werden wöchentlich jeweils zweistündige „Deutschlernhilfen für Geflüchtete“ (als Ergänzung zum Deutschkurs bzw. zur Alphabetisierungshilfe) angeboten. Weitere Angebote sind ein Nähtreff, ein Musik-Angebot sowie das Workshop-Angebot „Interkulturelles Kompetenztraining“, das sich an ehrenamtlich und hauptamtlich Engagierte in der Arbeit mit Geflüchteten bzw. in multikulturellen Zusammenhängen richtet. Enge Kooperation besteht ebenso zum Sozialmanagement in den Unterkünften, in denen DIH regelmäßig Infotische für Geflüchtete anbietet. Arbeitsmarktbezogene Aktivitäten des Vereins sind in die stadtteilbezogene Netzwerkarbeit eingebunden: So gibt es z. B. eine Zusammenarbeit

66 Kontakt und Informationen unter: www.fluechtlingshilfe-elbinseln.de

mit FIT gGmbH (integrative Berufsangebote für Menschen im Bezug von Arbeitslosengeld II). Im Rahmen der Netzwerks kooperiert man mit dem Hamburger Programm „Work and Integration für Refugees“ (W.I.R). Kontakte und Zusammenarbeit mit örtlichen Unternehmen sollen im Rahmen des Projekts „Werkstatt ohne Grenzen“ ausgebaut werden, das seit Sommer 2017 unter dem Dach des Vereins läuft.

Mittlerweile ist DIH im Sozialraum Elbinsel fest verankert, hat sich im Stadtteil etabliert und ist gut eingebunden in die sozialräumliche Netzwerkarbeit. Im Inselhaus kommen Menschen von den Elbinseln und darüber hinaus zusammen. Der Verein versteht sich nach einer Satzungsänderung nicht mehr ausschließlich als Hilfsorganisation für Geflüchtete, sondern bietet allgemein Nachbarschaftshilfe an, verbunden mit dem Wunsch, dass noch mehr Menschen aus dem Stadtteil die Angebote als Begegnungsmöglichkeiten wahrnehmen (WIR Wilhelmsburger Insel Rundblick 2018: 16).

Für Hamburg wurden im August 2016 etwa 30 solcher Initiativen auf das Stadtgebiet verteilt genannt, zusätzlich 38 Kleiderkammern. Diese jungen Bürgerorganisationen waren und sind komplexe soziale Gebilde mit sehr beweglichen Strukturen und mit einem bunten Strauß an Beteiligten. Nach der Euphorie der Gründungsphase „kämpften viele Initiativen notgedrungen mit den Klippen der Verstetigung ihrer Organisationsstrukturen“.⁶⁷ Das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe erscheint stadtweit aktuell noch immer sehr vielfältig und dynamisch. Bis heute bestehen etliche der in dieser Phase eingerichteten Formate fort, oft unterstützt von hauptamtlicher Koordination. Ein Wechselspiel zwischen den freiwilligen und hauptamtlichen Strukturen gelingt v. a. in den Netzwerkstrukturen vor Ort, d. h. in den Bezirken⁶⁸ bzw. Quartieren und Stadtteilen.

Die Selbstorganisation des ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe über die Grenzen der einzelnen Gruppen hinweg ist in Hamburg stark ausgeprägt, wie

67 vgl. Zentrum für Nonprofit-Management: Nonprofit.news, August 2016

68 Im Stadtstaat Hamburg entsprechen die Bezirke den Kommunen in Flächenstaaten, mit jeweils eigenen Parlamenten und Bezirksverwaltung.

Praxisbeispiele in den Bezirken und z. B. auch das Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen (BHFI) zeigen. Die Initiativen sind zum großen Teil mittlerweile gut organisiert und arbeiten z. T. mit eigenen Koordinationsstellen. In und zwischen den Initiativen fanden Organisationsentwicklungen und fachliche Spezialisierungen durch Freiwillige statt, einerseits über die Umwandlung ehrenamtlicher Tätigkeit in bezahlte Stellen, andererseits über eine Systematisierung der Arbeit und Qualifizierung, u. a. über das BHFI mit seinen thematischen Arbeitskreisen, aber auch über die Dialogforen im Forum Flüchtlingshilfe (s. u. im Abschnitt „Entwicklung am 2015“).

Sehr früh entstanden mehrere Internet-Plattformen, mit deren Hilfe Öffentlichkeit hergestellt wurde und die gleichzeitig in der Vielfalt der Angebote in der Flüchtlingshilfe Orientierung schufen, wie z. B. der Hamburger Atlas für Flüchtlingshilfe der Hamburger Initiative für Menschenrechte (HIM) e. V.⁶⁹ oder die Plattform Willkommenskultur-hamburg.de, gefördert durch die Behörde für Kultur und Medien und betrieben von Stadtkultur Hamburg.⁷⁰ Die von der Stadt betriebene Plattform www.hamburg.de/hh-hilft/ bietet aktuelle Informationen zur ehrenamtlichen Hilfe für Flüchtlinge sowie einen guten Überblick zum freiwilligen Engagement für Flüchtlinge in Initiativen nach einzelnen Bezirken.

Entwicklung und aktuelle Situation im Hamburger Süden

Ein vertiefender Blick auf den südlichsten Hamburger Bezirk mag exemplarisch einige Entwicklungen auf der bezirklichen Ebene verdeutlichen: Der Bezirk Harburg gilt mit ca. 186.000 Einwohnern zwar als kleiner, aber sehr aktiver Bezirk, mit vielen Einrichtungen und Gremien, die integrationspolitisch profiliert sind⁷¹ und die vom Bezirksamt unterstützt und gefördert werden. Allein in diesem Bezirk gibt es eine recht große Landschaft an Initiativen, die sich seit 2015 rund um Unterkünfte gebildet haben, derzeit sind es mehr als zehn größere Initiativen im gesamten Bezirk. Wie überall in Hamburg verändern sich die Unterstützungsnetz-

werke auch im Bezirk Harburg aktuell stark. Es schließen sich z. B. Initiativen zusammen oder an bestehende Strukturen an, wie z. B. in der Kooperation der an eine Kirchengemeinde angedockten Initiative „Willkommen in Süderelbe“ mit dem alteingesessenen Kulturhaus Süderelbe. An diesem Beispiel zeigt sich, dass und wie die Beteiligten in ihrem Engagement nicht in ihren Alleinstellungsmerkmalen bleiben, sondern sich Angebote verzahnen und so in den Sozialraum hineinwirken. So erreichen sie auch die dort lebenden Geflüchteten, unabhängig von deren Wohnbedingungen. Vieles an notwendiger Orientierung und Unterstützung – aber keineswegs alles – ist inzwischen in die Regelstrukturen überführt. Bei vielen Initiativen steht daher aktuell eine Neuorientierung an, in der z. B. Themen neu gesetzt und manche auch aufgegeben werden müssen. Diese Veränderungsprozesse sind nicht einfach zu bewältigen. Nach Jahren der intensiven gemeinsamen Arbeit stellt sich inzwischen für manche Initiative die Frage, wie es weiter geht und was bleibt.

In diesem Übergang gibt es in vielen Helferkreisen die Erfahrung, dass die Zahl der Engagierten abnimmt. So hat sich die Zahl der Aktiven in der größten Initiative Harburgs in den letzten anderthalb Jahren von 200 auf heute 100 Personen halbiert. In ganz Hamburg ist es rund um die Eröffnung neuer Unterkünfte/Wohnkomplexe für Geflüchtete aber nach wie vor so, dass sich jeweils eine größere Anzahl von Freiwilligen oder eine Initiative engagieren möchte, darunter auch Neueinsteiger. Dieses Engagement wird dann durch die für jeden Bezirk eingesetzten Koordinatorinnen und Koordinatoren der städtischen Einrichtung „fördern und wohnen (f&w)“ als Betreiber der Folgeunterkünfte unterstützt.

Die Entwicklung ab 2015: Neue Strukturen

Im Herbst 2015 begann im Rahmen der Weiterentwicklung des Landes-Integrationskonzepts ein groß angelegter Beteiligungsprozess. Das bestehende Integrationskonzept wurde unter zivilgesellschaftlicher Beteiligung fortgeschrieben – u. a. auch von Dachorganisationen ehrenamtlicher Initiativen und Projekte: Das Ziel der Integration in den ersten drei Jahren nach Ankunft der Geflüchteten wurde in das Konzept aufgenommen. Das neue Konzept unter dem Titel „Wir in Hamburg!“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2017) vom Herbst 2017 enthält ein gesondertes Kapitel zum Thema „Ankommen in der Gesellschaft, Zu-

69 vgl. www.menschenrechte.hamburg

70 Dachverband für Lokale Kultur und Kulturelle Bildung, vgl. www.willkommenskultur-hamburg.de/

71 vgl. z. B. Harburger Leitbild Zusammenleben in Vielfalt, Harburger Integrationsbeirat, Integrations- und Demokratiekonferenzen.

sammenhalt stärken“. Das freiwillige Engagement wird darin als ein elementar wichtiger Baustein für gelingende Integration bezeichnet, das weiter stabilisiert und ausgebaut werden soll (ebd.: 68).

Zuvor schon war die Hamburger Engagement-Strategie 2020 (Freie und Hansestadt Hamburg 2014), ebenfalls unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure, u. a. des Netzwerks Aktivoli⁷² erarbeitet worden. Unter dem Titel „Hamburg engagiert sich“ startete in diesem Rahmen die Öffentlichkeitskampagne „Mit Dir geht mehr!“, um das freiwillige Engagement in der Hansestadt voranzubringen. Teil dieser Entwicklung war auch der Start des sogenannten Engagementforums, das sich aus freiwillig Engagierten aller gesellschaftlichen Sektoren zusammensetzt. Das Forum tagt seit 2013 zweimal pro Jahr und hat die Aufgabe, die Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)⁷³ bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Engagementstrategie zu beraten. Seit 2016 wird das Forum einmal pro Jahr um Vertreter von Flüchtlingsinitiativen zum Engagementforum F plus erweitert (Freie und Hansestadt Hamburg 2016).

Diese fachlich und politisch hochrangig verankerten Prozesse zeigen: Nicht nur die Geflüchteten, auch die mit ihnen als neue Akteure auftretenden Freiwilligen werden gesamtstädtisch früh von Verwaltung und Politik konzeptionell und strategisch einbezogen.

Dieses Mitdenken wurde auch durch Finanzmittel unterlegt. Die Stadt stellte Mittel über verschiedene Fördertöpfe bereit, wie z. B. den Quartiersfonds und den in der Bürgerschaft beschlossenen Integrationsfonds. Explizit aus dem Topf „Forum Flüchtlingshilfe“ flossen die Mittel zur Unterstützung des Freiwilligen-Engagements seit 2015 direkt an Initiativen, Projekte und Aktivitäten in den Bezirken – ein Gegenakzent zu der verbreiteten Praxis, dass öffentliche Mittel nur an institutionelle Träger fließen (Bertelsmann Stiftung 2018a).

72 Selbstbeschreibung: Das Aktivoli-Landesnetzwerk macht sich stark für freiwilliges Engagement in Hamburg. Es hat das Ziel, bürgerschaftliches Engagement aufzuwerten, dafür zu werben und es zu vernetzen. Mehr als 30 Hamburger Einrichtungen, Organisationen und Stiftungen sowie Bürgerinnen und Bürger stehen als Mitglieder für die Vielfalt der Arbeit Freiwilliger.

73 Die BASFI ist auf politisch-administrativer Ebene ebenfalls zuständig für „Hauptakteur“ im Fluchtkontext.

Auch auf der Ebene der Bezirke wurden Strukturen zur Unterstützung des freiwilligen Engagements in der Flüchtlingshilfe neu aufgebaut. Die kommunal geförderten bezirklichen Koordinationsstellen zur Unterstützung des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe wurden im Herbst 2015 eingerichtet, sie sind in allen sieben Hamburger Bezirksämtern jeweils beim Fachamt Sozialraummanagement angesiedelt. Alle Stellen sind zuständig für die Vergabe der Mittel aus dem Unterstützungstopf „Forum Flüchtlingshilfe“. Die Koordinationsstellen in den Bezirken sind unterschiedlich organisiert. Auch die Aktivitäten haben unterschiedliche Profile, je nach den vor Ort gegebenen Strukturen. Alle Koordinationsstellen sind mit den Kontakten in die Initiativen und zu den Trägern der Unterkünfte befasst, d. h. sie organisieren Runde Tische oder Netzwerktreffen oder begleiten sie. Es werden auch Informationsveranstaltungen und verschiedene Aktionen für die Ehrenamtlichen durchgeführt, z. B. Feste sowie Anerkennungs- und insbesondere Vernetzungsveranstaltungen, die die unterschiedlichen Freiwilligen zusammenzubringen, um ihnen Wertschätzung zu zeigen und Unterstützung zu geben.

In den Hamburger Strukturen sind die bezirklichen Koordinationsstellen ein starkes Bindeglied zwischen Politik und zivilgesellschaftlichem Engagement in der Flüchtlingshilfe. In einigen größeren Hamburger Bezirken (z. B. Altona, Mitte) wurden seit 2015 mit Mitteln aus dem Quartiersfonds zusätzliche kommunal finanzierte Stellen über bezirkliche Ausschreibungen installiert, die – in großer Nähe zum Sozialraum – bei verschiedenen Trägern angesiedelt sind. Ein Beispiel ist die Koordinierungsstelle Elbinseln mit Standort im Inselhaus bei „Die Insel Hilft e. V.“ in Wilhelmsburg im Bezirk Mitte.

Eine weitere dezentrale bezirkliche Freiwilligenkoordination ist beim städtischen Unternehmen f&w⁷⁴ angesiedelt: Als Träger der Wohnunterkünfte interveniert f&w insbesondere über die dezentralen Koordinierungsstellen des Unternehmens selbst und fungiert als Ansprechstelle für Freiwillige, die rund um die Unterkünfte vor Ort aktiv sind; zugleich wirken die Koordinierungskräfte am fachbezogenen Austausch zum freiwilligen Engagement auf verschiedenen Ebenen mit. In den meisten der ca. 120 Einrichtungen für die öffentlich-rechtliche Unterbringung

74 Vgl. www.foerdernundwohnen.de/unternehmen/ (Angaben der Teamleitung Freiwilligenkoordination).

wohnungsloser und geflüchteter Menschen in Trägerschaft von f&w engagieren sich Freiwillige, für deren Begleitung und Unterstützung feste Ansprechpersonen in der Einrichtung (im Rahmen des Unterkunfts- und Sozialmanagements UKSM) zur Verfügung stehen – und zwar schon seit 2005, als im Unternehmen eine Stabstelle Freiwilligenkoordination geschaffen wurde.⁷⁵

Insbesondere 2015/2016 entwickelte das freiwillige Engagement im Zusammenhang mit den zahlreichen neuen Wohnunterkünften eine große Dynamik; f&w hat das Team Freiwilligenkoordination 2016 deshalb deutlich ausgebaut. In jedem Bezirk steht nun eine Mitarbeiterin aus dem Team Freiwilligenkoordination zur Verfügung, die für alle dortigen Einrichtungen zuständig ist. Das mit dieser Tätigkeit verbundene Aufgabenspektrum umfasst neben der Begleitung der Freiwilligen auch die Akquise und den möglichst nachhaltigen Ausbau des Engagements. Grundsätzlich richten sich die Angebote der Freiwilligen nach deren eigenen Interessen und Fähigkeiten und nach den Bedarfen der Adressaten, dabei nimmt das Thema „Integration in Arbeit und Ausbildung“ an Bedeutung zu.

Gleichzeitig mit der Entwicklung der Unterstützungsstrukturen und der parallelen Selbstorganisation der Helferszene wurde auf politisch-administrativer Ebene (angegliedert an die BASFI mit dem Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge (ZKF) eine neue Verwaltungsstruktur zur Unterstützung des Schnittstellenmanagements eingerichtet, um ausgewählte Aufgaben im Bereich der Flüchtlingsunterbringung zu bündeln. Zu den Aufgaben dieser Stabsstelle gehörte auch die Koordinierung der ehrenamtlichen Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Betrieb neuer Wohneinheiten und Unterbringungseinrichtungen für Geflüchtete.⁷⁶

Im September 2015 richtete die BASFI das Forum Flüchtlingshilfe als Austausch- und Informationsgremium und -plattform ein, um die freiwillige Flüchtlingsarbeit in Hamburg umfassend zu unterstützen und Politik, Bezirke, Initiativen, Einrichtungen, Organisationen und ehrenamtlich Engagierte miteinander zu verbinden. Das Forum soll mit seinen Veranstaltungen und Dialogforen Ideen, Anregungen

und Erfahrungen aus der Arbeit der freiwillig Engagierten aufgreifen, Impulse aus fachlicher Sicht setzen, gemeinsame Lösungen erarbeiten sowie Erfahrungen und Informationen allgemein zugänglich machen. Darüber hinaus gibt es Angebote zur Weiterentwicklung der Flüchtlingshilfe und zur Qualifizierung der freiwillig Engagierten, die stetig an den Bedarf angepasst werden.⁷⁷

Zu zentralen integrationspolitischen Themenstellungen – darunter auch dem Zentralthema dieser Fallstudie: „Integration in Arbeit“ – wurden frühzeitig Dialogforen eingerichtet, in denen freiwillige Helfer auf hauptamtliche Akteure treffen.⁷⁸ Die hauptamtlichen Akteure bringen hier ihre fachliche Perspektive ein und die freiwillige Flüchtlingshilfe ihre Erfahrung und ihr Know-how aus der Praxis, sodass ein gewinnbringender Austausch für beide Seiten entstehen kann. Alle Dialogforen stehen für Fragen und Anregungen unter jeweils eingerichteten E-Mail-Postfächern zur Verfügung, führen aber auch Veranstaltungen durch, die interessierten Unterstützenden und Geflüchteten offenstehen⁷⁹ (siehe exemplarischer Handlungsansatz 2 „Informationsveranstaltungen des Dialogforums Integration in Arbeit und Ausbildung“). Bereits im Zuge der ersten großen öffentlichen Veranstaltung des Forums Flüchtlingshilfe im Dezember 2015 entstand die Idee, ein Dialogforum zum Thema Arbeitsmarktintegration zu installieren. Zentrale inhaltliche Themen des aktuellen Dialogforums „Integration in Arbeit und Ausbildung“ betreffen

- die Information für Freiwillige und Geflüchtete über Zugangsmöglichkeiten zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die Vorstellung der verschiedenen hauptamtlichen Akteure in Hamburg und
- die Vermittlung zwischen diesen Akteuren und Ehrenamtlichen, Unterstützung im Einzelfall sowie die Kooperation mit dem Programm „Work and Integration for Refugees“ (W.I.R) und der Jugendberufsagentur Hamburg.

Die verantwortlichen hauptamtlichen Akteure des Dialogforums sind die geschäftsführenden Vertreter der in Hamburg für die Arbeitsmarktintegration relevanten Akteure BASFI,

75 In den Einrichtungen aller Geschäftsbereiche engagieren sich insgesamt rund 3.400 registrierte Freiwillige; f&w ist Mitglied im Aktivitäts-Landesnetzwerk und einer der Träger der Freiwilligenagentur Nord.

76 vgl. www.hamburg.de/zkf/

77 vgl. www.hamburg.de/forum-fluechtlingshilfe/

78 Aktuell sind neun Dialogforen mit eigenem Internet-Auftritt im Forum Flüchtlingshilfe vertreten.

79 vgl. www.hamburg.de/dialogforen

Agentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg, DGB, Handelskammer und Handwerkskammer.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 2: Informationsveranstaltungen des Hamburger Dialogforums „Integration in Arbeit und Ausbildung“

Das Dialogforum bietet regelmäßige öffentliche Veranstaltungen für ehrenamtliche Unterstützer im Themenfeld Arbeitsmarktintegration Geflüchteter an. Dabei sahen die genannten beteiligten institutionellen Partner ihre Aufgabe von Beginn an im Bereich Information. Die Veranstaltungen bieten Gelegenheit, Fragen zu beantworten und sich mit interessierten Freiwilligen auszutauschen. Eine Intention war ebenso, alle Angebote und Möglichkeiten vorzustellen, die es in Hamburg im Themenfeld gibt. Neben den Hauptpartnern des Dialogforums waren bei den Veranstaltungen auch Träger vertreten, die in Hamburg in verschiedenen Feldern mit der Arbeitsmarktintegration befasst und auf besondere Zielgruppen oder Themenfelder spezialisiert sind. Im Anschluss wurden zwei Veranstaltungen zum Thema Ausbildung angeboten, eine mit dem Schwerpunkt „Jugendberufsagentur“, eine weitere zum Thema „Zusammenspiel von Ausländerrecht und Arbeitsmarktintegration“. Im November 2017 fand die Informationsveranstaltung „Angebote von Arbeitsagentur und Jobcenter zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ statt.⁸⁰

Im Prozess der Arbeitsmarktintegration ist es hilfreich, die Grundsätze und Strukturen der Arbeitsverwaltung zu kennen. Alle bisherigen Veranstaltungen waren mit 50 bis 70 Teilnehmenden gut besucht. Erfahrungsgemäß nutzen Freiwillige, aber auch hauptamtliche Teilnehmende die Veranstaltungen als Fortbildung. Der Informationsbedarf ist auf beiden Seiten zumeist hoch. Das Angebot wird ebenso von Trägern angenommen, die nicht selbst im Feld Arbeitsmarktintegration tätig sind, aber in Nachbarfeldern mit Fragen zum Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Besondere Aspekte des Formates betreffen die Adressaten und das Set-

⁸⁰ Durch Teilnahme an dieser Veranstaltung konnte ein eigener Eindruck zum Veranstaltungsformat und auch ein Feedback einzelner Gäste gewonnen werden.

ting der Veranstaltungen: Seit einem Jahr werden gezielt nicht nur die Ehrenamtlichen eingeladen, sondern ebenso ihre Mentees, ebenso hauptamtliche Akteure der Flüchtlingshilfe, die jenseits des W.I.R-Programms⁸¹ mit dem Thema befasst sind.

Die Protagonisten des Dialogforums sind die zentralen professionellen Akteure im Bereich Arbeitsmarktintegration, die, bis auf den DGB, ebenso als Hauptpartner in W.I.R eingebunden sind. Bei den Veranstaltungen sind i. d. R. alle Hauptpartner des Dialogforums anwesend und stehen mit ihrer Kompetenz für Informationen und Austausch zur Verfügung. Das Format ist als Abendveranstaltung konzipiert, was interessierten Freiwilligen mit beruflichen Verpflichtungen entgegenkommt. Dem Eindruck nach kann in diesem Format tatsächlich ein Wechselspiel zwischen den professionellen Akteuren der Arbeitsmarktintegration, freiwilligen Unterstützenden und mit der Hamburger Trägerlandschaft gelingen. Dabei erscheint auch die offene, spürbar zugewandte Atmosphäre inklusive eines umfangreichen Caterings förderlich, die Gelegenheiten zum Kennenlernen und zum zwanglosen Austausch schafft. Fragen aus dem Publikum bezogen sich z. T. auf negative persönliche Erfahrungen im Unterstützungsprozess, andere waren auf konkrete Themen bzw. Instrumente und ihre praktische Anwendung im Einzelfall ausgerichtet, was auf eine merkliche Spezialisierung der Freiwilligen im Arbeitsfeld schließen lässt. Ebenso konnten bestehende Missverständnisse aus dem Weg geräumt werden.

Weitere Strukturelemente zur Unterstützung und Qualifizierung der Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe, aber auch für den Austausch aller Beteiligten sind die seit 2015 jährlich von der BASFI ausgerichteten großen zentralen Veranstaltungen, so z. B. im September 2017 das „3. Offene Forum Flüchtlingshilfe“ mit einem Markt der Möglichkeiten und Themenforen wie „Ankommen in Arbeit und Ausbildung“. Dieses Format macht das breite Spektrum des Engagements in der Hansestadt besonders greifbar, auch weil alle mit dem Thema befassten hauptamtlichen Akteure und kommunalen Einrichtungen mit Informationsständen vertreten sind.

⁸¹ Hamburger Landesinitiative „Work and Integration for Refugees“ (W.I.R)

Im Juni 2016 gründeten Hamburger Initiativen als Ebene übergreifender Selbstorganisation gemeinsam das Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen (BHFI) als Plattform, um den Austausch untereinander zu fördern, voneinander zu lernen, die Qualität der Arbeit zu erhöhen und wirksam die Interessen Ehrenamtlicher in der Flüchtlingsarbeit in der Öffentlichkeit gegenüber Politik, Behörden und Betreibern der Unterkünfte zu vertreten. Das Bündnis setzt sich für die Wahrnehmung und Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe und der daraus resultierenden Erkenntnisse und Optimierungsvorschläge ein. Das BHFI will eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe erreichen.⁸² Ein Grundprinzip des Bündnisses ist es, nicht über, sondern mit Geflüchteten, Migrant*innen und ihren Initiativen zu reden, um gemeinsam mehr zu erreichen. Es gibt ein halbjährliches Plenum aller Aktiven, die das höchste Entscheidungsgremium bilden, sowie einen gewählten Sprecherrat. Herzstück des Bündnisses sind Arbeitskreise, die thematische Schwerpunkte bearbeiten. Zwei davon seien genannt:

Der Arbeitskreis „Berufliche Integration“ sammelt und systematisiert die Erfahrung Geflüchteter und vieler Hamburger Flüchtlingsinitiativen rund um die Integration in den Arbeitsmarkt, um sie dem ganzen BHFI-Netzwerk verfügbar zu machen. Er befasst sich mit arbeitsrelevanten Themen wie Erstellung von Unterlagen, Orientierung am Arbeitsmarkt und Praktika sowie mit weiteren Fragestellungen der beruflichen Teilhabe für unterschiedliche Altersgruppen. Ziel des Arbeitskreises ist es darüber hinaus, das Zusammenfinden von Unternehmen und Geflüchteten zu erleichtern.

Der Arbeitskreis „Patent und Begleitung“ beschäftigt sich mit der Gewinnung von Patenten, aber auch mit der Unterstützung hamburgweit bereits bestehender Patentschaften. Zuletzt hat der Arbeitskreis mit den „Landungsbrücken für Geflüchtete“, einem Projekt der Bürgerstiftung Hamburg, den Freiwilligenagenturen und dem Mentor.Ring Hamburg e. V. eine Patentschaftskampagne unter dem Titel „Patentschaften für Hamburg“ ins Leben gerufen, um neue Patenten für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund zu gewinnen. Die Kampagne wird aus Mitteln des Integrationsfonds der BASFI gefördert.⁸³

⁸² vgl. http://bhfi.de/?page_id=45

⁸³ vgl. www.bhfi.de

Das BHFI ist eine besondere Form der Selbstorganisation des freiwilligen Engagements; seit seiner Gründung hat es sich auf der politischen Ebene eingemischt. Mit der Einrichtung einer Hamburger Ombudsstelle in der Flüchtlingsarbeit im Sommer 2017 wurde eine zentrale Forderung des Bündnisses nach einer unabhängigen Beschwerdestelle in Zusammenarbeit mit der BASFI und dem Zentralen Koordinierungsstab Flüchtlinge (ZKF) umgesetzt. Das BHFI hofft darauf, dass mit der Ombudsstelle ein Instrument geschaffen wurde, das zur Verbesserung und Befriedung vieler Abläufe in der Flüchtlingsarbeit beiträgt: Sie soll niederschwellige Anlaufstelle in Beschwerdesituationen für alle mit der Flüchtlingsarbeit befassten Hamburger sein – Geflüchtete, freiwillige Helfende, Bürger und Mitarbeiter von Einrichtungen oder Behörden.⁸⁴ Das Bündnis kann im Dreieck Politik-Hauptamt-Ehrenamt als weitere Dimension in den Hamburger Strukturen gelten, es hat sich zur gewichtigen Stimme des freiwilligen Engagements für Geflüchtete in der Hansestadt entwickelt, an vielen Stellen im Dialog mit den politisch-administrativen Akteuren der Stadt.

Eine Reihe der integrationspolitischen Entwicklungen in Hamburg resultiert aus dem im Sommer 2016 erzielten politischen Konsens mit den Initiatoren der Volksinitiative „Hamburg für gute Integration“ (Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2016). Im Kern betrifft der Konsens Maßnahmen zur Unterbringung und Integration Geflüchteter in Hamburg, hierbei ging es v. a. um die Größe der geplanten Unterkünfte und um die gerechtere Verteilung der Bauvorhaben bzw. Einrichtungen der Folgeunterbringung auf die Stadtteile. Für einzelne Standorte geplanter Unterkünfte wurden sogenannte Bürgerverträge ausgehandelt (ebd.: 8).

Die institutionelle Strukturergänzung der Politikarena rund um die Fluchtmigration durch die unabhängige Ombudsstelle und der komplexe, aber schließlich mit den Bürgerverträgen in einen Konsens mündende Streit um Lage und Größe der Flüchtlingsunterkünfte zeigen: Das Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe ist in Hamburg sichtbar politisch handlungsfähig und kann nach entsprechender Positionierung Einfluss auf politische Strukturen und Entscheidungen rund um das Thema Fluchtmigration nehmen.

⁸⁴ vgl. <http://bhfi.de/?p=341>

Weiterentwicklung bestehender Strukturen

Die BASFI fördert ebenso das schon erwähnte „Aktivoli-Landesnetzwerk – Hamburg engagiert sich“. Das Netzwerk organisiert einmal jährlich die Aktivoli-Freiwilligenbörse, außerdem gibt es die Aktivoli-Freiwilligenakademie und Q-Aktivoli-Fachtage.⁸⁵ Die Hamburger Freiwilligenagenturen haben Beratungsstellen in jedem Bezirk, die unterschiedlich benannt sind.⁸⁶ Die bezirklichen Freiwilligenagenturen sind fast durchweg mit unterschiedlichen Schwerpunkten in den bezirklichen Aktivitäten der freiwilligen Flüchtlingshilfe engagiert, im Bezirk Harburg z. B. auch als Netzwerkpartner der bezirklichen Koordinationsstelle. Die Hamburger Wohlfahrtsverbände sind maßgeblich an den entsprechenden gesellschaftspolitischen Diskursen und Entwicklungen in der Hansestadt beteiligt, auch bei ihnen gibt es Aktivitäten und Zusammenarbeit im Bereich des freiwilligen Engagements. Es gab frühe Verbindungen bestehender Strukturen des freiwilligen Engagements mit der Flüchtlingshilfe, z. B. bei Patenschaftsprojekten und besonders ausgeprägt bei den Fortbildungsangeboten für Freiwillige.

Arbeitsmarktbezogene Informations- und Qualifizierungsangebote werden über das Forum Flüchtlingshilfe, hier v. a. im „Dialogforum Integration in Arbeit und Ausbildung“ vorgehalten: Für Fragen bzw. Kontaktaufnahme der Freiwilligen wurden im Dialogforum eine Website und ein Kontaktpostfach eingerichtet. Die auf der Website zusammengestellten FAQs zum Thema Arbeitsmarktintegration behandeln das Thema umfassend und werden stetig aktualisiert. Auf der Website des Dialogforums gibt es zudem jeweils aktuelle themenrelevante Links zu Veranstaltungen und Spezialfragen. Auf diese Weise können zumindest Kerninformationen zum Thema gebündelt und in verständlicher Form vermittelt werden.

Information und Unterstützung für das Engagement bietet z. B. auch f&w direkt im Umfeld der Unterkünfte an. Manche Freiwillige suchen und finden Unterstützung und Austausch zum Thema auch in den lokalen Netzwerken und Initiativen, an die sie angebunden sind. Eine Aufgabenstellung der kommunalen Koordinierungsstellen ist es z. B., den Informationstransfer für die Freiwilligen vor Ort zu

befördern, was meist in Form von Netzwerktreffen oder anderen Veranstaltungsformaten umgesetzt wird: So fand in Harburg in Kooperation mit dem Unternehmensservice im W.I.R.-Programm (s. Abschnitt zur kooperativen Landesinitiative W.I.R., S. xx) eine Informationsveranstaltung zum Thema „Zugänge zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge“ statt. Im Netzwerk der Harburger Freiwilligen-Initiativen stößt zudem die Veranstaltungs- und Fortbildungsreihe für ehrenamtlich Aktive in der Flüchtlingshilfe auf viel Resonanz.

Institutionelle Leistungen und Anlaufstellen für Geflüchtete zur Integration in Arbeit und Ausbildung

Für die Vermittlung Geflüchteter in Qualifizierung, Ausbildung und Arbeit spielen in Hamburg die Agentur für Arbeit („Team Flucht und Asyl“), das Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie die Jugendberufsagentur Hamburg (JBA) (für Personen unter 25 Jahre) eine wichtige Rolle. Das Team „Flucht und Asyl“ ist die zentrale Anlaufstelle für Geflüchtete aller Altersgruppen zum Thema. Hier erhalten sie erste Informationen zum Hamburger Arbeitsmarkt und allgemeine Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland sowie auch zu weiteren Kooperationspartnern, an die sie sich wenden können. Neu eingereiste Personen erreicht das Team Flucht und Asyl direkt im behördenübergreifenden Hamburger Ankunftszentrum.⁸⁷ Dort ist die Kommunikation in unterschiedlichen Sprachen möglich. Individuelle berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten werden im Datensystem erfasst und an die jeweils zuständigen Stellen weitergeleitet. Es gibt einen weiteren Standort des Teams in der Norderstraße: Dort können schutzsuchende Personen vorsprechen, die bereits länger in Hamburg leben und sich beraten lassen möchten.

Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren leitet das Team Flucht und Asyl an die JBA Hamburg weiter, die individuell berät und unterstützt – bei der Suche nach einem passenden Beruf oder Studium, nach dem richtigen Ausbildungsplatz, bei der Wahl geeigneter schulischer Bildungswege und auch bei der Bewältigung persönlicher Schwierigkeiten.⁸⁸

⁸⁵ vgl. www.aktivoli.de

⁸⁶ Eine Übersicht bietet www.freiwillig.hamburg.de

⁸⁷ 2016 in Betrieb genommenes neues Ankunftszentrum in Trägerschaft von f&w, mit zentraler Erstaufnahme, Außenstelle des BAMF, Gesundheitsprüfung und leistungsrechtlicher Erfassung.

⁸⁸ <https://hibb.hamburg.de/beratung-service/jugendberufsagentur-hamburg/>

Die kooperative Landesinitiative W.I.R – „Work and Integration for Refugees“⁸⁹

Diese Initiative startete 2015 – konzipiert als One-Stop-Shop, um die Beratungsangebote verschiedener Partner zu bündeln. W.I.R wurde als gemeinschaftliches Vorhaben der Agentur für Arbeit, der BASFI und des Jobcenters team.arbeit.hamburg mit dem Ziel gegründet, Flüchtlinge möglichst frühzeitig in ihrer gesamten Situation zu erfassen und sie zügig und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das bedeutet zum einen möglichst frühzeitige Kompetenzerfassung und zum anderen, die Person nicht nur in ihrer arbeitsmarktlichen Eignung, sondern auch in der Gesamtheit ihrer Lebenslage in den Blick zu nehmen. Das Verfahren ist an eine möglichst frühe Einbindung der Arbeitgeberseite gekoppelt, um nachhaltige Vermittlungserfolge zu erzielen. W.I.R hat sich von Anfang an auf Geflüchtete konzentriert, die keinem Arbeitsverbot unterliegen und eine gute Bleibeperspektive haben. Die drei o. g. Hauptpartner in W.I.R sind an den verschiedenen Arbeitsfeldern beteiligt: berufsbezogene, personenbezogene und weitere Beratung sowie Unternehmensservice.

Die Einbindung Freiwilliger in W.I.R geschah zunächst eher unsystematisch über verschiedene Anfragen von Seiten der W.I.R-Mitarbeiter, weil die Kontakte der W.I.R-Koordinatorin zu Ehrenamtlichen bekannt waren. Hierbei ging es oft um junge Menschen, für die Paten gesucht wurden. Auch kamen Kontakte mit Freiwilligen zustande, die sich in der Folge als sehr wirksam erwiesen, z. B. durch dauerhafte Patenschaftsübernahmen. Bald wurde deutlich, dass es eine Systematisierung der Unterstützung durch Freiwillige bedurfte. In der Folge kooperierte W.I.R mit verschiedenen Paten- bzw. Lotsenprojekten anderer Einrichtungen, z. B. mit dem Projekt „Flüchtlingslotsen“ des Diakonischen Werks Hamburg. Auch die bei der Bürgerstiftung Hamburg erstellte Liste der Patenschaftsprojekte wird als hilfreich erachtet und daher in den Pool der Mitarbeitenden von W.I.R gegeben, damit die Kollegen selbst geeignete Unterstützung im Einzelfall suchen können.

Offenbar war längere Zeit nicht klar, was sich hinter W.I.R verbirgt und wer dort teilnehmen kann. W.I.R hat sich zudem seit seiner Gründung stark verändert: Seit Anfang 2017 be-

steht eine klare Arbeitsteilung zwischen der JBA und W.I.R, indem alle Personen unter 25 Jahren in die JBA gesteuert werden und W.I.R für Personen Ü25 zuständig ist; außerdem kamen die Dependancen in den Bezirken Bergedorf und Harburg hinzu. Auch die Zuweisung von Teilnehmern hat sich geändert, ebenso wurde die Zeit der Betreuung in W.I.R deutlich verlängert. Um mehr Klarheit zu schaffen und zum besseren Verständnis für Teilnehmer und Begleitpersonen wurden sämtliche Informationsmaterialien entsprechend angepasst und neu gestaltet. Die Teilnehmer bekommen einen (in mehreren Sprachen erhältlichen) Informationsbogen ausgehändigt, den auch das Team Flucht und Asyl und alle Hamburger Jobcenter ausgeben. Alle Informationen stehen auf der W.I.R-Website auch online zur Verfügung.

Schnittstellen arbeitsmarktnaher Institutionen zum freiwilligen Engagement

Im Hinblick auf die gemeinsame Zielsetzung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter besteht zwischen W.I.R und dem Dialogforum eine Verflechtung. Die Kooperation mit W.I.R und der JBA ist als ein zentrales inhaltliches Thema des Dialogforums benannt. W.I.R ist oft mit einem Stand auf den Veranstaltungen des Dialogforums vertreten, umgekehrt informiert auch W.I.R über Veranstaltungen des Dialogforums. Der Informationsbedarf, sowohl von Professionellen als auch von Freiwilligen ist generell hoch, allein schon wegen der häufigen Änderungen von Gesetzeslage und Rechtspraxis. Der Informationsbedarf bezieht sich zudem auf das Wissen über die örtlichen Zuständigkeiten und Programme.

Freiwillig Engagierte, die sich im Bereich Arbeitsmarktintegration engagieren, brauchen kompetente fachliche Unterstützung und Information. Freiwillige, die sich in diesem Bereich spezialisiert haben, sind mittlerweile immer wieder auch im Bereich Information aktiv, indem sie in die Unterkünfte gehen und über den Hamburger Arbeitsmarkt informieren: wie man Arbeitsplätze finden kann und welche Regeln z. B. bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen gelten. Im stark verrechtlichten Arbeitsfeld „Arbeitsmarktintegration“ ist es auch wichtig, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen. Insbesondere aber kommt es darauf an, über persönliche Kontakte Arbeitsverhältnisse, Praktika u. a. m. anzubahnen – und genau dies ist eine Stärke vieler Freiwilliger. Die Einbindung Engagierter im Dialogforum

⁸⁹ vgl. www.hamburg.de/wir

kann als Wechselspiel beschrieben werden: Was wird von ihrer Seite an Input bzw. Unterstützung benötigt und wie und was können die institutionellen Akteure den im Feld der Arbeitsmarktintegration engagierten Freiwilligen an Rückenwind geben?

Die Projektlandschaft mit Beteiligung freiwillig Engagierter

Patenschaftsprojekte

In ganz Hamburg gibt es zivilgesellschaftliche Projekte, die mit Patenschaftsmodellen arbeiten, mit je unterschiedlichen Arbeitsprofilen und Selbstverständnissen heißen sie z. B. auch „Mentoring- oder Lotsenprojekte“.

Die Bürgerstiftung Hamburg hat im Rahmen des Projekts „Landungsbrücken für Geflüchtete – Patenschaften in Hamburg stärken“⁹⁰ und in Kooperation mit Mentor.Ring Hamburg e. V. eine aktuelle Liste von Patenschaftsprojekten für und mit Geflüchtete/n erstellt, die einen Überblick zu diesem Angebotsspektrum im Bereich des Freiwilligenengagements bietet; sie umfasst mit Stand August 2016 insgesamt 55 Projekte und Initiativen, die die Vielfaltigkeit der Aktivitäten in diesem Bereich widerspiegeln: Sie sind teilweise stadtteilbezogen, werden stadtweit oder auch bundesweit vorgehalten. Die Projekte richten sich teilweise an spezifische Personengruppen, z. B. speziell nur an Studierende als Paten.

In anderen Projekten werden Paten oder Mentoren gesucht, die selbst Flucht- bzw. Migrationshintergrund haben. Nicht wenige dieser Projekte haben deutlichen Arbeitsmarktbezug: Sie bieten Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Information über Ausbildungsberufe, Hilfe bei der Ausbildungsplatzsuche oder Begleitung während der Ausbildung an, ebenso bei Bewerbung und Jobsuche. Es gibt auch Initiativen, die neben Patenschaften ohne expliziten Schwerpunkt auch Mentoring zum Thema Berufsorientierung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt anbieten oder ausdrücklich im Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf arbeiten. Andere Projekte suchen Paten für die Begleitung Geflüchteter, die den Bundesfreiwilligendienst leisten, oder sie suchen Paten, die als Lernbegleiter für

90 Vgl. www.buergerstiftung-hamburg.de; www.landungsbruecken-fuer-gefluechtete.de

Schüler mit Fluchterfahrung an beruflichen Schulen funktionieren. Auch die Freiwilligenbörse Hamburg bietet berufsorientiertes Mentoring an, indem berufserfahrene Paten Jugendliche mit und ohne Fluchterfahrung unterstützen und über Ausbildungsberufe informieren.

Die Hamburger Stiftung für Migranten bietet neben einem Patenschaftsprojekt auch Mentoring für Migranten an, wobei Mentoren für ihre Aufgaben qualifiziert werden und regelmäßige Treffen für unterstützenden Erfahrungsaustausch stattfinden. Die Handelskammer Hamburg unterhält ein eigenes Patenschaftsprojekt mit der Zielsetzung, Geflüchtete u. a. bei Bewerbung und Jobsuche, bei der Sprachförderung und Freizeitgestaltung zu unterstützen und bietet in Kooperation mit der BASFI Bewerbungstrainings für Flüchtlinge mit Unterstützung von Freiwilligen an. Ein Kooperationsprojekt der BASFI mit der Bucerius Law School Hamburg (BLS) ist das ehrenamtliche Pilotprojekt „We.Inform“ (Welcome Information for Refugees and Immigrants), bei dem seit Juni 2016 Studierende der BLS mit selbst entwickelten Informationsmaterialien in die Unterkünfte gehen und Basisinformationen zu verschiedenen Themen vermitteln, u. a. zum Thema Arbeit und Bildung. Die Initiative setzt dabei auf ca. 100 speziell geschulte „Informationsguides“, zielgruppengerechte, mehrsprachige Flyer und eine auf die Bedürfnisse der Geflüchteten zugeschnittene Website.⁹¹

Nach übereinstimmender Bewertung aus der Praxis wird es schwieriger, Paten als längerfristige Begleitende zu gewinnen, dies ergab auch eine Befragung von Initiativen zum Status quo im BHFI. Eine Antwort auf diese Problemlage bietet womöglich die bereits angesprochene Patenschaftskampagne im Arbeitskreis des BHFI, die mit kommunalen Mitteln aus dem Integrationsfonds unterstützt wird.

Arbeitsmarktbezogene Projekte mit integrierter Beteiligung und Unterstützung Freiwilliger, Mentoring-Projekte

Beispiele aus den etablierten Hamburger Netzwerken und Projektverbänden zur beruflichen Integration und Bildung von Flüchtlingen der passage gGmbH Hamburg/Migration und Internationale Zusammenarbeit (MIZ)⁹²: Im Projekt-

91 Vgl. „Strukturierte Information für Geflüchtete“: www.we-inform.de

92 Vgl. zu Projektverbänden und Materialien: www.fluchtort-hamburg.de

verbund „Fluchttort Hamburg 5.0/Berufliche Integration für Asylsuchende und Flüchtlinge“ (Förderung durch das BMAS im Programm „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen – IvAF) bietet das Teilprojekt „Plietsch! Ausbildungsbegleitung durch Mentorinnen und Mentoren“ Beratung und Vermittlung für junge Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung an. In Kooperation mit der HAW Hamburg werden dabei Studierende der Sozialen Arbeit als Mentoren eingesetzt, die über ihr Engagement auch Leistungsnachweise erwerben können. Das Projekt bietet fundierte Qualifizierung für Studierende, die sich freiwillig engagieren.⁹³

Auch im weiteren Projektverbund „Chancen am Fluchttort Hamburg Plus – Coaching, Qualifizierung, Begleitung und Vermittlung von Geflüchteten“ (Mischfinanzierung durch die Hansestadt Hamburg und den ESF) tragen die folgenden Teilprojekte zur Qualifizierung und Professionalisierung freiwillig Engagierter bei: Utkiek II bietet zweimal jährlich ein Schulungsangebot für Multiplikatoren in der Arbeit mit Geflüchteten in den Bereichen Zugang zum Arbeitsmarkt, Fördermöglichkeiten und Berufswegeplanung für Geflüchtete an. Das Teilprojekt BIB – Bildung. Integration. Begleitung bei der „Großstadtmission“ (diakonische Einrichtung) richtet sich mit einem Kurs- und Begleitungsangebot zur Integrationsbegleitung an Interessierte, die Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen wollen.⁹⁴

Das Diakonische Werk Hamburg setzt weitere eigene Projekte mit Bezug zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete um, in denen ehrenamtliche Begleitung konzeptionell eingebunden ist. So vermittelt das Projekt „Flüchtlingslotsen“ Begleitungen durch geschulte Ehrenamtliche, wobei zwei Koordinatorinnen Anfragen und Lotsen zusammenbringen. Das Angebot richtet sich an Einrichtungen, die mit Geflüchteten und Migranten zusammenarbeiten und dabei bestimmte Unterstützung brauchen, wie z. B. Dolmetschen, zu Terminen begleiten, aber auch individuelle Hilfe in Patenschaften.⁹⁵

93 vgl. Flyer Projektverbund „Fluchttort Hamburg 5.0“: www.fluchttort-hamburg.de/fluchttort-hamburg-50/traeger-und-teilprojekte/#c207

94 vgl. Projektflyer: www.grosstadt-mission.de/tl_files/Downloads/GM-Flyer/Steckbrief%20ESF-BIB_.pdf

95 vgl. Projektflyer Flüchtlingslotsen: www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/.content/downloads/Fachbereiche/MF/Diakonie-Hamburg-Fluechtlingslotsen-Flyer-Ehrenamtliche.pdf; und FSJ BFD 2 get in: www.diakonie-hamburg.de/export/sites/default/.content/downloads/Fachbereiche/FE/LV_FE_08_0002_Einleger_deutsch_RZ.pdf

Das Projekt „FSJ BFD 2 get in“ im Fachbereich Freiwilliges Engagement richtet sich an Menschen mit Fluchterfahrung, die sich im Freiwilligendienst engagieren möchten. In diesem Projekt ermöglichen ehrenamtlich Mitarbeitende zusätzliche Begleitung und Beratung der Teilnehmenden außerhalb der regulären pädagogischen Unterstützung, was insbesondere vor Beginn und in der Anfangszeit des Freiwilligendienstes oftmals erforderlich ist. Die ehrenamtliche Begleitung der Geflüchteten im Freiwilligendienst wird insgesamt von den Projektleiterinnen als hilfreiche Unterstützung angesehen. Ebenso wird die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen im Projekt positiv bewertet, hier gibt es häufig engen Austausch und gewinnbringende Konstellationen.

Unternehmensnahe Aktivitäten und Initiativen

Sowohl die Handwerkskammer als auch die Handelskammer Hamburg sind Hauptpartner im W.I.R-Programm und im Dialogforum Integration in Arbeit und Ausbildung sowie Träger eigener arbeitsmarktbezogener (Patenschafts-)Projekte. So ist die Handwerkskammer Träger der Koordinationsstelle NOBI im bundesweiten Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) und mit dem Projekt „Mission Zukunft“ (Beratung zu Anpassungs- und Nachqualifizierung im Handwerk) operativ in W.I.R beteiligt.

Der DGB Hamburg ist einer der sechs institutionellen Partner des Dialogforums Integration in Arbeit und Ausbildung und hat eigene Aktivitäten entwickelt: Die Fachstelle Migration und Vielfalt von Arbeit und Leben (gefördert durch die BASFI sowie den DGB Hamburg) unterstützt mit dem Projekt „Mobile Flüchtlingslotsen“ Unternehmen bei der Einstellung oder Beschäftigung Geflüchteter, seit März 2017 gibt es zudem eine Ausbildung zum betrieblichen Flüchtlingslotsen.⁹⁶ und seit Mai 2017 für Geflüchtete in den Unterkünften regelmäßig mehrsprachige Informationsveranstaltungen zum Thema „Arbeiten in Deutschland“.

Der Unternehmensservice in W.I.R ist Ansprechstelle für betriebsnahe Freiwilligenbegleitung: Einerseits geht es, insbesondere in den W.I.R-Dependancen Harburg und Bergedorf, um die Akquise von Arbeitsstellen sowie Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, andererseits um die

96 vgl. <https://hamburg.arbeitundleben.de/migration>

Begleitung der Geflüchteten bei den ersten Schritten in ein Unternehmen. Es gibt auch Beispiele für unternehmensnahe Initiativen, z. B. in Harburg und auf der Elbinsel/Wilhelmsburg, etwa das Werkstattprojekt, inzwischen unter dem Dach des Vereins DIH und das Projekt „Chickpeace“ aus dem Bezirk Harburg.

Exemplarische Handlungsansätze und -strategien 3: die Projekte „Werkstatt ohne Grenzen“ und „Chickpeace“

Seit Mitte 2016 besteht in Hamburg-Wilhelmsburg in Kooperation mit der nahen Stadtteilschule das Angebot „Werkstatt ohne Grenzen“, zunächst angebunden an eine Erstaufnahmeeinrichtung im Stadtteil. Initiator des Projekts ist der Werkstattleiter einer örtlichen Stadtteilschule, der bereits 1990 ein ähnliches Projekt für jugendliche Geflüchtete in Hamburg umgesetzt hatte. In Kooperation mit dem Sozialmanagement der Unterkunft wurde ein ehrenamtliches, aufgrund des persönlichen Hintergrunds des Initiators hoch qualifiziertes Angebot realisiert, in dem zwölf junge Männer verschiedener Nationalitäten zweimal wöchentlich drei Stunden an einem Grundkurs Holz und Metall teilnehmen konnten. Im Kurs wurde mit einem mehrsprachigen Dolmetscher gearbeitet. Die Teilnehmer konnten Grundfertigkeiten erwerben, lernten Fachbegriffe und konnten für sich eine sinnvolle Zeitstruktur und berufliche Orientierung gewinnen. Nach der einjährigen Erprobungsphase wurde das Projekt ausgebaut. Es umfasst nun auch eine Eignungsfeststellung für den Berufsbereich mit dem Ziel einer erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung. Während der einjährigen Erprobungsphase gelang es bereits in zehn Fällen, Teilnehmer mit lokalen Betrieben zusammenzubringen. Das Projekt bietet den Teilnehmern somit eine realistische berufliche Perspektive und eine fundierte Vorbereitung auf die Ausbildung im Handwerk. Seit Sommer 2017 läuft es unter dem Dach des Vereins DIH. Durch diese Verbindung wurde das Projekt um andere Berufssparten erweitert und das Angebot auf den gesamten Stadtteil ausgeweitet. Über DIH konnten zudem die erforderlichen finanziellen Mittel akquiriert werden. DIH unterstützte darüber hinaus bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten. Für die Umsetzung des Vorhabens waren insgesamt sechs

Mitarbeiter vorgesehen, ebenso konnten bereits bestehende Unternehmenskontakte im Zuge der Ausweitung gemeinsam mit DIH weiter ausgebaut werden.

Das „Internationale Catering Projekt Chickpeace“⁹⁷ ist eine Social Business-Idee, entstanden in regelmäßigen Kochtreffen geflüchteter Frauen und Hamburgerinnen im Umfeld einer Harburger Unterkunft. Das Vorhaben der Initiatorin, ein spezielles Projekt für geflüchtete Frauen anzubieten, in dem gemeinsam Hausmannskost aus verschiedenen Ländern füreinander zubereitet wird, fand vielfältige Unterstützung im Freiwilligen-Engagement und bei den Bewohnerinnen der Unterkunft. So bildete sich bald eine Kerngruppe aktiv beteiligter Frauen, die vieles im Projekt selbst organisierten und mitbestimmten. Es entstand die Idee, nicht nur füreinander zu kochen, sondern die internationalen Speisen einem größeren Publikum zu präsentieren. Über bestehende Netzwerkkontakte der Initiatorin lief dieses Vorhaben an, die Zahl der Anfragen stieg schnell. Das Projekt verfolgt explizit einen interkulturellen Ansatz, verbunden mit der Intention, geflüchtete Frauen für ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland zu stärken. Im Projektverlauf haben die beteiligten Frauen im gemeinsamen Tun deutlich an Selbstbewusstsein gewonnen. Sie sind stark in entsprechende Entwicklungsprozesse eingebunden und werden von der Initiatorin auch in die Social Entrepreneur-Idee einbezogen. Überdies enthält das Projekt immer wieder (auch fachliche) Qualifizierungsanteile, die auf dem Arbeitsmarkt bzw. auf dem Weg in Beschäftigung grundsätzlich von Nutzen sind. Chickpeace bietet somit geflüchteten Frauen eine realistische wirtschaftliche Perspektive.

In Harburg spielt zudem die OPEN ARMS gGmbH/hit-Technopark Hamburg eine zentrale Rolle, als wichtige Unternehmenspartnerin, Initiatorin im Netzwerk der Harburger Freiwilligen-Initiativen und Kooperationspartnerin. OPEN ARMS wurde von einer Unternehmerfamilie gegründet, in Nachbarschaft zu einer neu entstehenden Flüchtlingsunterkunft. Hier gab es massive Widerstände in der Bevölkerung; die Familie übernahm dann mit der Gründung des Projekts soziale Verantwortung als Unternehmern, indem es weitere

⁹⁷ <https://chickpeace.de/>

Arbeitgeber in der Region dafür gewann, im Sinn der Projektidee „offene Arme für Geflüchtete“ Flagge zu zeigen. Dazu wurden z. B. „Get together“ von Unternehmen unter Einbindung der dafür zuständigen Fachbehörden organisiert, um zum Thema Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zu informieren. Daneben unterstützt OPEN ARMS das Ehrenamt vor Ort auch finanziell, etwa durch die Beteiligung an einer Fortbildungsreihe des Bezirks Harburg, und durch koordinierende Aktivitäten.⁹⁸

4.6 Fazit aus den Fallstudien-Berichten

Das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe unterstützt zunehmend und intensiv auch den Weg Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit. Dieser Integrationsweg wird für viele jetzt erst und in den nächsten Jahren aktuell, weil sie mit ihren Deutschkenntnissen dafür fit sind und sich immer besser im deutschen Alltag zurechtfinden.

Freiwillig Engagierte sind in im Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration Geflüchteter massiv und vielgestaltig präsent. Dies verlangt auf allen föderalen Ebenen, zuerst aber in den Kommunen und Kreisen, eine Öffnung von Regeln und Routinen, aber auch von Gremien und Netzwerken für Akteure aus dem Feld des bürgerschaftlichen Engagements. Dazu muss zunächst die Realität und der Stellenwert dieser zivilgesellschaftlichen Ressource zur Kenntnis genommen und anerkannt werden. Dann wachsen jedoch die ohnehin erst in Ansätzen gelösten Koordinationsprobleme zwischen den verschiedenen Politik- und Verwaltungsbereichen, den Akteuren aus dem Bereich der Wohlfahrtsverbände und den neuen Akteuren des bürgerschaftlichen Engagements in diesem Bereich. Die folgenden Abschnitte zeigen abschließend Perspektiven und Empfehlungen zum Umgang mit diesem Anerkennungsproblem und den damit verbundenen Schwierigkeiten in der Koordination auf.

⁹⁸ <https://open-arms.net/>

5 Perspektiven und Empfehlungen

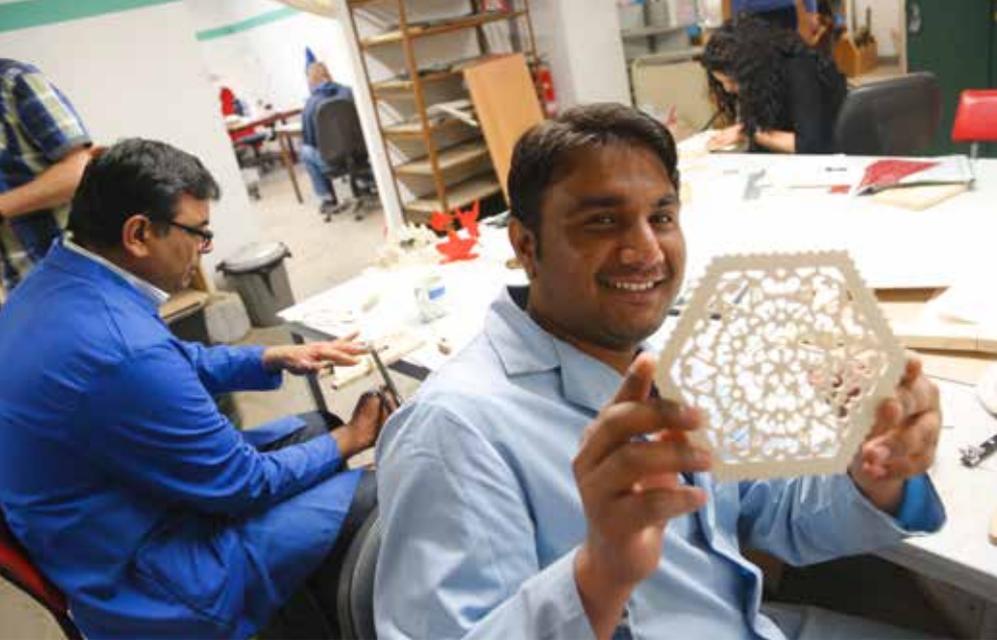
Orte und Gelegenheiten zur Reflexion des Engagements bereitstellen und unterstützen

Freiwillig Engagierte stehen immer wieder vor der Aufgabe, Form, Intensität und Dauer ihres Engagements neu zu reflektieren. Dabei geht es oft auch um die eigenwilligen Interessen der begleiteten und unterstützten Flüchtlinge und um die Belastbarkeit emotionaler Verbindungen mit ihnen. Immer wieder ist das angemessene Verhältnis von Nähe und Distanz, sind die Möglichkeiten einer Abgrenzung gegen überbordende Unterstützungswünsche Thema. Aber auch spiegelbildliche Verhaltensmuster wie erdrückende und lähmende Vormundschaftlichkeit der Helfenden können in der Regel nur in begleiteter Selbstreflexion in einer Gruppe, auf Erfahrungsaustausch begründet, korrigiert werden.

Dafür sind geeignete Formate nötig, die freiwillig Engagierte bei diesem andauernden Prozess der Selbstreflexion unterstützen. Diese Angebote müssen bekannt und niedrighellig zugänglich sein. Schulungen sind keine solchen Reflexionsformate, da sie keinen offenen und moderierten Austausch ermöglichen. Gebraucht werden zudem professionelle und definierte Ansprechpartner in den kommunalen Behörden, in der Arbeitsverwaltung und in den vielen mit Hauptamtlichen besetzten Projekten rund um das Thema dieser Publikation.

Selbstorganisation im freiwilligen Engagement über die Grenzen von Initiativen und Helferkreisen hinweg unterstützen

Die Entwicklung derartiger Reflexions- und Austauschformate ist nicht nur eine Bringschuld der Institutionenlandschaft. Auch die wenig formalisierten Helferkreise mit ihren bisweilen kaum angebotenen Individualisten benötigen Formen der Selbstorganisation über die Grenzen der je eigenen Initiative und der Unterkünfte, ihrer Stadtteile und Gemeinden hinaus. Nur dann können sie als eigenständige Akteure und mit einer starken Stimme auftreten und Anliegen des freiwilligen Engagements bündeln. Nur dann können sie ihre Anliegen und Forderungen in den Gremien und Netzwerken vertreten, die im Handlungsfeld der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zahlreich entstanden sind. Angesichts der ohnehin hohen zeitlichen Belastung vieler Freiwilliger neben Beruf und Privatleben verfügen die meisten nicht über genügend zeitliche Ressourcen, um Formen oder Gremien für eine solche übergreifende Selbstorganisation zu initiieren und zu moderieren. Die Ideen für Ziele und Formen einer Selbstorganisation müssen die Freiwilligen und ihre Initiativen selbst formulieren. Die Umsetzung in praktische Begegnungsformate sollten dann Professionelle übernehmen. Sie sind dem Feld längerfristig verbunden. Vermieden werden sollte, dass solche Begegnungsformate auf z. B. nur einjährig befristete Projektstellen angewiesen sind.



Übergreifende Selbstorganisation von Initiativen, Helferkreisen und Freiwilligen-Netzwerken ist auch notwendig, um Unterschiede abzubauen – beim Zugang zu Informationen und beim Know-how in der praktischen Unterstützung Geflüchteter. Die Informiertheit über Rahmenbedingungen und rechtliche Regeln, über die Aktivitäten anderer, der Grad der Vernetzung und der Erfahrungen der freiwillig Engagierten sind auch innerhalb der Initiativen, Netzwerke und Vereine sehr unterschiedlich. Auch die Vernetzung der Gruppen untereinander weist unterschiedliche Intensitäten auf. Die Weitergabe von Informationen und das Nutzen von Fachwissen benötigen zeitliche und personelle Ressourcen. Die Wahrnehmung solcher Aufgaben kann schnell zur Überlastung der Engagierten in Organisationsteams oder Vorständen führen, insbesondere dann, wenn sie diese Aufgabe ehrenamtlich wahrnehmen. Gleiches gilt auch für die Vernetzung untereinander und für eine daraus unter Umständen resultierende Arbeitsteilung. Das Bündeln von Anliegen ist eine Arbeitslinie, die als spezialisierter Arbeitsschwerpunkt einzelner Aktiver neben dem Engagement in der persönlichen Begleitung Geflüchteter stehen muss.

Gleichzeitig besteht grundsätzlich und kontinuierlich ein Bedarf an Supervision für in Konflikte und Überforderung geratene Helfer oder Helferkreise. Konflikte betreffen nicht nur die Beziehung der freiwillig Engagierten zu den von ihnen begleiteten Geflüchteten oder zu hauptamtlichen Akteuren; sie können ihre Ursache auch in Kontroversen der freiwillig Engagierten untereinander haben. Ein solches Angebot ist für das Engagement, die Nachhaltigkeit und die Selbstfürsorge unerlässlich.

Kultur der Anerkennung des Freiwilligenengagements auch bei der Arbeitsverwaltung und anderen Arbeitsmarkt-Akteuren

Die Vernetzung des Freiwilligenengagements in der Flüchtlingshilfe mit den handelnden Personen in Institutionen und Projekten, die für die Arbeitsmarktintegration relevant sind, hat vielerorts noch keine nachhaltige Form angenommen.

Bei aller Anerkennung und Wertschätzung, die das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe erfährt, gibt es hier bislang eine Art „operative Blindstelle“: Das öffentliche Lob und die Anerkennung kommen meist von den dafür Zuständigen bei den Kommunen, auf Landes- und Bundesebene wie z. B. Sozialdezernenten, Bürgermeistern oder Freiwilligenkoordinatoren. Fast nie treten dagegen Führungskräfte aus den Arbeitsagenturen, Jobcentern, von den Regionaldirektionen oder der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit⁹⁹ mit solchen Botschaften der Anerkennung in Erscheinung. Mit wettbewerblich ausgeschriebenen Preisen,

⁹⁹ Auch hier ist einschränkend hervorzuheben, dass diese Blindstelle v. a. in Hamburg so nicht besteht.

z. B. für Integrationsleistungen, stehen dafür gut etablierte Formate zur Verfügung, die nur in das Feld „Freiwillige unterstützen die Arbeitsmarktintegration“ übertragen werden müssten.

Auch die Forschung zur Arbeitsmarktintegration hat sich bisher mit der Rolle Freiwilliger bei der Unterstützung des Zugangs zu Ausbildung und Arbeit noch sehr wenig beschäftigt.¹⁰⁰

Über die eher „feiertägliche“ Anerkennung z. B. durch Wettbewerbe und Preise hinaus geht es jedoch ebenso um den verlässlichen Zugang zu Fördermitteln, z. B. für Lehrmittel, Kopien etc. und für Fahrtkosten zumindest für Freiwillige aus Mikrobudgets, die die Initiativen selbst steuern.

Es ist eine zentrale Empfehlung dieser Studie, die Rolle Freiwilliger bei der Unterstützung der Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit als „Sensor für Bedarfe“ zur Kenntnis zu nehmen und sie mit Wertschätzung und Anerkennung zu würdigen. Arbeitsagenturen und Jobcenter, die übergeordneten Strukturen in den Regionaldirektionen und in der Zentrale der Bundesagentur, aber auch Kammern und ihre Verbände, Unternehmen und ihre Netzwerke und Verbände sollten in ihren Debatten und ihrer Praxis den stillen Partner „Freiwilligenengagement“ konsequent mit einbeziehen und als Teil tragfähiger Problemlösungsstrategien behandeln.

Dabei geht es auch darum, den freiwillig Engagierten Sitz und Stimme in den ohnehin oft wenig formalisierten kommunalen Netzwerken in diesem Arbeitsfeld zu geben. Auch für den praxisorientierten und konzeptionellen Dialog mit den handelnden Personen in Institutionen und Projekten braucht es sichtbare Strukturen der Selbstorganisation im freiwilligen Engagement. Die Arbeitsverwaltung, aber auch Kammern und Akteure aus den Arbeitsmarktprojekten können übergreifende Fragen nicht mit den zahlreichen Einzelinitiativen oder nirgends angebundenen Individualisten jeweils getrennt besprechen. Ohne ein organisiertes Gegenüber kann es aus Sicht der Arbeitsverwaltung und anderer institutioneller Akteure auch keinen fallübergreifenden Dialog geben. Die Verwaltungen und Institutionen können Anstöße dazu geben, dass sich solche Ansprechpartner auf der Seite der freiwillig Engagierten herausbilden. Bisher sind selbst dort, wo die Vernetzung als positiv erlebt wird, solche teilhabeorientierten Dialogbeziehungen in Bezug auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt eher schwach ausgebildet.

In Programmen und Projekten zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter die Einbeziehung freiwilligen Engagements verankern und einfordern

Programme und Projekte zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter nehmen erst in Ansätzen zur Kenntnis, welche tragende Rolle bürgerschaftliches Engagement in diesem Handlungsfeld spielt. Die Kooperation mit aktiven Freiwilligen sollte in Programm- und Projektkonzeptionen und Förderrichtlinien bindend integriert werden.

¹⁰⁰ Hier sei auf das Interventionsprojekt „MORE“ des Sozioökonomischen Panels beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung mit der NGO-/Tandem-Initiative SwaF hingewiesen: www.start-with-a-friend.de/

In der „Infrastruktur des freiwilligen Engagements“ das Handlungsfeld Arbeitsmarktintegration konzeptionell stärker berücksichtigen

Die Institutionen und Akteure in der Facharena des bürgerschaftlichen Engagements sollten den eigenen Blick aufs freiwillige Engagement um die Perspektive „Unterstützung Geflüchteter beim Zugang zu Ausbildung und Erwerbsarbeit“ erweitern. Denn in diesem Diskursfeld ist der Themenbereich „freiwilliges Engagement rund um Ausbildung und Arbeit für Geflüchtete“ bisher unterbelichtet geblieben und verdient eine deutliche Profilierung. Diese beiden Perspektiven miteinander zu verbinden bedeutet: Die beiden Facharenen „bürgerschaftliches Engagement“ und die Akteure in Institutionen rund um den Arbeitsmarkt sollten tragfähige Formate für Austausch und Kooperation entwickeln.

In Programmen, Evaluationen und in der Forschung über Patenschafts-, Mentoren- und Lotsenprojekte für Geflüchtete die Arbeitsmarktperspektive stärker herausarbeiten

Rund um die zahlreichen Paten-, Tandem-, (Willkommens-)Lotsen- und Begleitprogramme gibt es eine profilierte Fachdebatte, die sich auch auf Evaluationen stützt (vgl. z. B. Stiftung Bildung/Taurus Eco Consulting 2017; BMFSFJ 2016; BMFSFJ 2017b; Huth et al. 2007; Huth 2017a). Darin ist für junge Menschen, meist Migrantinnen und Migranten, im Übergang von der Schule in den Beruf anhand zahlreicher Projekte die wichtige Funktion von Paten bzw. Mentoren zur Unterstützung schon bei der Berufsorientierung, aber auch als Lernhelfer herausgearbeitet. Das Thema „Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration“ für Erwachsene, zumal Geflüchtete, ist dort hingegen nur wenig bearbeitet. Die gesamte Infrastruktur des bürgerschaftlichen Engagements sollte dieses bisher kaum behandelte Feld sich stärker erschließen. Dabei geht es um die Entwicklung angemessener Formate und Inhalte für die Gewinnung, Unterstützung und Qualifizierung Freiwilliger, die hier aktiv werden wollen oder es schon sind, also um eine Binnenwirkung im Praxisfeld des bürgerschaftlichen Engagements. Es geht jedoch auch um die Außenwirkung, um die Botschaft, dass das freiwillige Engagement einen wichtigen Beitrag zu Problemlösungen rund um das Thema Arbeitsmarktzugang Geflüchteter leistet.

In der Praxis sind Patenmodelle weit verbreitet; sie werden fast immer als sehr fruchtbar und effektiv beschrieben. Daher sind weiterhin systematische Anstrengungen zur Gewinnung von Paten/Mentoren notwendig. Sie sind auch aussichtsreich, wie z. B. die Hamburger Kampagne „Patenschaften für Hamburg“ zeigt.

Begleitung Geflüchteter in Unternehmen – eine Perspektive für die Beteiligung der bisher unterschätzten Gruppe Beschäftigter in Unternehmen an der Flüchtlingshilfe

Erfolg in betrieblicher Ausbildung und beim Ankommen in der Realität betrieblicher Arbeitswelt wird sehr oft durch informelle Unterstützung und Anleitung von Kollegen ermöglicht, aber – v. a. bei kleineren Unternehmen – auch von den Unternehmern selbst. Einige größere Unternehmen und eine Reihe von Projekten formalisieren diese Praxis durch innerbetriebliche Patenschaften bzw. Mentoring-Projekte. Die Ausweitung einer solchen Praxis durch Systematisierung und Einbeziehung in Strategien innovativer Personalarbeit böte eine Chance, bisher wenig beteiligten Gruppen aus den Kernbereichen der Facharbeiter- und Dienstleistungsmilieus Optionen für eine eigene Mitwirkung in der Flüchtlingshilfe zu eröffnen. Gewerkschaften und Betriebsräte, die nach den Beobachtungen in den lokalen

Fallstudien und der Forschungslage bisher kaum als Motor und Akteure in der Flüchtlingshilfe sichtbar sind, könnten sich hier durch eigenes Engagement mehr einbringen.

Unterstützung für die (Selbst-)Organisation: Geflüchtete für Geflüchtete

Für Geflüchtete, die sich als Freiwillige in der Flüchtlingshilfe engagieren, sind eigene Reflexionsräume zur Unterstützung notwendig, weil sie spezifische Kompetenzen und Erfahrungen einbringen. Ihre Hilfe ist als eigenes Feld bei der Selbstorganisation zu betrachten. Ein von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen umgesetztes Programm ist dafür ein Ansatz. Auch auf Länderebene gibt es ähnliche Konzepte und Projekte. Das vom Bundesverband Netzwerk der Migrant*innenorganisationen NeMO mit dem oben erwähnten Programm „samo.fa“ – Stärkung der Aktiven aus Migrant*innenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit – geht in dieselbe Richtung. Breitenwirksam können die damit verfolgten Ziele der Unterstützung und Stärkung der Selbstorganisation Geflüchteter erst dann sein, wenn auch die kommunalen Strukturen der Engagementförderung Akzente in dieser Richtung setzen.

Von Freiwilligen initiierte Lernprojekte als Start-ups wahrnehmen und fördern

Unter den Praxisprojekten mit Geflüchteten und für Geflüchtete finden sich auch Lernprojekte, die „Sozialunternehmer“ unter den freiwillig Engagierten initiieren und aufbauen. Sie können nachhaltigere Perspektiven in Richtung beruflicher Integration bieten als die Arbeitsgelegenheiten (früher 1,05-Euro-, heute 0,80-Euro-Jobs) oder die als Programm weitgehend gescheiterten und auslaufenden Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen. Das System der Flüchtlingshilfe braucht dafür feine Antennen, ist doch die Förderung solcher Projekte, wie sie in der Fallstudie Hamburg als exemplarische Handlungsansätze (3) beschrieben sind, weder im Instrumentenkasten der Arbeitsverwaltung noch in der Gründungsförderung durch die Wirtschaftsressorts auf allen föderalen Ebenen im Blickfeld.

Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug als ausbildungsvorbereitend im Sinn der 3+2-Regelung anerkennen¹⁰¹

Der Bundesfreiwilligendienst, der auch Geflüchteten offensteht, eignet sich wie das Instrument der ausbildungsvorbereitenden Einstiegsqualifizierung zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung, bevor eine Ausbildung begonnen wird. Für die Förderung des freiwilligen Engagements Geflüchteter zur Teilhabe an der Zivilgesellschaft, aber auch am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wäre die Gleichstellung der Teilnahme Geflüchteter am Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug mit einer regulären dualen oder schulischen Ausbildung in der 3+2-Regelung (Ausbildungsduldung) ein wichtiger Schritt.

Den Erfahrungsschatz aus dem bürgerschaftlichen Engagement für Geflüchtete auch für die Unterstützung anderer Zuwanderergruppen und von am Arbeitsmarkt Benachteiligten bei ihrer Integration nutzen

Die flächendeckende, vielfach greifbare Praxis einer weder nach Marktregeln noch nach staatlich-gesetzlichen Vorgaben organisierten, aber dennoch wirksamen Unterstützung des Zugangs geflüchteter Zugewanderter in Ausbildung und Arbeit muss nicht auf Flüchtlinge begrenzt bleiben. Zahlreiche qualitative Schilderungen und Studien zeigen: Paten- oder Mentoren-Projekte in der Nachbarschaft, in Schulen und Betrieben spielen eine Schlüssel-

¹⁰¹ Mit dem inzwischen beschlossenen Ende des Teilprogramms „Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug“ wurde dieser Pfad in Ausbildung allerdings mittlerweile verschlossen.

rolle für Erfolgsbiografien. Diese weithin übersehenen Erfahrungen – und die Wirksamkeitsbeschreibungen in den hier vorgelegten Fallstudienresultaten – weisen auf das Potenzial des freiwilligen Engagements hin, dessen Gestaltungskraft zur Überwindung von Hürden für Migranten beim Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bislang unterschätzt wird.

Arbeitsmarkt, Fluchtmigration und Zivilgesellschaft als langfristiges Thema

Sowohl die Institutionen im komplexen System der Flüchtlingsverwaltung als auch das bunte Feld der Spieler im bürgerschaftlichen Engagement rund um die Flüchtlingshilfe haben in den wenigen Jahren seit Beginn des großen Flüchtlingszustroms seit 2014 weitgespannte Lernkurven zurückgelegt. Nicht nur die Begegnung mit den neu Angekommenen war ein Sprung vorwärts im Lernen des Umgangs mit Vielfalt. Auch der Umgang mit einer neuen Szene Engagierter erteilte den Verwaltungen und institutionellen Akteuren, einschließlich der Wohlfahrtsverbände und der bisher etablierten Infrastruktur des Engagements manche neue Lektion zu Kooperationsmodi und notwendigem Hineindenken in Motive, Haltungen und Praxis eines neuen Gegenübers. Umgekehrt war dies eine weitgehend neue Erfahrung für die zahllosen kleinen, wenig formalisierten Initiativen der Umgang mit Institutionen, die selbst jeden Tag dazulernen mussten. Das Thema Arbeitsmarkt war in dieser Interaktion neu.

Viele Arbeitsverwaltungen und Kammern als Selbstverwaltung der Wirtschaft haben sich mit den freiwillig Engagierten als neuen Mitspielern und den dadurch veränderten Interaktionsmustern bisher wenig auseinandergesetzt. Es gibt allerdings von Ort zur Ort sehr deutliche Unterschiede in der Anpassung an die neuen Dynamiken. Arbeitsverwaltungen und Kammern können hier von den Lernprozessen profitieren, die die Sozialverwaltungen, die Ausländerbehörden und die bisher für Migration und Integration zuständigen Verwaltungszweige und Institutionen im Zuge der neuen Fluchtmigration seit 2014 durchlaufen haben.

Diese sozialen und institutionellen Lernprozesse und die mit ihnen einhergehenden Innovationsimpulse für die Bewältigung wohlfahrtsstaatlicher sozialer, kultureller und ökonomischer Probleme werden in den nächsten Jahren sorgsam beobachtet und debattiert werden müssen. Das gilt gerade dann, wenn es so bald keine neue starke Immigrationsbewegung wie 2015 und 2016 geben sollte und wenn ein Zurück zur Normalisierung überlieferter Formen staatlichen Handelns von den Regelinstitutionen wieder auf die Agenda gesetzt wird.

Mit der in ihrer Höhe und Durchschlagskraft so bisher nie dagewesenen Welle freiwilligen Engagements infolge des „langen Sommers der Migration 2015/2016“ hat die Debatte um die Wirkungen des freiwilligen Engagements als Kraft zur Stärkung der Zivilgesellschaft und zur Erneuerung von Demokratie und Sozialstaat neuen Schwung bekommen. Das gilt besonders mit Blick auf die globalen Mehrfachkrisen (Umwelt/Klimawandel; neue Kriege vor dem Hintergrund ethnischer und religiöser Konflikte; Globalisierung und Digitalisierung als Herausforderungen für die Arbeitswelt 4.0).

Vor dem Hintergrund der sich beschleunigenden Umwälzungen der Arbeitswelt wird in allen Debatten und Konzepten zur Zukunftsbewältigung viel konzeptionelle Fantasie gebraucht. Ein Element davon kann die zivilgesellschaftliche Unterfütterung und Fundierung von Arbeitsmarktpolitik nicht nur für Geflüchtete, sondern für andere Gruppen von Neuzuwandernden und am Arbeitsmarkt Benachteiligten sein.

6 Literatur und Materialien

- Ahrens, Petra-Angela (2017). Skepsis und Zuversicht. Wie blickt Deutschland auf Flüchtlinge? Sozialwissenschaftliches Institut der EKD (SI). Hannover. www.si-ekd.de/download/Fluechtlingsstudie_SP_PW_final.pdf.
- Aumüller, Jutta (2016). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration – DESI Berlin im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf.
- Aumüller, Jutta, Priska Daphi und Celine Biesenkamp (2015). Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement. Expertise gefördert und herausgegeben von der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart. www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Studie_Aufnahme_Fluechtlinge_2015.pdf (Download 8.11.2017).
- Aumüller, Jutta (2009). „Die kommunale Integration von Flüchtlingen“. Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Hrsg. Frank Gesemann und Roland Roth. Wiesbaden. 111–130.
- Bähr, Sebastian, Jonas Beste und Claudia Wenzig (2017). „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II. Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen“. IAB-Kurzbericht 23 2017. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2317.pdf> (Download 8.11.2017).
- Baisch, Benjamin, Kilian Lüders, Christine Meiner-Teubner, Birgit Riedel und Antonia Scholz (2016). Flüchtlingskinder in Kindertagesbetreuung. Ergebnisse der DJI-Kita-Befragung „Flüchtlingskinder“ zu Rahmenbedingungen und Praxis im Frühjahr 2016. Deutsches Jugendinstitut München. www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/Fluechtlingskinder_in_Kindertagesbetreuung.pdf.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018a). Fördermittel in der Flüchtlingshilfe. Was gebraucht wird – was ankommt. Eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/90_Synergien_vor_Ort/Foerdermittel_in_der_Fluechtlingshilfe_web.pdf.
- Bertelsmann Stiftung (2018b). My Skills. Berufliche Kompetenzen erkennen. Gütersloh. www.myskills.de/.
- Bertelsmann-Stiftung (2016a). Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle_und_Herausforderungen_ehrenamtlicher_Fluechtlingshilfe_in_den_Kommunen.pdf (Download 28.12.2017).

- Bertelsmann Stiftung (2016b). From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf (Download 28.12.2017).
- Bertelsmann Stiftung (2016c). Gemeinsam Wirken. Auf dem Weg zu einer wirkungsvollen Zusammenarbeit. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gemeinsam-wirken/.
- BIHK For.Bild – Forschungsstelle Bildung der Industrie- und Handelskammern Bayern (2018). BIHK Sonderbefragung: Integration von Flüchtlingen durch Ausbildung und Beschäftigung. Kurzeinblick in die Hauptergebnisse 2017 im Vorjahresvergleich. www.ihk-forbild-bayern.de/forbild/anhaenge/sonderbefragung-integration-2017.pdf.
- Bonin, Holger, und Ulf Rinne (2017). Machbarkeitsstudie zur Durchführung einer Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit IZA Bonn und Universität Kassel. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-481-machbarkeitsstudie.pdf?__blob=publicationFile&v=1.
- Brücker, Herbert, Andreas Hauptmann, Steffen Sirries und Ehsan Vallizadeh (2018). Zuwanderungsmonitor. Aktuelle Daten und Indikatoren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 5 2016. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1805.pdf.
- Brücker, Herbert, Nina Rother und Jürgen Schupp (Hrsg.) (2017). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnisse sowie kognitiven Potenzialen. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563710.de/diwkompakt_2017-123.pdf (Download 8.11.2017).
- Brussig, Martin, und Matthias Knuth (2009). „Individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Konzept, Operationalisierung und erste Ergebnisse“. WSI-Mitteilungen 6 2009. 287–294. www.boeckler.de/wsimit_2009_06_brussig.pdf.
- Buchner, Karin, und Claudia Koch (2016). Engagement in der Flüchtlingsarbeit – Motive, Bedarfe, Potentiale, Befragungsergebnisse. Auswertung. Hrsg. Hessisches Ministerium für Soziales und Integration und Landesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen Hessen. http://lagfa-hessen.de/files/dyn/auswertung_befragung_ehrenamtliche_fluechtlingshilfe2016.pdf.
- Bündnis für Augsburg (2018). Jahresbericht 2017. Lebensqualität in Augsburg gemeinsam gestalten! Machen Sie auch 2018 mit! http://buendnis.augsburg.de/fileadmin/buendnis-aug/dat/11_materialien/2017_buendnis_jahresbericht_email.pdf (Download 22.5.2018).
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2016). Antrag betr. Konsens mit den Initiatoren der Volksinitiative „Hamburg für gute Integration“. Drucksache 21/5231. 12.7.2016. www.buergerschaft-hh.de/ParlDok/dokument/53721/konsens-mit-den-initiatoren-der-volksinitiative-%E2%80%9Ehamburg-f%C3%BCr-gute-integration%E2%80%9C.pdf (Download 4.7.2018).
- Büschel, Ulrike, Volker Daumann, Martin Dietz, Elke Dony, Barbara Knapp und Karsten Strien (2015). Abschlussprojekt Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB. IAB-Forschungsbericht 10 2015. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1015.pdf>.

- Bundesagentur für Arbeit (2017). Fachliche Weisungen Deutschförderung SGB II und SGB III. 1.1.2017. http://welcome-center-der-region.de/download/BA_FachlWeisungen_D-Foerd_01-2017.pdf.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2018). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. Forschungsbericht 30. Korrigierte Fassung. Nürnberg. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb30-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete-2016.pdf?__blob=publicationFile.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (2016a). Flüchtlinge integrieren – Kommunen stärken. www.bmbf.de/de/hilfe-fuer-kommunen-und-kreisfreie-staedte-1829.html.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (2016b). „Förderrichtlinie zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“. Bundesanzeiger. 22.1.2016. www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1135.html.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (2018a). Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach. www.bmfsfj.de/blob/122010/d35ec9bf4a940ea49283485db4625aaf/engagement-in-der-fluechtlingshilfe-data.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (Hrsg.) (2018b). Studie zeigt: Viele Menschen engagieren sich freiwillig für Flüchtlinge. www.bmfsfj.de/bmfsfj/studie-zeigt--viele-menschen-engagieren-sich-freiwillig-fuer-fluechtlinge/121758 (Download 10.7.2018).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (Hrsg.) (2017a). Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland. Schwerpunktthema: „Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung“. www.bmfsfj.de/blob/115624/d6da5ce2163c5960of48a7a5d360a3b2/2-engagementbericht-und-stellungnahme-br-data.pdf (Download 28.11.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (Hrsg.) (2017b). Wirkungsanalyse des Patenschaftsprogramms im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“. www.bmfsfj.de/blob/117596/ed5f189dae3bf142645cb4b87db14foe/wirkungsanalyse-des-patenschaftsprogramms-menschen-staerken-menschen-data.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ (Hrsg.) (2016). Modellprojekt „Kommunale Vernetzung zur Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements in Patenschafts- und Mentoringprojekten“. Abschlussbericht. Realisierung Rambøll Management. „Aktion zusammenwachsen“ in Kooperation mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. www.aktion-zusammen-wachsen.de/fileadmin/redaktion/Broschueren_barrierefrei/16-06-15_Abschlussbericht_Modellprojekt_barrierefrei.pdf (Download 12.10.2017).
- Diakonisches Werk im Schwalm-Eder-Kreis (2018). Jahresbericht 2017. www.projekt-teilhabe-ermoeglichen.de.
- Dovifat, Angela (2017). „POINT – Potentiale integrieren“. Gleichstellungspolitisches Modellprojekt zur Integration von allein geflüchteten Frauen in Arbeit und Ausbildung. AWV-Projektgruppe 1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylbewerbern“. 21.11.2017. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (unv. Präsentation).
- Eisnecker, Philipp, und Diana Schacht (2016). „Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte“. DIW Wochenbericht 35 2016.757–764. www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541805.de/16-35-6.pdf.

- Englmann, Bettina, und Martina Müller (2007). Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH/EQUAL Entwicklungspartnerschaft Integranet. Augsburg. www.anererkennung-in-deutschland.de/media/brain_waste.pdf.
- Esser, Hartmut (2001). Integration und ethnische Schichtung. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapier 40 2001. www.mzes.uni-mannheim.de/publications/wp/wp-40.pdf.
- Flake Regina, Svenja Jambo, Sarah Pierenkemper, Paula Risius und Dirk Werner (2017). Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen. Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration. IW-Trends 2 2017. Institut der Deutschen Wirtschaft. www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/330337/IW-Trends_2017-02-01_Flake_Jambo_Pierenkemper_Risius_Werner.pdf.
- Freie und Hansestadt Hamburg (2017). Wir in Hamburg! Teilhabe, interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt. Hamburger Integrationskonzept 2017. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI). www.hamburg.de/contentblob/128792/4fa13860dcb7a9deb4afdfb989fc78e2/data/konzept.pdf (Download 4.7.2018).
- Freie und Hansestadt Hamburg (2016). Newsletter Forum Flüchtlingshilfe. 1 2016. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI). www.hamburg.de/forum-fluechtlingshilfe/5001790/forum-fluechtlingshilfe-newsletter/ (Download 4.7.2018).
- Freie und Hansestadt Hamburg (Hrsg.) (2014). Hamburg engagiert sich – Engagementstrategie 2020. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI). www.hamburg.de/contentblob/4343832/1adc3585389344a87b9e7c6af4f5b888/data/engagementstrategie-2020.pdf;jsessionid=8C4433C84A0975CFC273A5078DFDD6D5.liveWorker2 (Download 28.3.2018).
- Freistaat Sachsen (2017). HeLP-Studie. Herausforderungen, Leistungen und Perspektiven ehrenamtlicher Integrationsarbeit in Sachsen. Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. www.willkommen.sachsen.de/download/HeLP-Studie_Studienbericht_05.09.2017.pdf.
- Geis, Wido (2017). „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Antwort auf den Fachkräftemangel?“ Aus Politik und Zeitgeschichte 67 2017. 27–29. www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2017-27-29_online.pdf (Download 8.11.2017).
- Gemeinde, Marion, Claudia Jerzak, Margit Lehr, Marianne Sand und Bernhard Wagner (2017). Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen 2017. Ausgewählte Ergebnisse einer landesweiten Befragung zu Beschäftigungsverhältnissen, Rahmenbedingungen, Aufgaben und Standards. www.ehs-dresden.de/fileadmin/forschung/forschung/FSA/Ergebnisse_landesweite_Befragung_zur_FSA.pdf (Download 30.4.2018).
- Gürtzgen, Nicole, Alexander Kubis und Martina Rebien (2017). „IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an“. IAB-Kurzbericht 14. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf> (Download 8.11.2017).
- Han-Broich, Misun (2012). Ehrenamt und Integration. Die Bedeutung sozialen Engagements in der (Flüchtlings-)Sozialarbeit. Wiesbaden.
- Hartl, Tobias, Christian Hutter und Enzo Weber (2018). „Big Data bei der BA: Neue Erkenntnisse zum Suchverhalten am Arbeitsmarkt“. IAB-Forum 29.5.2018. www.iab-forum.de/big-data-bei-der-ba-neue-erkenntnisse-zum-suchverhalten-am-arbeitsmarkt/.
- Hirschwald, Clemens (2018). „Frauen, Flyer und viele Fragen“. Informationsveranstaltung für Migrantinnen im Jobcenter. www.dresden.de/media/pdf/sozialamt/asy/newsletter/2018-04/Veranstaltung_Jobcenter.pdf (Download 2.7.2018).

- Huth, Susanne (2018). Seniorinnen und Senioren als Patinnen und Paten. Kurzstudie der INBAS Sozialforschung im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e. V. (BaS) www.inbas-sozialforschung.de/fileadmin/user_upload/Projektberichte/1804_INBAS-SF_Kurzstudie_Senioren-Patenschaften.pdf.
- Huth, Susanne (2017a). „PatInnen, MentorInnen, LotsInnen für Integration – Akteure, Konzepte, Perspektiven“. Expertise. BBE-Arbeitspapiere 1. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliche Engagement. Berlin. www.inbas-sozialforschung.de/fileadmin/user_upload/bbe-reihe-arbeitspapiere-001.pdf.
- Huth, Susanne (2017b). „Chancen und Grenzen des ehrenamtlichen Engagements in Patenschaften“. „Chancen und Grenzen des ehrenamtlichen Engagements in Patenschaften“. „Chancen und Grenzen des ehrenamtlichen Engagements in Patenschaften“. Hrsg. Mentor.Ring Hamburg. Dokumentation des 9. Hamburger Mentoringtags am 15.9.2017. 8. www.mentor-ring.org/images/downloads/2017_9HMT_Dokumentation.pdf.
- Huth, Susanne (Hrsg.) (2007). „Integrationslotsen: Modelle von Engagement und Integration – Erfahrungen und Umsetzungsstrategien“. Mitarbeit Berit Pöhl, Jürgen Schumacher und Duygu Yücel. Expertise der INBAS Sozialforschung Frankfurt und Robert Bosch Stiftung Stuttgart. www.inbas-sozialforschung.de/fileadmin/user_upload/Projektberichte/0709_INBAS-SF_Expertise_Integrationslotsen.pdf (Download 12.10.2017).
- Jungk, Sabine, und Serafina Morrin (2017). Integration durch Engagement/Ehrenamt mit Geflüchteten. Ein Praxisforschungsprojekt über die Ressourcen, Erwartungen und Erfahrungen von ehrenamtlichen Helfer/-innen in pädagogischen Settings. Abschlussbericht. Hrsg. Katholische Hochschule für Sozialwesen und Der Paritätische Gesamtverband. Berlin. www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/2017-12-20_ehrenamt-STUDIE.pdf.
- Karakayali, Serhat, und Olaf J. Kleist (2016). EFA-Studie 2: Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit in Deutschland. 2. Forschungsbericht: Ergebnisse der explorativen Umfrage vom November/Dezember 2015. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung der Humboldt-Universität zu Berlin (BIM). www.fluechtlingsrat-brandenburg.de/wp-content/uploads/2016/08/Studie_EFA2_BIM_11082016_VOE.pdf (Download 8.11.2017).
- Karakayali, Serhat, und Olaf J. Kleist (2015). EFA-Studie 1: Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit in Deutschland. 1. Forschungsbericht: Ergebnisse der explorativen Umfrage vom November/Dezember 2014. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung der Humboldt-Universität zu Berlin (BIM). <http://www.fluechtlingshilfe-htk.de/uploads/infos/49.pdf>.
- Klatt, Johanna, und Franz Walter (Hrsg.) (2011). Entbehrliche der Bürgergesellschaft? Sozial Benachteiligte und Engagement. Unter Mitarbeit von David Bebnowski, Oliver D'Antonio, Ivonne Kroll, Michael Lühmann, Felix M. Steiner und Christian Woltering. Göttingen. www.transcript-verlag.de/media/pdf/49/02/fd/0a97838394178985b19d4dae5ad6.pdf.
- Klingert, Isabell, und Julia Lenhart (2017). Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB Forschungsbericht 3 2017. Nürnberg. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0317.pdf>.
- Kocka, Jürgen (2018). „Flüchtlingskrise und bürgerschaftliches Engagement. Chancen und Grenzen“. Annäherungen an die digitale Welt. Jahrbuch Engagementpolitik 2018. Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement BBE. Frankfurt am Main. Hrsg. Ansgar Klein, Rainer Sprengel und Johanna Neuling. 83–90.
- Kocka, Jürgen (2016). „Stolz und Sorge. Die Zivilgesellschaft als politischer Akteur in der Flüchtlingskrise“. Maecenata Observatorium 11 2016. <http://web.maecenata.eu/images/MO-11.pdf>.

- Körner-Wilsdorf, Thomas, Günther Prechter und Sylvia Hank (2016). Flucht, Migration und Bürgerengagement. 40 Projekte. Tür an Tür miteinander wohnen und leben. Augsburg.
- Kramer, Henri (2018). „Es kommen immer weniger“. Potsdamer Neueste Nachrichten. 6.1.2018. www.pnn.de/potsdam/1247178/ (Download 20.2.2018).
- Landeshauptstadt Dresden (2017a). „Asyl in Dresden – Aktuelle Informationen. Unterbringung und Integration von Flüchtlingen im dritten Quartal 2017“. Hrsg. Amt für Öffentlichkeitsarbeit. Focus Online Local 26.10.2017. www.focus.de/regional/dresden/stadt-dresden-asyl-in-dresden-aktuelle-informationen-unterbringung-und-integration-von-fluechtlingen-im-dritten-quartal-2017_id_7767641.html (Download 28.6.2018).
- Landeshauptstadt Dresden (2017b). „Beratung, Vermittlung, Begleitung, Berufsorientierung und Bewerbungcoaching für (Neu-)Zugewanderte (regelfinanzierte Angebote und Projekte/Programme)“. Hrsg. Geschäftsbereich Bildung und Jugend/Bildungskoordination für Neuzugewanderte. www.dresden.de/media/pdf/bildung/Uebersicht_Uebergang_in_Ausbildung_und_Arbeit_Neuzugewanderte.pdf (Download 2.3.2018).
- Landeshauptstadt Dresden (2017c). Soziale Betreuung geflüchteter Menschen. Website. www.dresden.de/de/leben/gesellschaft/migration/hilfe/fluechtlingssozialarbeit.php?shortcut.
- Landeshauptstadt Dresden (2016a). „Patenschaften für Flüchtlinge“. Hrsg. Sozialamt – Abteilung für Migration (Ehrenamtskoordinator). www.dresden.de/media/pdf/sozialamt/Patenenschaften.pdf (Download 2.3.2018).
- Landeshauptstadt Dresden (2016b). Prohlis – Leben mit Weitblick. Entwicklungskonzept Soziale Stadt-Prohlis. www.qm-prohlis.de/assets/EKO_Soziale%20Stadt_Prohlis.pdf.
- Lemmermeier, Doris, und Manfred Gartz (2017). Integration machen Menschen. Aktuelle Situation des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe im Land Brandenburg. Hrsg. Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Potsdam. https://masgf.brandenburg.de/media_fast/4055/web-13032018-MASGF-Ehrenamt_Fluechtlingshilfe.pdf.
- Lenkungsausschuss Integration in Arbeit und Ausbildung in Dresden (2017). Thesenpapier 2017: Machen wir die richtigen Dinge und machen wir die Dinge richtig? www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/thesenpapier_.pdf.
- Matthes, Stephanie, Verena Eberhard, Julia Gei, Dagmar Borchardt, Alexander Christ, Moritz Niemann, Rafael Schratz, Dorothea Engelmann und Alexander Pencke (2018). Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Bonn. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620.
- Misik, Robert (2015). „Flüchtlinge. Die zwei Realitäten Europas“. Zeit Online. 4.9.2015. www.zeit.de/wirtschaft/2015-09/dublin-fluechtlinge-asylpolitik-hilfsbereitschaft.
- Möritz, Werner (2016). Berufliche Integration „Flucht“. Arbeitsmarktprogramm Flucht der Arbeitsagentur Donauwörth. Präsentation 16.2.2016. Neu-Ulm. www.landkreis.neu-ulm.de/datei/anzeigen/id/7032,1060/berufliche_integration_flucht_dialogforum_asyl_am_16.02.2016.pdf.
- Nagel, Alexander, und Yasemin El-Menouar (2017). Engagement für Geflüchtete – eine Sache des Glaubens? Die Rolle der Religion für die Flüchtlingshilfe. Religionsmonitor. Verstehen was verbindet. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/51_Religionsmonitor/BSt_ReligionsmonitorFluechtlingshilfe_3_2017_web.pdf.
- Neske, Matthias (2017). Volljährige Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. BAMF-Kurzanalyse 2 2017. Nürnberg. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse8_sozial-komponenten-gesamt2016.pdf?__blob=publicationFile.

- Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2009). Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration. Düsseldorf. www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publicationen/Allgemeine_Publicationen/2009_IQ_Prozesskette.pdf.
- Odermann, Antje (2017). Auswertung der Pat/innenbefragung. Stammtisch der AG Arbeit und Ausbildung/Willkommen in Löbtau. 1.3.2017. unv. Präsentation.
- OECD (2018). Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264085350-en>.
- OECD (2016). Making Integration Work: Refugees and others in need of protection, Making Integration Work. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>.
- Pongratz, Hans J., und Rainer Trinczek (2010). Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin.
- Pratzka, Jan (2017). „Zwischenbilanz. Wie ist der Stand im Jobcenter Dresden bei der Integration in Arbeit und Ausbildung“. Präsentation beim Fachtag Zuwanderung des Jobcenters Dresden. 14.6.2017. www.dresden.de/media/pdf/arge/Vortrag_GF_Jobcenter_Dresden.pdf.
- Priemer, Jana, Holger Krimmer und Anael Labigne (2017). ZiviZ-Survey 2017: Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. Essen. www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ZiviZ_Survey2017.pdf.
- Rich, Anna-Katharina (2016). Asylersantragsteller in Deutschland 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. BAMF-Kurzanalyse 3 2016. Nürnberg. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse3_sozial-komponenten.pdf?__blob=publicationFile.
- RISE – Refugee Interactive Skills for Employment (2013). Removing barriers to employment. EU-Lifelong Learning Programme. <https://rise-project.eu/documents/2013/12/needs-analysis-report.pdf/>
- Rosenfelder, Lydia (2017). „Flüchtlinge in Arbeit“. Frankfurter Allgemeine Zeitung. 3.6.2018. www.faz.net/aktuell/politik/inland/jeder-vierte-fluechtling-hat-mittlerweile-einen-job-15619908.html (Download 10.7.2018).
- Schäfer, Philipp (2017). Netzwerkarbeit und ihre Relevanz in einem gelingenden Integrationsprozess. Präsentation beim Fachtag Zuwanderung des Jobcenters Dresden.14.6.2017. www.dresden.de/media/pdf/arge/Vortrag_Migrationsbeauftragter_JC_Dresden.pdf (Download 27.3.2018).
- Schiffauer, Werner, Anne Eilert und Marlene Rudloff (Hrsg.) (2017). So schaffen wir das. Eine Zivilgesellschaft im Aufbruch. 90 wegweisende Projekte mit Geflüchteten. Bielefeld.
- Schmidt Hans-Jürgen (2018). Volljährige Asylersantragsteller in Deutschland im Jahr 2017: Sozialstruktur, Schulbesuch und Berufstätigkeit im Herkunftsland. BAMF-Kurzanalyse 3 2018. Nürnberg. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse_soko_03-2018.pdf?__blob=publicationFile
- Seukwa, Louis Henri (2006). Der Habitus der Überlebenskunst: Zum Verhältnis von Kompetenz und Migration im Spiegel von Flüchtlingsbiographien. Münster.
- Speth, Rudolf (2018). Engagiert in neuer Umgebung: Empowerment von geflüchteten Menschen zum Engagement. Schriftenreihe Opuscula 108. Hrsg. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. Berlin. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-55377-8>
- Speth, Rudolf, und Elke Bojarra-Becker (2017). Zivilgesellschaft und Kommunen: Lerneffekte aus dem Zuzug Geflüchteter für das Engagement in Krisen. Schriftenreihe Opuscula 107. Hrsg. Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft. Berlin. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-55140-8>.

- WIR – Wilhelmsburger Insel Rundblick (2018). Stadtteilzeitung 3 2018. www.inselrundblick.de/Archiv/2018/2018%2003.pdf (Download 22.5.2018).
- Steinhilper, Elias, und Larissa Fleischmann (2016). „Die Ambivalenzen eines neuen Dispositivs der Hilfe: zur Rolle der Zivilgesellschaft und sozialen Bewegungen seit dem langen Sommer der Migration“. Neue Praxis. Sonderheft 13: Flucht, Sozialstaat und Soziale Arbeit. Hrsg. Albert von Scherr und Gökcen Yüksel. 60–72.
- Stiehr, Karin, und Nina Stiehr (2016). Potentiale von Geflüchteten anerkennen – Soziale Integration durch Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement und Selbstorganisation. Frankfurt. http://isis-sozialforschung.de/wp-content/uploads/2016/05/Studie_BE_Fl%C3%BCchtlinge.pdf.
- Stiftung Bildung/Taurus Eco Consulting (o. J.). Evaluation des Patenschaftsprogramms der Stiftung Bildung im Rahmen des Bundesprogramms „Menschen stärken Menschen“ des BMFSFJ. Berlin und Trier. www.stiftungbildung.com/wp-content/uploads/Evaluationsbericht_zum_Patenschaftsprogramm_2016.pdf.
- Stoewe, Kristina (2017). „Bildungsstand von Geflüchteten: Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern“. IW-Report 37 2017. Institut der Deutschen Wirtschaft. Köln. www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2017/IW-Report_2017_37_Bildungssysteme_in_den_Herkunftslaendern_Gefluechteter.pdf.
- Wiechers, Katharina (2017). „Flüchtlinge in Potsdam. Willkommen im Industriegebiet“. Potsdamer Neueste Nachrichten. 10.3.2017. www.pnn.de/potsdam/1164771/ (Download 28.5.2018).
- Wiechers, Katharina (2016). „Flüchtlinge in Potsdam: Die ersten Flüchtlingsheime stehen leer“. Der Tagesspiegel. 12.10.2016. www.tagesspiegel.de/berlin/fluechtlinge-in-potsdam-die-ersten-fluechtlingsheime-stehen-leer/14673082.html (Download 28.5.2018).
- Wiedemann, Carolin (2016). „Das ist auch eine politische Mobilisierung“. Ein Gespräch mit Manuela Bjoadzijev. Heimatkunde – migrationspolitisches Portal. Hrsg. Heinrich Böll Stiftung. 3.3.2016. <https://heimatkunde.boell.de/2016/03/03/das-ist-auch-eine-politische-mobilisierung-ein-gespraech-mit-manuela-bojadzjev>.
- Woellert, Franziska, Stephan Sievert, Nina Neubecker und Reiner Klingholz (2016). An die Arbeit. Wie lokale Initiativen zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beitragen können. Hrsg. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/An_die_Arbeit/An_die_Arbeit_Online.pdf (Download 14.12.2017).
- Wößmann, Ludger (2016). „Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben“. ifo Schnelldienst 1 2016. 21–24. www.cesifo-group.de/DocDL/sd-2016-01-woessmann-bildung-fluechtlinge-2016-01-14.pdf.

Alle Links wurden – soweit nicht anders angegeben – am 20.7.2018 überprüft.

Abkürzungsverzeichnis

AVADA	Asylbewerber vorbereiten auf den Arbeitsmarkt (Projekt in Potsdam)
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BAMF	Bundesamt für Integration und Flüchtlinge
BASFI	Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BAVF	Bayerisches Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge, Teil des Bundesprogramms „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen“
BBE	Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BHFI	Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen
BIB	Bildung. Integration. Begleitung (Teilprojekt Hamburg)
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLS	Bucerius Law School
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BQF	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BSZ	Berufliches Schulzentrum (Dresden)
DaZ	Deutsche als Zweitsprache
DIH e. V.	Die Insel Hilft – Hamburg
EFA	Ehrenamt in der Flüchtlingsarbeit
EKD	Evangelische Kirche Deutschlands
EMMiE	Empowerment von Migrantinnen und Migranten im Ehrenamt
EQUAL	Gemeinschaftsinitiative, finanziert aus dem Europ. Sozialfonds ESF 2002–2007, (zur Erprobung neuer Wege in der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt)
ESF	Europäischer Sozialfonds
FaZIT	Fachberatungsdienst Zuwanderung, Integration und Toleranz, in Brandenburg landesweit tätiger Träger
FHB	Flüchtlingshilfe Babelsberg (Potsdam)
f&w	fördern und wohnen (Anstalt des öffentlichen Rechts, Tochterunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
HIM e. V.	Hamburger Initiative für Menschenrechte
Hor	House of Resources (Träger aus einer vom BAMF geförderten Familie von 14 Projekten zur Unterstützung interkultureller Öffnung und zum Empowerment von Migrantinnen und Migranten)
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
IB	Internationaler Bund (Wohlfahrtsverband)
IHK	Industrie- und Handelskammer
IQ	vom BMAS (seit 2011 bundesweit) gefördertes Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (Netzwerk IQ)“ mit Schwerpunkt bei der beratenden Unterstützung zur Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse

ISA	Gesellschaft für Integration und Soziale Arbeit (Brandenburg)
IsA	Integration statt Ausgrenzung: bundesweites Förderprogramm nach der ESF-Integrationsrichtlinie Bund
IvAF	Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen: bundesweites Förderprogramm nach der ESF-Integrationsrichtlinie Bund
JBA	Jugendberufsagenturen (bündeln Angebote im Übergang Schule/Beruf in einer wachsenden Anzahl von Städten und Landkreisen)
KAUSA	Koordinierungsstellen Ausbildung und Migration, 31 Servicestellen im bundesweiten Programm „Jobstarter“ des BMBF
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LAGFA	Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen
NeMO	Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen e. V.
NOBI	Hamburger Landesnetzwerk im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“, Koordination bei der Handwerkskammer Hamburg
„Pegida“	Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes
PerF/PerjuF/PerfuF-H	Perspektiven für (junge) Flüchtlinge (im Handwerk)
QuaTeF	Qualifizierung in technische Berufe für Flüchtlinge, Projekt in Melsungen/Schwalm-Eder-Kreis in Kooperation mit der B. Braun AG, Meldungen
samo.fa	Stärkung der Aktiven aus Migrantenorganisationen in der Flüchtlingsarbeit
SEKIZ	Selbsthilfe-, Kontakt- und Informationszentrum Potsdam
SBG	Sozialgesetzbuch
SBZ	Sprach/ und Bewegungszentrum
SwaF	Start with a Friend
TOSIP	Tolerantes und Sicheres Potsdam, Koordinationsstelle
UKSM	Unterkunfts- und Sozialmanagement beim städtischen Tochterunternehmen fördern und wohnen in Hamburg
VabA	Vorbereitung junger Asylsuchender auf eine berufliche Ausbildung
VHS	Volkshochschule
VISION	Vielfalt und Integration in Sachsen, Projekt „Perspektiven für Migrantinnen und Migranten in offenen Unternehmen“ der Projekt-Akademie Sachsen
WIN	Welcome Integration Network, Projekt mit Service-Center bei der IHK Potsdam
WIR	Wegweisende Integrationsansätze realisieren (hessisches Landesförderprogramm)
W.I.R	Work and Integration for Refugees (Hamburger Landesinitiative)
ZAB	Zentrale Ausländerbehörde bei den Regierungspräsidien in Bayern
ZEA	Zentrale Erstaufnahme, Ankunftscenter für Flüchtlinge in Hamburg
ZKF	Zentraler Koordinierungsstab Flüchtlinge (Hamburg)

Impressum

© September 2018

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Dr. Gerd Placke

Autoren

Wolfgang Erler, Andrea Prytula, Angela Grotheer
unter Mitarbeit von Christopher Hell

Lektorat

Sibylle Reiter

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildnachweise

Seite 1 Valeska Achenbach

Seite 7 Valeska Achenbach

Seite 9 Valeska Achenbach

Seite 14 Andreas Muhs

Seite 15 Andreas Muhs

Seite 23 Valeska Achenbach

Seite 29 Andreas Muhs

Seite 32 Valeska Achenbach

Seite 35 Andreas Muhs

Seite 38 Valeska Achenbach

Seite 43 Valeska Achenbach

Seite 45 Valeska Achenbach und Andreas Muhs

Seite 92 Andreas Muhs

DOI 10.11586/2018045

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Dr. Gerd Placke
Senior Project Manager
Programm Zukunft der Zivilgesellschaft
Telefon +49 5241 81-81233
gerd.placke@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de