



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

POINT.
Potentiale integrieren



POINT – Potentiale integrieren

Ergebnisse eines gleichstellungspolitischen Modellprojekts
zur Integration allein geflüchteter Frauen in Arbeit und Ausbildung



Unser POINT-Sister-Paar Tharaa A. und Tonia H. begleitet Sie durch diese Broschüre. Alle Bilder in dieser Handreichung zeigen POINT-Teilnehmerinnen oder Situationen der Projektarbeit. Die Bilder entstanden bei der Arbeit sowie im Rahmen der jährlichen Bildungskampagne der Goldnetz gGmbH.

Inhalt

	Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	3
1	Einführung Eine runde Sache! POINT – Potentiale integrieren	4
2	Im Mittelpunkt Alles auf Null? Situationen und Herausforderungen von Frauen mit Fluchterfahrungen	8
3	Punkt für Punkt Ein Leit- und Begleitsystem zur Entwicklung einer Erwerbsperspektive für Frauen mit Fluchterfahrung	16
4	Punktgenau Besonderheiten der Einstiegsbegleitung von Frauen mit Fluchterfahrung	30
5	Gemeinsam punkten Wichtige Kooperations- und Netzwerkpartner in der Integrationsarbeit	46
6	Auf den Punkt gebracht Mögliche Knoten für das Taschentuch von Projektentwickelnden und Umsetzenden	56
	Quellennachweis	64





Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

wie schaffe ich einen Neuanfang in einem fremden Land, dessen Sprache ich nicht spreche, dessen Sitten und Gebräuche ich nicht kenne? Wie kann ich meinen Weg machen, selbständig werden, Arbeit und eine Wohnung finden? Die Beatles haben 1967 gesungen: „With a Little Help from My Friends“ – mit ein wenig Hilfe meiner Freunde. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche und Unterstützerinnen und Unterstützer des Modellprojektes „POINT – Potentiale integrieren“ sind solche Freunde: für die 115 geflüchteten Frauen, die sie in den vergangenen drei Jahren beim Ankommen in Deutschland unterstützt haben.

Die Frauen kamen ohne ihre Familien aus Ländern wie Syrien, dem Irak, Iran, Somalia, Eritrea und Afghanistan zu uns – teilweise mit, teilweise ohne Kinder. Neben ihren ganz persönlichen, oft leidvollen Fluchterfahrungen erschweren ihnen häufig fehlende Schulabschlüsse und Berufsausbildungen, fehlende Berufspraxis, Herausforderungen bei der Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, mangelnde deutsche Sprachkenntnisse und kulturelle Unterschiede die Teilhabe am Leben in der deutschen Gesellschaft und am Erwerbsleben.

Hier setzt „POINT“ an. „POINT“ bietet eine Unterstützung, die ganzheitlich angelegt ist und nicht nur isoliert Fragen des Spracherwerbs oder der Qualifizierung für den deutschen Arbeitsmarkt umfasst, sondern sich auch um eine gute Kinderbetreuung, gesundheitliche oder psychologische Fragen kümmert. Unterstützung, die auch nach erfolgter Arbeitsaufnahme noch zur Verfügung steht – wenn viele neue Fragen auftauchen. Diese umfassende Unterstützungsstruktur haben wir im Rahmen des Modellprojektes „POINT –

Potentiale integrieren“ in Berlin erprobt. Und der Erfolg gibt uns Recht: Mit Hilfe des Modellprojektes konnte bereits die Hälfte der begleiteten Frauen Qualifizierungen absolvieren und erste Erfolge auf dem Arbeitsmarkt erzielen.

Die Beatles haben im Plural gesungen: von mehreren Freunden. Viele waren und sind am Erfolg von „POINT“ beteiligt. Da sind die engagierten Coaches des Projektträgers Goldnetz gGmbH, die die geflüchteten Frauen in Deutschland umfassend begleitet haben – vom Ankommen bis zur Integration in den Arbeitsmarkt und bei allen Fragen darüber hinaus. Da sind die „POINT-Sisters“ – engagierte Berlinerinnen, die wie Freundinnen mit den Frauen den Alltag erlebt haben.

Und nicht zuletzt sind es die Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner des Bundesfrauenministeriums, die zum Erfolg des Projektes beigetragen haben: die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin, der Deutsche Gewerkschaftsbund sowie die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber und ihr regionaler Tochterverband, der Unternehmerverband Berlin-Brandenburg.

Drei Jahre „POINT“ sind drei gute Jahre. Ich danke allen Beteiligten für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit, mit der sie sich um die Belange der Frauen verdient gemacht haben. Mit dieser Broschüre teilen sie die gewonnenen Erfahrungen. Bei der Lektüre wünsche ich Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, viel Spaß!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Franziska Giffey

1

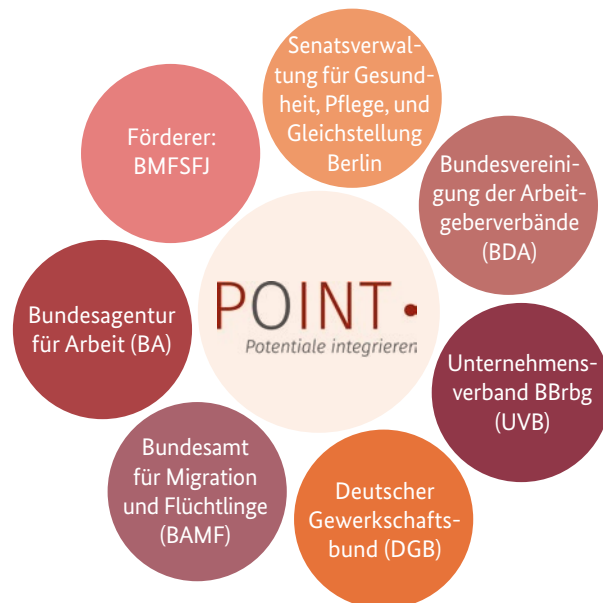
Einführung: Eine runde Sache! POINT – Potentiale integrieren

Ein gleichstellungspolitisches Modellprojekt für allein geflüchtete Frauen mit guter Bleibeperspektive zur Integration in Arbeit und Ausbildung.

Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter dem Projektnamen „POINT – Potentiale integrieren“ in der Modellregion Berlin ein gleichstellungspolitisches Modellprojekt für allein geflüchtete Frauen mit guter Bleibeperspektive durchgeführt. In diesen drei Projektjahren wurden Frauen, die alleine oder mit ihren Kindern nach Deutschland gekommen waren, bei der Entwicklung einer autonomen Erwerbsperspektive in Deutschland begleitet. Voraussetzung für die Projektteilnahme war neben dem Faktum „allein gereist“ vor allem die als gut einzuschätzende Bleibeperspektive der Frauen: Entweder war ein positiv abgeschlossenes Asylverfahren erforderlich, oder aber die Frauen kamen aus Ländern mit einer hohen Schutzquote, also aus den Ländern Syrien, Iran, Irak, Eritrea oder Somalia. Dies lag begründet in dem Wunsch, die Frauen nachhaltig in den Berliner Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. an diesen heranzuführen.

Die Projektteilnehmerinnen entwickelten mit Jobcoaches in Einzelberatungen ihre individuelle Perspektive und ergänzten ihr Wissen zu wichtigen Themen rund um Bildung und Arbeitsmarkt sowie den Lebensalltag in Deutschland in Workshops. Sie erhielten Kontakt zu einer POINT. Sister als Begleiterin im Berliner Alltag und das Angebot regelmäßiger Treffen in den POINT. Cafés.

Die Zielsetzung von POINT war – neben der systematischen Erwerbsförderung durch die individuelle Unterstützung der Frauen mit Fluchterfahrung, vor allem die effiziente Nutzung der bestehenden Angebote durch die Entwicklung eines Leit- und Begleitsystems. Außerdem sollten Gleichstellung und Chancengleichheit für die allein geflüchteten Frauen gewahrt und eine soziale Ausgrenzung verhindert werden. Damit ging POINT deutlich über ein rein arbeitsmarkt-orientiertes Projekt hinaus.



Die Kooperationspartner

„POINT – Potentiale integrieren“ wurde vom Projektteam der Goldnetz gGmbH in zweifacher Weise gedacht. Die von den Frauen mitgebrachten Potentiale sollten in den Berliner Arbeitsmarkt

und die Gesellschaft integriert werden. Im Gegenzug wurden aber die Potentiale von Deutschland für die einzelne Frau identifiziert und ihr zugänglich gemacht. POINT steht damit für die Idee eines gegenseitigen Empowerments von Projektteilnehmenden und Projektbeschäftigten: Voneinander lernen und einander verstehen wurden zu zentralen Eckpfeilern einer Integration auf Augenhöhe.

Begleitet wurde POINT von einem Kreis von Kooperationspartnern aus der Region Berlin. Dieser Kreis diskutierte in regelmäßigen Abständen über die Projektkonzeption, die Fortschritte in der Projektumsetzung, den besonderen Unterstützungsbedarf der geflüchteten Frauen und die Erkenntnisse aus der Projektarbeit und gab Impulse für die Fortsetzung.

Die Projektergebnisse zeigen: 115 Frauen wurden in das Projekt aufgenommen. Rd. 40% (50 Frauen) haben konkrete Arbeitserfahrungen erworben: in Praktika und Minijobs, Bundesfreiwilligendiensten und 19 von ihnen auch in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen. Rd. 20% der Teilnehmerinnen konnten in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Weitere rd. 25% (28 Frauen) haben ihre Einstiegschancen durch Qualifizierungen verbessert: Schulabschlüsse nachgeholt, Ausbildungen, Umschulungen oder ein Studium begonnen oder kürzere Weiterbildungen absolviert.

Zusammenfassend sind über 65% der Frauen ihrem Ziel einer eigenständigen Erwerbstätigkeit in Deutschland durch die gemachten Erfahrungen einen großen Schritt näher gekommen. Eine runde Sache!



POINT in Zahlen: Zum Stichtag 30.09.2019 sind von den 115 Projektteilnehmerinnen ...

- rd. 30% im Spracherwerb (20% im Spracherwerb bis Level B1, gut 10% in Kursen für ein höheres Sprachniveau)
- rd. 18% in Qualifizierungsmaßnahmen (Nachholen von Schulabschlüssen, kürzere Fortbildungen, betriebliche und schulische Ausbildungen oder Umschulungen, Studium)
- rd. 20% in Arbeit, davon 12% in sozialversicherungspflichtigen Anstellungen, zudem in Minijobs, Praktika, Bundesfreiwilligendiensten oder kombinierten Praxisprojekten
- rd. 15% auf dem Weg in den Arbeitsmarkt (Berufsorientierungen, in Bewerbungsverfahren)
- rd. 10% bei der Stabilisierung ihrer Lebenssituation insbesondere in Bezug auf Gesundheit, Wohnsituation, Versorgung mit gereister Kinder

Die Projektumsetzung zeigte eine Fülle von Herausforderungen: Akquise und Ansprache der Teilnehmenden, Herstellung einer verlässlichen Bindung an das Projekt und die nachhaltige Begleitung der Frauen in eine Erwerbstätigkeit oder Qualifizierung. Zu nennen sind auch die Erarbeitung einer inhaltlich und organisatorisch zielgruppenadäquaten Coaching- und Workshopkonzeption, die Orientierungs- und Verweisberatung für die verschiedenen Systeme der Daseinsvorsorge sowie die Vernetzung des in Berlin sehr umfangreichen Unterstützungsangebots für Geflüchtete. Die durch die Umsetzung gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Handbuch auf den Punkt gebracht und durch Eindrücke der Projektteilnehmerinnen und POINT-Sisters, der Projektkooperationspartner sowie Arbeitgebenden ergänzt und illustriert.

POINT. *Jobcoaching* | POINT. *Workshops*
Anlauf- und Informationsstellen für allein geflüchtete Frauen
Integrationsbegleitung durch Einzelcoachings, Workshops und Einbindung weiterer Unterstützungsangebote

POINT. *Together*
Treffpunkte für geflüchtete Frauen und Berlinerinnen
Austausch, Ausflüge, kreative Angebote

POINT. *Sisters*
Einbindung ehrenamtlicher Alltagsbegleiterinnen
Schulung, Matching und Begleitung

POINT. *Information*
Informationen für Unternehmen
Fachveranstaltungen



Ich bin Lilas.
Ich bin 27 Jahre alt und
komme aus Syrien. Ich will ein
bisschen erzählen, wie unser
Leben vor und während des
Kriegs war, und wie es hier
in Deutschland ist.

Ich hatte das Glück, in der Hauptstadt Damaskus, in der ältesten Stadt der Welt, zu leben. Syrien allgemein und besonders Damaskus ist seit jeher ein kulturelles Zentrum und Heimat vielfältiger Ethnien, Kulturen und Glaubensrichtungen. Doch seit mehr als 40 Jahren ist Syrien ein Ort diverser Konflikte und Machtkämpfe und letztendlich ein Ort des Krieges. Alle Aspekte des Lebens werden kontrolliert. Menschen, die genug Mut haben, um ein besseres Leben zu bitten, werden in Gefängnisse gesteckt. Frauen und Männer werden gequält, vergewaltigt und gedemütigt. Es gibt viel Korruption. Menschen mit wenig Geld haben kaum Möglichkeiten. Vor allem gute Bildung und der Zugang zu guten Schulen sind Privilegien, die sich nicht alle Menschen leisten können. Naturwissenschaftlicher Unterricht oder außerschulische kulturelle Einrichtungen werden kaum gefördert. Menschen aus einfachen Familien haben kaum Möglichkeiten durch Bildung aufzusteigen.

Die Situation ist für alle schwer, aber am meisten für die Frauen. Wenn eine Frau z. B. vergewaltigt wird, hat sie laut Gesetz nur zwei Möglichkeiten: entweder heiratet sie den Vergewaltiger oder sie kann theoretisch eine Klage erheben. Viele Eltern möchten das aber verhindern, damit die Ehre der Familie nicht beschädigt wird. Oftmals werden Frauen deshalb von eigenen Familienmitgliedern getötet.

Einige Menschen, die Sie jeden Tag in Berlin sehen, wohnten in Orten, wo es Bomben als Morgengruß gibt. Sie selbst sind jetzt in Sicherheit, aber viele von ihnen haben Familienangehörige, die noch immer dort leben. Andere wohnten in belagerten Gegenden, in denen es keinen Zugang zu ausreichend Lebensmitteln oder medizinischer Versorgung gab. Viele Eltern mussten miterleben, wie ihre Kinder verhungerten. Auch die Menschen in Großstädten lebten ohne Strom und fließendes Wasser. Zusätzlich wurden die Preise für Lebensmittel fast unbezahlbar.



Der Alltag in den besetzten Gebieten wird von Entbehrung, Kontrolle, irren Regeln, Morden und drakonischen Strafen bestimmt. Für die Frauen dort existiert das Wort Freiheit nicht mehr: Vollverschleierung ist Pflicht, Bildung verboten. Im Bus müssen sie selbst von den eigenen Männern getrennt sitzen. Ohne männliche Begleitung wiederum dürfen sie nicht aus dem Haus, geschweige denn die Stadt verlassen oder betreten.

Die Entscheidung, das eigene Land zu verlassen und zu fliehen, war sehr schwer. Zum einen bedeutet es Abschied nehmen von geliebten Menschen. Zum anderen bedeutet es, sich auf eine mindestens einmonatige harte Reise durch mehrere Länder zu begeben. Alle POINT-Teilnehmerinnen sind entweder alleine oder mit ihren Kindern gekommen. Sie haben schwierige Situationen erlebt und haben diese gemeistert. Wenn Sie diese Frauen kennenlernen, werden Sie sehen, wie stark und motiviert sie sind. Sie wissen, nach allem was sie alleine

durchgehen mussten, dass sie und ihre Kinder hier eine bessere Zukunft haben können. Alle wollen die Sprache lernen, weiter studieren und arbeiten, sie wollen etwas mit ihrem Leben hier machen, was in ihrem Heimatland schwer war.

Das Leben in unserem Heimatland war nicht einfach, aber was uns immer geholfen hat, waren unsere sozialen Beziehungen. Wir waren immer von Familienmitgliedern und Freunden umgeben. Und genau das fehlt vielen allein geflüchteten Frauen. Und was das Projekt POINT und die POINT-Sisters anbieten, ist, was die Frauen wirklich brauchen: eine Freundin, die für sie da ist.

Ihre Initiative, diesen Frauen zu helfen, sich mehr wie zu Hause zu fühlen, wird mehr Einfluss auf die Frauen haben, als sie jemals denken. Und dafür sind wir sehr dankbar.

Lilas Alboni, POINT-Projektassistentin, Goldnetz gGmbH

2

Im Mittelpunkt: Alles auf Null? Situationen und Herausforderungen von Frauen mit Fluchterfahrungen

Das Projekt „POINT – Potentiale integrieren“ richtete sich an allein geflüchtete Frauen mit einer guten Bleibeperspektive. Warum wurde diese Zielgruppe in den Mittelpunkt gerückt? Und vor welchen Herausforderungen stehen Frauen, die nach Deutschland geflüchtet sind?

Geflüchtete Frauen – in der Öffentlichkeit wenig wahrgenommen

Als das Projekt POINT im zweiten Halbjahr 2016 konzipiert wurde, war rd. ein Drittel der Geflüchteten weiblich. In der Öffentlichkeit wahrgenommen wurden allerdings überwiegend alleinstehende junge Männer, die im Vergleich mit den Frauen oft über eine bessere Schulbildung und umfangreichere Arbeitserfahrung verfügten (Neske/Rich 2016). Die Gruppe der nach Deutschland geflüchteten Frauen war dagegen kaum präsent. Weder in den Sprachkursen noch im Arbeitsmarkt waren die Frauen zu diesem Zeitpunkt wirklich angekommen (Hofmann/Rhode/Schworm 2017).

Der statistische Überblick (S. 9) zeigt, dass auch viele der nach Deutschland geflüchteten Frauen ein großes Potential für den Arbeitsmarkt bieten: Sie sind jung und damit grundsätzlich ausbildungsfähig.

Ein Drittel der Frauen verfügt über eine Hochschulreife im Herkunftsland bzw. auch einen

Hochschulabschluss. Als Familienmütter sind sie zudem die „Integrationsmanagerinnen“ ihrer Angehörigen, allen voran der Kinder.¹ Ihr Vorbild, ihre Motivation wirkt unmittelbar auch auf die mitgereisten Kinder, Jungen wie Mädchen. Für einige Autorinnen und Autoren sind diese Kinder das tatsächliche künftige Fachkräftepotential der Zuwanderung (Kiziak/Sixtus/Klingholz 2019). Beide Faktoren zeigen, wie wichtig es ist, geflüchtete Frauen bei der Entwicklung einer eigenständigen beruflichen Perspektive zu bestärken und ihnen die Wege zu zeigen und zu ebnet.

Allein geflüchtete Frauen als Chance für den Arbeitsmarkt

POINT wurde für allein eingereiste Frauen konzipiert. Diese Frauen tragen die alleinige Verantwortung für ihre Kinder. Entsprechend dringlicher ist die eigenständige Existenzsicherung – entsprechend fordernder die Herstellung der Chancengleichheit. Ihnen fehlen Angehörige oder vertraute Personen im Umfeld, die ebenfalls Kenntnisse über das Leben im neuen Land erwerben, und mit denen sie über die verschiedenen Möglichkeiten

.....
1 Dies ist auch ein Motiv des vom BMFSFJ geförderten Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, in dem bundesweit an 90 Standorten Mütter mit Zuwanderungsgeschichte beim Berufseinstieg unterstützt werden. Vgl. www.starkimberuf.de

sprechen können. So ist für diese Frauen die Orientierung in einem fremden Land besonders fordernd. Die im neuen Land zu klärenden Fragestellungen potenzieren sich. Es geht nicht nur um die eigene Person, sondern ggf. auch um die Kinder mit ebenfalls unterschiedlichen Herausforderungen oder Regelungsbedarfen. Daher wurden allein geflüchtete Frauen als Zielgruppe für das Modellprojekt ausgewählt.

Eine weitere Festlegung betraf den Asylstatus der Frauen. Es war wichtig, dass sie eine gute Bleibeperspektive und damit langfristige Aufenthaltsmöglichkeit in Deutschland hatten.² Kenntnisse der deutschen Sprache waren nicht erforderlich – einige der Frauen waren beim Eintritt in das Projekt erst wenige Wochen in Deutschland. Ohne drohende Ausreise konnten so im Projekt mit den Frauen die verschiedenen Schritte des Ankommens, des Spracherwerbs und schließlich des Arbeitseinstiegs verlässlich geplant und begleitet werden. Auch für die potentiellen Arbeitgeber bedeutete dies eine höhere Planungssicherheit.

Der Überblick (S. 10) zeigt, dass sich die Struktur der in POINT betreuten Frauen von der Gesamtheit der weiblichen Geflüchteten unterscheidet – insbesondere bezüglich der Qualifikation und der Verantwortung für Kinder: Sie sind besser ausgebildet (höherer Anteil mit Abitur im Herkunftsland und Studium). Zudem sind durchschnittlich weniger Mütter unter ihnen. Begründet liegt diese Abweichung mutmaßlich in der gewählten Zielgruppe „allein geflüchtete Frauen“. Eine alleinige Flucht muss eine Frau sich zutrauen, und es muss in der Familie die entsprechenden finanziellen Mittel dafür geben. Beide Faktoren dürften eher auf Frauen aus besser situierten und bildungsnahen Familien zutreffen.



Geflüchtete Frauen in Deutschland im Jahr 2016

(Die Angaben basieren im Wesentlichen auf dem Überblick von Worbs/Baraulina 2017):

- **Anteil an allen Geflüchteten:** 33,4 % (rd. 250.000) der Asylersanträge stammten von Frauen;
- **Herkunftsländer:** Die meisten Frauen stammen aus Syrien, gefolgt von Afghanistan, Irak, Iran, Albanien, Eritrea, der Russ. Föderation, Nigeria, Somalia und Serbien;
- **Altersstruktur:** 50 % der weiblichen Geflüchteten sind jünger als 18 Jahre, 23 % sind zwischen 18 und 30 Jahre und 15 % sind zwischen 30 und 40 Jahren alt; 12 % der Frauen sind älter als 40 Jahre;
- **Familiensituation:** Rd. die Hälfte der Frauen lebt mit Kindern im Haushalt; von diesen Frauen betreut rd. ein Viertel kleine Kinder ganztägig im Haushalt; weitere rd. 20 % haben Kinder in einer Krippen- oder Kitabetreuung und ein weiteres Viertel Kinder im Grundschulalter.
- **Ausbildung:** 15 % der volljährigen Frauen haben eine Hochschule besucht, rd. 20 % ein Gymnasium und rd. 27,5 % eine Mittelschule. Gut 20 % haben eine Grundschule besucht und rd. 16 % keine formelle Schulbildung.
- **Berufserfahrung:** rd. 40 % der Frauen haben Arbeitserfahrungen im Herkunftsland, z. T. auch in informellen Settings (Versorgung des eigenen Haushalts und weiteren haushaltsnahen Dienstleistungen) oder eher niedrig qualifizierte Tätigkeiten (z. B. Fabrikarbeit).
- **Besuch Integrationskurse:** Der Frauenanteil in den Integrationskursen war zum 3. Quartal 2016 auf rd. 30 % (und damit um fast 20 % gegenüber dem Vergleichsquartal im Vorjahr) gesunken;
- **Arbeitssituation in Deutschland:** 50 % der Frauen sind nicht erwerbstätig, rd. 18 % sind auf der Suche nach einer Arbeit oder Ausbildung; rd. 9 % sind in Ausbildung und rd. 11,5 % sind erwerbstätig.

.....
² Während der Projektlaufzeit galten die folgenden fünf Länder als unsichere Herkunftsländer mit der Folge einer hohen Wahrscheinlichkeit positiv entschiedener Asylverfahren: Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia. Für das Projekt POINT ergab sich hieraus die Vorgabe, dass bei noch laufendem Asylverfahren nur Frauen aus diesen Herkunftsländern in das Projekt eintreten konnten.



Struktur der POINT-Teilnehmerinnen

- **Herkunftsländer:** Gut ein Drittel der Teilnehmerinnen stammt aus Syrien, ein knappes Viertel stammt aus dem Iran; jeweils rd. 12 % stammen aus dem Irak, Afghanistan und Eritrea und rd. 2,5 % aus Somalia.
- **Dauer des Aufenthalts in Deutschland bei Projekteintritt:** Rd. 60 % waren zum Zeitpunkt des Projekteintritts länger als 1,5 Jahre in Deutschland; 20 % waren erst maximal drei Monaten im Land.
- **Schutzstatus:** Bei rd. 35 % war das Asylverfahren zum Zeitpunkt des Projekteintritts noch nicht abgeschlossen. Rd. 30 % hatten subsidiären Schutz und rd. 25 % einen Flüchtlingsstatus.
- **Altersstruktur:** Über 40 % der POINT-Teilnehmerinnen sind jünger als 30 Jahre, weitere 30 % sind zwischen 30 und 40 Jahre alt.
- **Schulbildung:** Zwei Drittel der Teilnehmerinnen haben Abitur im Herkunftsland, rd. 10 % haben einen mittleren Schulabschluss. 20 % haben dagegen keinen Abschluss. 42 % haben einen Hochschulabschluss und rd. 10 % eine Art Berufsausbildung. Ebenfalls gut 40 % haben keine berufliche Qualifikation.
- **Berufserfahrung:** Rd. 30 % haben keine Berufserfahrung; ein Drittel hat bis zu einem Jahr im Herkunftsland gearbeitet. Rd. ein Viertel verfügt über mehr als 5 Jahre Arbeitserfahrung.
- **Familiensituation:** 40 % der Frauen haben Kinder; 60 % haben keine Kinder.
- **Wohnsituation:** 50 % der Frauen wohnten bei Projekteintritt in Not- oder Gemeinschaftsunterkünften; die andere Hälfte verfügte bereits über eigenen Wohnraum (WG-Zimmer oder eigene Wohnung).

Eine Fluchtmigration unterscheidet sich hiervon erheblich. Die Fluchtentscheidung ist unfreiwillig und wird in sehr herausfordernden, nicht selten existenzbedrohenden Situationen getroffen. Zeitpunkt, Weg und Aufnahmeland sind kaum beeinflussbar. Die Flüchtenden werden ständig mit neuen Situationen und nicht selten auch erheblichen Gefahren konfrontiert. Nicht überall auf dem Weg sind sie willkommen und erhalten Unterstützung. Sie erleben Gewalt und Bedrohung, Willkür und unverständliche Entscheidungen – Situationen, die auch im Ankunftsland nicht sofort aufhören. Flucht wird so auch als „sequentielle Traumatisierung“ erlebt, also eine „... Reihe belastender und traumatisierender Ereignisse wie strukturelle Einflüsse, denen geflüchtete Menschen ausgeliefert waren und die unter Umständen als noch nicht beendet betrachtet werden müssen.“ (Andreatta 2018)

Flucht als sequentielle Traumatisierung
(erweitertes Konzept nach Hans Keilson)



Modifizierte Darstellung nach David Becker 2015

Migrationsbewegungen haben sehr unterschiedliche Gründe. Denkbar sind: Arbeits- und Bildungsmigration, Migration aus familiären Gründen oder aus Neigung zu einem bestimmten Kulturkreis oder einer Region. Diesen Migrationsanlässen ist gemein, dass sie hinsichtlich Zeitpunkt, Ziel und Umständen tendenziell bewusst entschieden und vorbereitet werden können.³

.....

3 Was allerdings nicht bedeutet, dass die Integration im Aufnahmeland nicht dennoch herausfordernd und schwierig sein kann.

Ich hatte am Anfang das Gefühl, in dieser Welt überflüssig zu sein.

Sara B., POINT-Teilnehmerin (Kollektiv Polylog 2019)

Auch die „Anfangszeit am Ankunftsort“ kann ein Teil dieser Sequenz sein (Becker 2015). Nach der Ankunft in einem sicheren Land stellen sich neue Herausforderungen. Der Ausnahmezustand der Flucht selbst wird nicht beendet, sondern von einem Ausnahmezustand des Ankommens abgelöst. Becker spricht von der „Chronifizierung der Vorläufigkeit“.



Ausnahmezustand des Ankommens

Frauen beschreiben multiple Belastungen durch die rechtliche Unsicherheit, die z. T. prekäre Versorgungssituation in überfüllten Einrichtungen, die langen Wartezeiten auf Termine, Kurse oder Maßnahmen sowie die Sorgen um die mitgereisten Kinder und die im Herkunftsland gebliebenen

oder in anderen Ländern angekommenen Familienmitglieder (Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019). Die POINT-Erfahrungen zeigen, dass diese Herausforderungen zusätzlich durch die Angst verstärkt werden, auf Grund der unzureichenden Sprachkenntnisse auf beiden Seiten wesentliche Informationen zu übersehen und hierdurch weitere Probleme und Nachteile zu haben. Allerdings ist der so wichtige Spracherwerb – so er denn von den Frauen überhaupt schon in Angriff genommen wird – in dieser Situation aufgrund der Vielzahl der Schwierigkeiten und Unsicherheiten für viele Frauen (und Geflüchtete allgemein) oft massiv erschwert (Plutzar 2016).

Ganzheitliche Beratung in einem arbeitsmarktorientierten Projekt

Am Projekt POINT konnten die Frauen sehr schnell teilnehmen, da keine deutschen Sprachkenntnisse erforderlich waren. Die Beraterinnen waren daher nicht nur mit arbeitsmarktorientierten Fragestellungen konfrontiert, sondern mit der ganzen Bandbreite der Daseinsvorsorge und des Asylverfahrens.




Praxistipp

Zielgruppendefinition

- Die Gruppe der geflüchteten Frauen ist sehr heterogen. Verlässliche Daten helfen bei den Überlegungen, welche Gruppe oder Teilgruppe Sie mit einem Projekt erreichen wollen.
- Mögliche Datenquellen: Statistiken der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, des regionalen Jobcenters oder des zuständigen BAMF-Ankunftszentrums.
- Es kann sinnvoll sein, eine Teilgruppe der geflüchteten Frauen in den Blick zu nehmen (z. B. Altersgruppe, Herkunftsland oder spezifische Berufsgruppe). Vorteil ist, dass man das Angebot auf diese Frauen zuschneiden kann (Sprachmittlung, Expertise über das Herkunftsland u. a. m.).

Nachteile sind aber, dass die Zielgruppe eventuell zu klein wird, um einen sinnvollen Umfang an Projektkapazitäten vorzuhalten. Zudem passen geflüchtete Frauen meist in verschiedene Projekte und sind dann verunsichert, welches Projekt ihnen am meisten nutzt.



Das Gefühl,
in einem fremden Land
zu sein, ist wie Fahren ohne
Ticket. Es ist ein Gefühl des
Nicht-Dazugehörens.



Gleich am Hauptbahnhof wurde mir meine Handtasche gestohlen. Die Polizei hat mich dann erstmal in eine Unterkunft für Wohnungslose geschickt. Sie haben mich anders behandelt, weil ich nicht in ihr Bild einer Iranerin passte. Sie haben mir unterstellt, ich hätte eine andere Identität und mir zehn Tage Zeit gegeben, damit meine Mutter mir persönliche Unterlagen und Dokumente per Email zuschickt. Erst als ich ihnen zeigen konnte, dass ich tatsächlich eine Iranerin bin, haben sie mir einen Platz in einer Geflüchtetenunterkunft gegeben, also erst nach 10 Tagen. In dieser Zeit hatte ich kein Geld, ich hatte gar nichts. Ich musste heimlich in die Busse steigen, um von einem Ort zum anderen zu kommen. Ich hatte kein Ticket, ich verstand kein Deutsch.

Das ist ein schlimmes Gefühl – ein Gefühl der Zufluchtslosigkeit, der Hilflosigkeit, der Verlorenheit – ein Gefühl des Elends. Nach 10 Tagen hat mir das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo) einen Heimplatz, 100 Euro Bargeld und ein Dreimonatsticket für den Bus gegeben. Als ich mit diesem Ticket in den Bus gestiegen bin, habe ich verstanden, dass es etwas im Leben von uns Menschen gibt, nämlich Dazugehören, Identität. Wenn wir nicht dazugehören zu einer Gesellschaft, dann haben wir keine andere Wahl, als vieles falsch zu machen. Wir müssen Regeln brechen und verlieren uns mehr und mehr in diesem Nicht-Dazugehören, anstatt uns selbst zu finden.

Sara B., POINT-Teilnehmerin (Kollektiv Polylog, S. 128f)

2. Im Mittelpunkt: Alles auf Null? Situationen und Herausforderungen von Frauen mit Fluchterfahrungen

Systemunkenntnis und Systemkomplexität

Ankommende Frauen erleben in Deutschland die ganze Fülle deutscher Verwaltungsprozesse und müssen sich in vielen fordernden Situationen zurechtfinden. Sie werden im Ankunftscenter registriert, verbringen die ersten Tage in einer Erstaufnahmestelle, werden von dort weiter in eine Unterkunft – nicht selten zunächst eine Notunterkunft, dann eine strukturiertere Gemeinschaftsunterkunft – geleitet. In den Unterkünften leben sie auf z.T. engem Raum mit fremden Menschen. Sie essen Mahlzeiten, die fremd schmecken und die sie nicht selbst gekocht haben. Ihre Kinder haben kaum Platz zum Spielen und selten eine Betreuung. Ehrenamtliche Helfer sind da, die sie nicht verstehen, und an die sie sich doch hilfesuchend wenden. Die Frauen und ggf. ihre Kinder werden medizinisch untersucht und geimpft, erhalten monetäre und nichtmonetäre Unterstützung sowie ein Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr. Später erfolgen dann die Anhörung im Rahmen ihres Asylverfahrens und das Warten auf die Entscheidung. Möglicherweise kommen rechtliche Beratungen dazu, wenn Widersprüche oder gar Klagen erforderlich werden.

Die ersten Tage in Deutschland waren für mich sehr schwierig. Sie unterschieden sich gar nicht so sehr von den schwierigen Tagen im Iran.

Samira V., POINT-Teilnehmerin (KulturTÜR 2018)

Dies alles erfolgt i. d. R. mit einer Sprachmittlung. Nicht immer sind die Sprachmittelnden weiblich, nicht immer professionell ausgebildet. Die Frauen müssen wiederholt die gleichen Fragen beantworten, ihre Geschichte preisgeben, sehr persönliche Angaben machen. Sie erhalten Datenschutzbelehrungen, Antragsformulare und zahlreiche Informationsflyer.

Grundsätzlich ist es bemerkenswert und beeindruckend, mit welcher Energie, Vielfalt und

mit welchem Engagement die Geflüchteten in Deutschland aufgenommen werden. Das deutsche Verwaltungssystem ist allerdings schwer durchschaubar. Die Zuständigkeiten sind auf verschiedene Behörden und Organisationen verteilt – neben der Kernverwaltung für die Daseinsvorsorge auch die mit den Asylverfahren betreuten Behörden, zudem Krankenkassen, Arbeitsagentur und Jobcenter, freie Träger, ... Auch wenn – wie vielerorts mittlerweile geschehen – Anträge und Informationen in die Herkunftssprachen übersetzt wurden, gibt es zahlreiche Verwaltungskonstrukte und -instrumente, die man in den Herkunftsländern nicht kennt. So fehlen Äquivalente zu Kita- oder Hort-Gutscheinen, zu Wohnberechtigungs-scheinen oder Zuzahlungsbefreiungen. Auch auf Arabisch oder Persisch sind die mit diesen Worten verbundenen Konzepte unbekannt.



Empowerment heißt in diesem Kontext auch, beim Erwerb der notwendigen Systemkenntnisse zu unterstützen. Nur dann können Frauen mit Fluchterfahrung ihre Entscheidungen bewusst, selbstständig und zielorientiert treffen.

Dessislawa Wätzold, POINT-Jobcoach, Goldnetz gGmbH

Neben diesen strukturellen und sprachlichen Barrieren gibt es zwei weitere Aspekte, die die Ankommenssituation prägen: Die Erwartungshaltung der Aufnahmegesellschaft und die Konfrontation mit der Neubewertung des eigenen Lebens- und Ausbildungsweges.

Viele Erwartungen an die Geflüchteten

Mit Blick auf den sich seit Jahren abzeichnenden Fachkräftemangel hoffen viele Unternehmen darauf, dass die Geflüchteten die Fachkräftelücke schließen. Dies betrifft nicht nur den Notstand

in der Pflege,⁴ sondern auch viele handwerkliche und technische Berufe.⁵

Diese Erwartungshaltung erreicht auch die geflüchteten Frauen. Die Gespräche zeigten, dass sie durchaus Chancen für sich in bestimmten Berufsfeldern sehen. Allerdings führte die Flucht auch dazu, dass ihre bisherigen Lebenswege und Bildungsentscheidungen auf den Prüfstand kamen. Deutlich wurde vielen, dass der bisherige Beruf in Deutschland nicht mehr in der gewohnten Form ausgeübt werden konnte (Kiziak/Sixtus/Klingholz 2019). Dies betraf im Projekt POINT insbesondere Frauen, für die die Sprache ein wesentliches Arbeitsmittel war: Lehrerinnen und Erzieherinnen, Journalistinnen, aber auch Personalverantwortliche oder Assistentinnen, Managerinnen oder Koordinatorinnen. Zudem wurden die Berufswahlentscheidungen oft erstmals reflektiert. Nicht selten hatte die Familie wesentlichen Einfluss auf die Berufs- bzw. Studienwahl. Dann entschieden sich die Frauen für den Beruf, den die Familie als sinnvoll erachtete. Diese Bildungsinvestition musste nun in Deutschland neu bewertet werden. Für die Frauen barg dies die Chance einer Revision und neuen Positionierung.

Integration per Zufall – Angebotsvielfalt als Herausforderung

Insbesondere in Ballungsräumen, wie auch der Modellregion Berlin, gibt es meist vielfältige Angebote für Geflüchtete: Gewaltschutzprogramme, Schutzräume, Sprachkurse und -cafés, berufsorientierende Angebote und Freizeitaktivitäten. Was ist richtig, was ist gut? Das können die Frauen mit Fluchterfahrung kaum einschätzen. Also gehen sie dorthin, wo die Freundinnen sind, die oft als eine Art „Notfamilie“ fungieren, weil die echten Familien weit entfernt sind. Diese „Integration per Zufall“ kann zur Inanspruchnahme von letztlich unpassenden Projektangeboten führen – mit der Folge von hieraus resultierenden Abbrüchen und einer steigenden Unzufriedenheit und Unsicherheit bei den geflüchteten Frauen. Projektkapazitäten werden dagegen mit Teilnehmerinnen blockiert, die letztlich nicht passen. Dies verschleiert auch

den tatsächlich für ein bestimmtes Angebot vorhandenen Bedarf. Viele der Angebote halten Ressourcen für eine sozialpädagogische Beratung oder ein Jobcoaching vor. Diese Aufgaben sind aber an die Inanspruchnahme des Angebots gebunden und enden, wenn der Kurs bzw. die Maßnahme für die jeweilige Frau endet. Die Frauen müssen sich somit immer wieder an neue Ansprechpartner*innen gewöhnen und ihre Geschichten wiederholt neu erzählen, ggf. auch ergänzen und fortschreiben. Die verschiedenen Stationen werden allerdings kaum miteinander verknüpft und in Verbindung gebracht. Es fehlen unabhängige Ansprechpersonen, die dabei unterstützen, die jeweiligen Erfahrungen in Richtung Erwerbstätigkeit mit den Frauen zu reflektieren und die nächsten günstigen Schritte mit ihnen zu überlegen. Das maßnahmeunabhängige Leit- und Begleitsystem des Projekts POINT trägt dazu bei, diese Situationen zu verhindern. Es zielt im Kern darauf ab, mit den Frauen einen Integrationsweg durch unterschiedliche Stationen zu entwickeln und sie zu begleiten.

Unzureichende Rahmenbedingungen für den Start in den Arbeitsmarkt

Bei geflüchteten Frauen spricht man von einer „dreifachen Benachteiligung“: Sie sind Frauen, sie sind häufig Mutter, und sie sind geflüchtet (Liebig 2018). Bei den POINT-Teilnehmerinnen lag im Falle einer Mutterschaft sogar noch eine vierte Benachteiligung vor: Sie waren alleinerziehend.

Im POINT-Projekt zeigten sich die Folgen fehlender Kinderbetreuung und fehlenden Wohnraums. Zwar gibt es mittlerweile diverse Integrationskursträger mit Kinderbeaufsichtigung – diese ist jedoch keine regelhafte Betreuung, sondern ein Zusatzangebot. Mütter haben vor diesem Hintergrund zwar grundsätzlich die Chance, einen Integrationskurs zu besuchen – ein regelmäßiges und systematisches Lernen auch nach Kursende ist jedoch mit Blick auf die schwierigen Rahmenbedingungen oft kaum möglich. Eine Gleichstellung dieser Frauen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern findet nicht statt.

4 www.tagblatt.de/Nachrichten/Fluechtlinge-gegen-Pflegenotstand-324385.html

5 Vgl. z. B. „Mittelstand setzt auf Flüchtlinge im Kampf gegen Fachkräftemangel“ (www.welt.de vom 25.02.2018)

Frauen mit Fluchterfahrung werden zu motivierten Arbeitnehmerinnen

Die Arbeitsmotivation der nach Deutschland geflüchteten Frauen ist hoch (Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019). Dies hat sich auch im Modellprojekt POINT deutlich dargestellt. Einige Teilnehmerinnen wünschten sich z. B. eine ehrenamtliche Arbeit, um der deutschen Gesellschaft etwas zurückzugeben. Allerdings ist der Weg zu einer Arbeitsstelle trotzdem lang. Nur in wenigen Fällen gelang die sofortige Integration mit der ersten Beschäftigung. Üblicher waren Hospitationen, Praktika oder kurze Anstellungen, die häufig auch von den Frauen selbst beendet wurden. Gründe hierfür waren zum einen die fordernde Situation des „Aufstockens“, wenn das Erwerbseinkommen nicht zur Deckung des Lebensunterhalts für eine mehrköpfige Familie ausreicht.⁶ Zum anderen ist aber auch die Aussteuerung aus diesen finanziellen Transfersystemen und die Übernahme der eigenen Verantwortung für alle Bereiche des gesellschaftlichen Daseins – von der Mietzahlung, verschiedenen Versicherungen und sonstigen Verträgen bis zur GEZ-Gebühr – fordernd und z. T. auch beängstigend. Bis aus den Geflüchteten „Einwohnerinnen mit Migrationshintergrund“ werden, müssen stabile Systemkenntnisse erlangt werden. Auch bei diesem Prozess haben die POINT-Jobcoaches die jeweiligen Teilnehmerinnen noch über einen längeren Prozess unterstützt. So konnten Abbrüche der Beschäftigungsverhältnisse wegen „individueller bürokratischer Überforderung“ verhindert werden.

Gründe für den Abbruch einer Arbeit waren aber auch aufkommende Zweifel und Unsicherheiten – vielleicht tief liegende Vorbehalte, sich wirklich auf ein neues Leben in Deutschland einzulassen und sich somit immer weiter vom bisherigen Leben zu verabschieden.

Viele Frauen mussten aus einer gefestigten Situation nach Deutschland fliehen, um hier Schutz und Sicherheit für ihre Kinder und sich selbst zu finden. Es lohnt, diese Frauen zu unterstützen und auf ihrem Weg zu begleiten. Ein mögliches Modell wird nun im nächsten Abschnitt skizziert.

Was mich am meisten mitgenommen hat, war zu sehen, dass ich mich trotz all meiner Fähigkeiten nicht selbst auf den Beinen halten konnte. Stell Dir vor, du hast deinen Platz, du hast dich selbst gefunden und lebst dein Leben. Dann ist das plötzlich, als hättest du dein Leben aus der Hand gegeben, als wärst du plötzlich bankrottgegangen. Es ist nicht einmal so, als würdest du von Null anfangen. Weißt du, wenn du von Null anfängst, dann hast du noch nicht so einen gefestigten persönlichen Hintergrund. Wenn du aber schon einen solchen Hintergrund hast, dann ist es wirklich bitter, das alles wieder zu verwerfen und dein Leben neu aufbauen zu müssen.

Sara B., POINT-Teilnehmerin (Kollektiv Polylog 2019)



Praxistipp

Projektdauer

- Bedenken Sie bei der Projektentwicklung den Umfang und die Dauer der Begleitung. Die Integration in den Arbeitsmarkt endet nicht mit der Unterschrift des Arbeitsvertrages.
- Gerade in den ersten Monaten nach Arbeitsaufnahme gibt es zahlreiche Fragen, die weiterhin Unterstützung erfordern.

.....
⁶ Bei schwankenden Einnahmen (z. B. wegen variabler Arbeitseinsätze) ergibt sich monatlich die Notwendigkeit, die jeweiligen Einnahmen zu belegen, um dann die anteilige Transferleistung zu erhalten.

3

Punkt für Punkt: Ein Leit- und Begleitsystem zur Entwicklung einer Erwerbsperspektive für Frauen mit Fluchterfahrung

Die Fluchterfahrung prägt die Zuwanderungsgeschichte maßgeblich. Ein Projekt für (allein) geflüchtete Frauen muss berücksichtigen, welchen Herausforderungen sie sich in Deutschland stellen müssen. Nur dann kann bedarfsorientiert unterstützt und ein Empowerment der Frauen erreicht werden. Mit welchen Ansätzen gelingt das?

Angebotsvielfalt: Vorteile und Herausforderungen

Im Rahmen der Einwanderung Schutzsuchender nach Deutschland und des sukzessive damit verbundenen Familiennachzugs rücken geflüchtete Frauen zunehmend in den Fokus von Kommunen, Trägern und Verbänden. Mit verschiedensten Angeboten und Projekten engagieren sich diese Organisationen in der Flüchtlingsarbeit.

Insbesondere in Metropolregionen und Ballungsräumen ist die Angebotsvielfalt für Geflüchtete sehr groß. Sie reicht von niedrigschwelligen, durch Nachbarschaften und Kirchen organisierten Sprachlernangeboten und (oft ehrenamtlichen) Tandem-, Mentoren- und Patenschaftsmodellen bis hin zu mehrsprachigen Sozial-, Rechts- oder Erziehungsberatungsangeboten und psychologischen Hilfen. Zudem existieren zahlreiche Angebote zu Berufsorientierung, Bildungs- und Arbeitsmarktintegration sowie für einige Aufgabenfelder branchenspezifische Einstiegsprogramme (z. B. für Heilberufe).

Allerdings sind die Besonderheiten der einzelnen Angebote und insbesondere der jeweilige persönliche Mehrwert für die Geflüchteten schwer einschätzbar – vor allem, wenn sie erst kurz in Deutschland sind und die Systemkenntnis noch

gering ausgeprägt ist. Hieraus kann sich eine Art „Projekt-Hopping“ entwickeln, das dann sowohl die Hilfesuchenden als auch die Projektträger und -beschäftigten herausfordert.

Es war daher eine Kernaufgabe der POINT-Beraterinnen, mit den Projektteilnehmerinnen einen „roten Faden“ aus den bereits in Anspruch genommenen Beratungen, Kurs- oder Projektteilnahmen für die jeweilige Berufsperspektive herauszuarbeiten und realistisch zu spiegeln. Diese Projektvielfalt ist bei der Etablierung eines Leit- und Begleitsystems für geflüchtete Frauen in allen Projektphasen zu berücksichtigen – auch bereits bei der Teilnehmerinnenakquise und Ansprache der geflüchteten Frauen.

Akquisewege zur Gewinnung von Teilnehmerinnen

Um geflüchtete Frauen für ein Angebot zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration zu gewinnen, bietet es sich an, mit den leistungsgebenden Behörden und einschlägigen Beratungsangeboten zu kooperieren. Diese Stellen haben in jedem Fall Kontakt zur Zielgruppe und können geeignete Projektteilnehmerinnen identifizieren und auf das Projektangebot hinweisen. POINT kooperierte u. a. mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Regionaldirektion

Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit – dort insbesondere mit dem Berliner BAMF-Ankunftscenter und dem dortigen Erstberatungsbüro der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus war das Projekt POINT in ein solides Netzwerk aus anderen Beratungsstellen und öffentlichen Kontaktstellen für die Zielgruppe eingebunden. „Kurze Dienstwege“ im Netzwerk mit persönlichen Telefonkontakten im Beisein der Projektinteressentin und ggf. auch einer sprachmittlenden Person waren sehr hilfreich.



Praxistipp

Akquise der Teilnehmerinnen

- Netzwerkarbeit mit anderen Angeboten für geflüchtete Frauen: ggf. trägerintern, mit Projektpartnern und den Anlaufstellen im Regelsystem
 - Mehrwert: Etablierung kurzer Dienstwege, feste Ansprechpartner*innen
 - Vermittlung von Interessentinnen: möglichst direkter Telefonkontakt und bei Interesse Terminvereinbarung
- Informationsstreuung über das neue Angebot an die Zielgruppe (mündlich und schriftlich) über Netzwerke oder Partner, z. B. in Unterkünften, Sprachschulen, Beratungsstellen, auf Infobörsen oder Festen
- ggf. Ermutigung von Projektteilnehmerinnen, als Multiplikatorinnen für das Projektangebot zu fungieren („Schneeballsystem“)
- Weiterleitung von nicht zur Zielgruppe gehörenden Frauen an andere Angebote im Netzwerk

Ansprache und Kontaktaufnahme

Die schriftliche Ansprache potentieller Projektteilnehmerinnen – beispielsweise durch Flyer, Social Media und später durch andere schriftliche Informationen – sollte in einfacher Sprache¹ erfolgen. Herausgestellt werden sollten nur die wichtigsten Informationen – Zielgruppe, konkretes Angebot und sein Nutzen, Dauer und Zeitrahmen –, damit die Inhalte von den geflüchteten

Frauen gut erfasst werden können. Sinnvoll sind erklärende Piktogramme oder Grafiken. Wenn möglich sollten Entwürfe von einer Vertreterin der Zielgruppe vorab geprüft werden.



Bei sehr niedrigschwelligen Projekten oder komplexen Sachverhalten sollten die Materialien auch in den jeweiligen Muttersprachen verfügbar sein. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die geflüchteten Frauen (und etwaige Multiplikator*innen im Netzwerk) dann auch im Projektalltag muttersprachliche Angebote bzw. die Möglichkeit der Sprachmittlung erwarten.

Flyer reichen für die Bekanntmachung und Akquise allerdings nicht aus. Die Ansprache der Frauen muss direkt und persönlich, optimalerweise durch Multiplikator*innen aus dem Regelberatungssystem oder durch die Community selbst erfolgen. Die Flyer dienen dann als ergänzende Informationsträger.

1 www.netz-barrierefrei.de/wordpress/einfache-sprache-und-leichte-sprache/




Praxistipp

Ansprache in schriftlichem Material und im Internet

- Schriftlich: einfache Sprache – kurze Hauptsätze, keine Wortbilder oder Wortspiele, keine Fremdwörter oder Redewendungen, keine Umgangssprache oder Dialekt
- Gestaltung: gut lesbare Schrift, grafische Elemente (Schaubilder, Fotos oder Skizzen, ggf. auch eine Sequenz von Bildern, die die verschiedenen Phasen eines Projekts verdeutlicht)
- Materialien an im Projekt erwarteten Sprachstand der Teilnehmerinnen anpassen:
 - Wenn Sie Frauen sehr frühzeitig nach ihrer Ankunft erreichen wollen, sind übersetzte Materialien in den Herkunftssprachen unabdingbar (ggf. als Einleger in den Hauptflyer);
 - Sollen die Frauen bereits über Deutschkenntnisse verfügen, sollten Sie in einfachem Deutsch formulieren und auf muttersprachliche Texte verzichten (ggf. nur Schlagwörter in den Herkunftssprachen).
- Gestaltung der Homepage: an die Zielgruppe denken – potentielle Projektteilnehmende recherchieren i. d. R. nicht auf Homepages; für Multiplikator*innen ist eine Homepage sinnvoll.
- Für potentielle Teilnehmende sind soziale Medien ggf. zielführender; durch Kontakte in die Community und entsprechende „Likes“ können Sie Ihre Reichweite vergrößern. Allerdings müssen Sie muttersprachliche Kommentare in der Herkunftssprache prüfen können. Hierfür sind ggf. Projektressourcen (Sprachmittlung) einzuplanen.

Einladung zum Workshop

„Wie bewerbe ich mich in Deutschland?“



- Wir reden darüber, was ein Arbeitgeber erwartet
- Wir reden darüber, wie man einen Lebenslauf macht
- Wenn du magst, machen wir auch ein Bewerbungsfoto

Wann: am Montag, den 19.06.2017 von 09:30 Uhr bis 13:30 Uhr
Wo: Goldnetz Mitte, Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin

Kommunikationskanäle für den Alltagskontakt

Erfahrungsgemäß wird die Kommunikation über E-Mail oder Briefpost wenig genutzt und stellt für die geflüchteten Frauen – auch mit höheren Sprachniveaus – eine Herausforderung dar. Briefpost wird zudem häufig mit Behördenkommunikation assoziiert und kann abschreckend wirken.

Telefonkontakte sind möglich, aber abhängig vom Sprachniveau der Teilnehmerin: Ein Telefonat erfordert ein schnelles Antwortverhalten der Gesprächspartner*innen, was diese ggf. verunsichern könnte.



Sehr effiziente und von Geflüchteten gern angenommene Kommunikationsmittel sind Online-Messengerdienste. Diese Dienste bieten ein niedrighschwelliges Mittel für die Kontaktaufnahme und das Kontakthalten. Sie sind meist kostenfrei oder nur mit minimalen Gebühren verbunden.

Die Beratungen erhalten hierdurch die Form eines Blended Counseling als Kombination aus persönlichem und technisch gestütztem Kontakt und Austausch.² Bei der Projektplanung sind Ressourcen für die notwendige technische Ausstattung der Beratenden mit Smartphones zu berücksichtigen. Zudem ist vor dem Einsatz eine Datenschutzzinformation unterzeichnen zu lassen.

.....

2 Das Konzept des Blended Counseling wird im Abschnitt 4 vertieft.



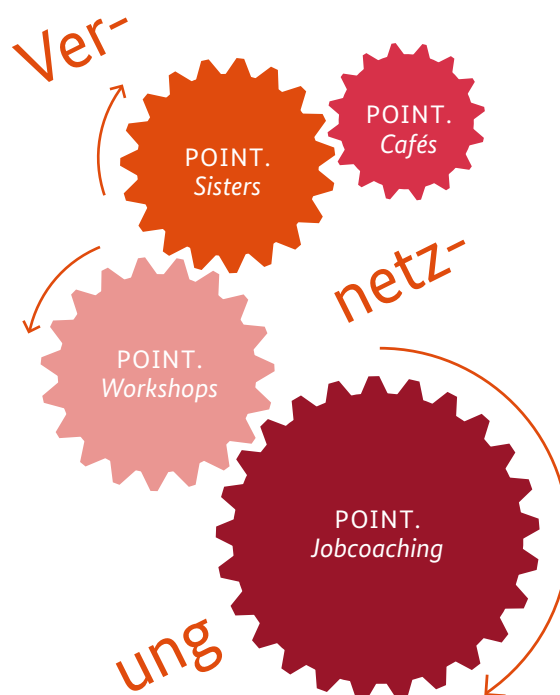
Achtung Datenschutz (DS-GVO):

Messengerdienste sind für die Mehrheit der Geflüchteten ein übliches Kommunikationsmittel. Sie sollten für eine Kommunikation im Projekt aber nur genutzt werden, wenn sie bereits auf dem Smartphone der Teilnehmer*innen verfügbar sind und genutzt werden. Keinesfalls darf ein bestimmter Messenger zum Standard erhoben und die Teilnehmenden zur Nutzung genau dieses Messengers veranlasst werden. Dies kann bei den Berater*innen dazu führen, dass mehrere Messenger parallel zu bedienen sind.

Allerdings entsteht durch den Einsatz der Messenger ein Zielkonflikt: Innerhalb der EU ist im Projektkontext seitens der durchführenden Organisation grundsätzlich auf die Einhaltung der in der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) formulierten Richtlinien zu achten. Die Nutzung von Messengern mit Servern, die nicht in Deutschland stehen und auf deren Organisation, Datenhaltung und -sicherheit somit kein Zugriff möglich ist, ist nicht gestattet. Allerdings führt dies zu großen Nachteilen in der Kommunikation mit den Teilnehmenden und birgt die Gefahr, sie aus dem Projekt zu verlieren. In diesem Kontext empfiehlt sich daher, als Mindeststandard eine in Deutsch und in den Muttersprachen verfasste und mit den Datenschutzbeauftragten abgestimmte Information über die Nutzung der Messengerdienste, verbunden mit einer Einverständniserklärung zur Nutzung. Alternativ kann von Messengerdiensten natürlich auf andere Kommunikationsmittel ausgewichen werden, die den Regeln der DS-GVO gerecht werden – allerdings eben mit dem Risiko, dass sie von der Zielgruppe nicht gerne angenommen werden und z. T. kostenpflichtig sind.

Elemente eines Leit- und Begleitsystems

Das Leit- und Begleitsystem POINT kombiniert Beratungs- und Begleitformate mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Anteilen.

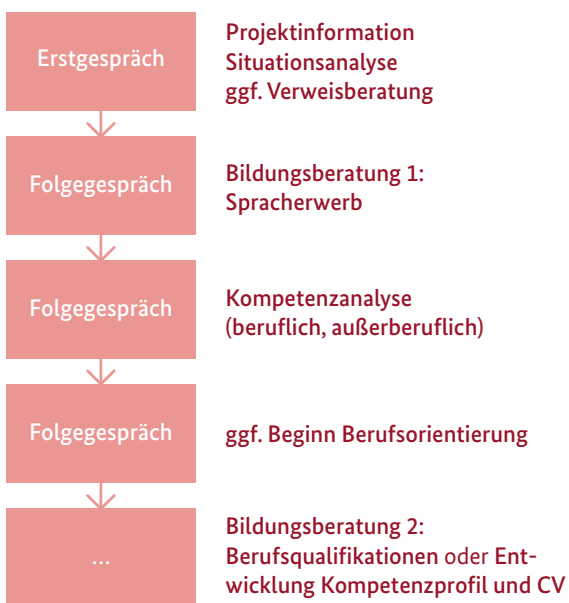


Das Leit- und Begleitsystem POINT

Zentrale Säule: POINT. Jobcoaching

Zentrales Element der POINT-Projektarbeit war das Jobcoaching durch hauptamtliche Beraterinnen. In einer individuell getakteten Abfolge von Einzelberatungen wurden alle für den beruflichen Einstieg in Deutschland relevanten Themen besprochen. Hierzu gehörten zu Beginn der Beratungen eine Situationsanalyse und die Bearbeitung offener Fragen im Alltag. Unterstützt wurde bei diesen Themen vorrangig durch Erläuterungen des Regelsystems (Antragstellung, Entscheidungsgrundlagen, Widerspruchsmöglichkeiten, ...) sowie durch Verweisberatungen in das Regelsystem oder zu einschlägigen Beratungsstellen (z. B. psychologische Beratungen, Rechtsberatungen, Ärzte, Jugendämter, ...). Die Ausgangslage für die Arbeitsmarktintegration war herzustellen, indem „geistige Störfaktoren“ bearbeitet wurden.

Je nach individueller Situation nahmen diese Themen mehrere Sitzungen in Anspruch. Zudem tauchten derartige Fragestellungen auch im weiteren Verlauf immer wieder in den Beratungen auf.



Idealtypische Abfolge der Coachingsitzungen

Zentral im POINT. Jobcoaching war neben der thematischen auch eine organisatorische Flexibilität. Termine wurden so weit wie möglich nach den individuellen Bedarfen der Teilnehmerinnen vereinbart. Es gab weder Mindest- noch Höchstzahl. Interessant war, dass nach einer höheren Beratungsfrequenz zu Beginn der gemeinsamen Arbeit meist eine schwächer genutzte Phase folgte, in der die Frauen den Fokus auf den Spracherwerb setzten. Nach erstem Spracherwerb (i. d. R. mit dem Bestehen einer B1- oder auch A2-Prüfung) wurde dann die Arbeit am Bildungs- und Arbeitseinstieg wieder aufgenommen. Grundsätzlich verblieben die Teilnehmerinnen deutlich länger im Projekt, als zuvor angenommen. Die individuellen Integrationswege waren geprägt durch häufigeres Umsteuern. Zudem benötigten die Frauen auch nach Arbeitseinstieg noch umfangreiche Beratungen – auch das Ausscheiden aus dem finanziellen Transfer und der eigenständige Eintritt in die Rechte und Pflichten einer arbeitenden Einwohnerin waren zu begleiten und zu erläutern.

Jobcoaching für geflüchteten Frauen – anspruchsvoll und sinnstiftend

Die Aufgabe der Jobcoaches ist anspruchsvoll. Sie benötigen umfassendes Beratungs-Know-how, Zielgruppenerfahrungen und interkulturelles Handlungswissen, psychologische Grundkenntnisse, weitreichende Berufsfeldkenntnisse und Kenntnisse im Asylrecht. Sie müssen in der Lage sein, komplexe Inhalte sprachlich einfach auszudrücken, sensibel auf Verständigungsschwierigkeiten einzugehen und Inhalte bei Bedarf spontan zu visualisieren. Sie sollten selbstreflektiert die Grenzen ihrer Kompetenz und Wirksamkeit kennen und ggf. andere Experten für Einzelthemen hinzuziehen. Hierzu benötigen sie ein Grundverständnis für die Akteurslandschaft in der jeweiligen Region und die Fähigkeit, in diesem Netzwerk schnell belastbare Arbeitsbeziehungen zu anderen Beratenden, Organisationen, Unterkünften oder sonstigen im Einzelfall tätigen Personen aufzubauen. Sie hören viele schwierige Geschichten und brauchen innere Stabilität und die Fähigkeit zur empathischen Abgrenzung. Die Beratungsausrichtung schwankt zwischen systemisch-basierter Entscheidungsunterstützung und klarer Expertenberatung. Um diese anspruchsvolle Aufgabe leisten zu können, ist es unabdingbar, den Beraterinnen Ressourcen für eine regelmäßige Supervision, interkollegiale Fallberatungen sowie kontinuierliche Fortbildungen und die Möglichkeit zur Teilnahme an Fach- und Netzwerkveranstaltungen einzuräumen.

Das Projektmanagement muss für diese Arbeit einen flexiblen und zugleich zielorientierten Rahmen setzen. Projektmanager*innen müssen in der Lage sein, genau abzuschätzen, welche inhaltlichen Änderungen zielführend sind und welche der Zielerreichung entgegenstehen. Änderungsvorschläge und inhaltliche Erweiterungen müssen strukturiert und systematisiert werden, damit sie adäquat an die Mittelgeber kommuniziert werden können. Auch hierfür benötigt man Mitarbeiter*innen, die auf Basis umfassender Erfahrungen im Projektmanagement eine solche Flexibilität und zeitweise Unsicherheit aushalten können. Zwingend erforderlich sind zudem umfangreiche Netzwerkkompetenzen.



Praxistipp

Hinweise für die Projektimplementierung

- Gewährleisten Sie Flexibilität für die Gestaltung von Inhalten und Angebotsformaten.
- Reagieren Sie im Projektverlauf auf den Bedarf der Zielgruppe und nutzen Sie alle Möglichkeiten, die Frauen nach ihren Bedarfen zu fragen und hierdurch auch ihre Selbstwirksamkeit erlebbar zu machen.
- Kombinieren Sie langfristige und verbindliche, also eher hochschwelligere Angebote, mit offenen, also eher niedrigschwelligen Angeboten.
- Stellen Sie sicher, dass die Projektressourcen auch Supervision, Fallintervention, regelmäßige Fortbildungen und fachlichen Austausch für die Beraterinnen im Projekt berücksichtigen.

Kurzworkshops und Seminare – Austausch „on demand“ in Kleingruppen

Ein weiteres Projektelement im Leit- und Begleitsystem POINT sind kurze Workshops zu verschiedenen Themen rund um den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die POINT.Workshops sind ein Beispiel für die skizzierte notwendige Angebotsflexibilität. Anfangs war ein Workshop-Programm mit Inhalten zum Leben in Deutschland und zu verschiedenen Aspekten des Arbeitsmarktes entwickelt worden. Die Inanspruchnahme durch die Teilnehmerinnen war jedoch geprägt von unverbindlichen Anmeldungen und kurzfristigen Absagen. Erst die Umsteuerung auf eine strikt nachfrageorientierte Themensetzung mit sehr zeitnaher Organisation und Durchführung der Workshops brachte den gewünschten Erfolg und eine deutlich höhere Inanspruchnahme der POINT.Workshops.

Diese Vorgehensweise ist ebenfalls ein Baustein für das mit dem Projekt angestrebte Empowerment. Die Teilnehmerinnen äußerten ihre Themenwünsche, die dann in die Planung einfließen. Das damit verbundene Gefühl der Selbstwirksamkeit erhöhte die Teilnahmeverbindlichkeit und Motivation der Teilnehmerinnen erheblich.

Das Setting der Workshops umfasste unabhängige Einzelworkshops (z. B. Wohnungssuche, Telefontraining, „Ankommensdschungel“ in Deutschland)

und Workshop-Reihen (z. B. Berufsorientierung, Kommunikation mit dem Arbeitgeber). Zeitlich überstieg eine Sitzung 6 Unterrichtseinheiten mit je 45 min nicht. Je nach Thema erfolgten die Workshops in einfachem Deutsch oder mit Sprachmittlung. Bei entsprechenden Anmeldungen wurde eine Kinderbetreuung organisiert, um auch Müttern die Teilnahme problemlos zu ermöglichen.



Praxistipp

Angebot von Kurzworkshops

- Entwickeln Sie ein Format, das zu den zeitlichen Kapazitäten der Teilnehmerinnen passt – ggf. erfragen, ob die Frauen bereits an anderen Kursen teilnehmen.
- Werten Sie Einzelberatungen danach aus, ob sich bei mehreren Frauen ähnliche Fragestellungen zeigen. Bieten Sie diese Themen dann gezielt an.
- Nutzen Sie offene Treffen, um Bedarfe der Teilnehmerinnen abzufragen, und melden Sie den Frauen zeitnah zurück, wie ihre Ideen in ein Angebot eingeflossen sind. Dies erhöht das Empowerment der Frauen.
- Achten Sie bei der Auswahl der Dozentinnen auf Erfahrungen mit der Zielgruppe. Wichtig sind ein Verständnis für die besondere Lebenssituation nach einer Fluchterfahrung, das Wissen um die oft unzureichende Systemkenntnis der Frauen, ein Gefühl für die richtige Sprache sowie Erfahrungen in der Arbeit mit Sprachmittlerinnen.

Hoher Empowermentfaktor von niedrigschwelligen Gruppenterminen: POINT.Together und POINT.Cafés

Der Begriff „POINT.Together“ umfasste alle niedrigschwelligen Projektaktivitäten, die das Kennenlernen des Projekts und das Kontakt halten zu den Beraterinnen in einem lockeren Umfeld ermöglichten.



Wichtige Kontaktpunkte, gerade auch für Teilnehmerinnen mit geringerer Beratungsfrequenz, waren die POINT.Cafés. Diese Treffen fanden jeweils am letzten Donnerstag im Monat statt. Eine Kinderbeaufsichtigung ermöglichte auch Müttern die Teilnahme. Die Cafés hatten immer den gleichen Ablauf: Nach einer Vorstellungsrunde

mit einer variierenden Leitfrage (z. B. Lieblingsort in Berlin, Traumberuf, Hobby, ...) erfolgten ein kurzer Input durch das Projektteam und dann der Austausch darüber. Dieser Input war als Kurzimpuls zu einem Thema gedacht. Thematisiert wurden Fragen des Alltags (u. a. Verträge, Wohnungssuche, nützliche Apps), Grundsätzliches zum Arbeitsmarkt (z. B. niedrigschwellige Arbeitsmöglichkeiten, Gehaltsberechnung, Zeitarbeit) oder Präsentation anderer Projekte. Hierdurch wurden wichtige Themen beiläufig transportiert – und einige Male folgte auf Wunsch der Frauen zeitnah ein Workshop. Dann ging das Treffen in einen lockeren Austausch über. Die Frauen konnten sich vernetzen und nicht selten entstanden Freundschaften. Die POINT.Cafés eröffneten für die Frauen die Möglichkeit, eigene Ideen in das Projekt einzubringen. Auch dies stärkte das Empowerment der Teilnehmerinnen.

Ein weiteres regelmäßiges Format war der POINT.Support. Wöchentlich konnten die Frauen zu festgelegten Zeiten ohne Anmeldung in das Projekt kommen und Fragen zur IT-Nutzung, zur Handhabung von Smartphones, aber auch zum Spracherwerb stellen (z. B. zu Hausaufgaben). Auch dieses Angebot war zentral für individuelle Beratungsprozesse, weil z. B. beim Versand von Bewerbungen für Arbeitsstellen oder Wohnungen unterstützt wurde.

Zu den offenen Veranstaltungen gehörten auch Unternehmenspräsentationen. Hierdurch konnten die Teilnehmerinnen mögliche Arbeitgeber, Arbeitsstellen oder Ausbildungsmöglichkeiten direkt kennenlernen. Auch die einladenden Arbeitgeber bekamen einen Eindruck von den Bewerberinnen.

Die niedrigschwelligen Angebote boten insbesondere weniger aktiven Teilnehmerinnen eine einfache Möglichkeit, (erneut) in Kontakt mit dem Projekt zu kommen. Oftmals gaben diese Treffen den Anstoß zu positiven Entwicklungen im Einzelfall. Zudem nutzten Teilnehmerinnen diese Treffen gerne, um das Projekt Bekannten oder Angehörigen vorzustellen – eine effektive Form der Teilnehmerinnenakquise.



Praxistipp

Niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten

- Niedrigschwellige und offene Formate fördern eine ungezwungene Kontaktaufnahme oder -wiederaufnahme zum Projekt.
- Hilfreich sind feste Termine (fester Tag in der Woche oder im Monat) – trotzdem sollte zu jedem Termin nochmals eingeladen werden (günstig: Nutzung von Listen in Messengerdiensten)
- Ansprechendes Setting:
 - Sprachmittlerinnen unterstützen bei der Kommunikation.
 - Kinderbeaufsichtigung einplanen, um Müttern eine ungestörte Teilnahme zu ermöglichen.
 - Angebot von Getränken und Snacks.
 - Eine lange Tafel ist besser als viele Einzeltische, um den gemeinsamen Austausch zu fördern.
 - Pinnwände mit Informationsangeboten am Rand.
- Impulsvorträge sind effektiv, weil sie Informationen beiläufig transportieren und die Auseinandersetzung mit Themen zwanglos anstoßen.
- Projektpräsentationen anderer Projekte helfen bei der Vernetzung des eigenen Projekts.
- Projektbeschäftigte sind anwesend. Bei Anfragen neuer Interessentinnen sollten ggf. direkt Termine vereinbart werden können.

Die POINT. Sisters – Brücke in den Berliner Alltag

Ein anders gelagertes Projektangebot war der Kontakt zu ehrenamtlichen Begleiterinnen, den POINT-Sisters. Diese Berlinerinnen wurden dafür gewonnen, den geflüchteten Frauen den Berliner Alltag nahezubringen. Die Akquise der Interessentinnen erfolgte zunächst über Empfehlungen aus dem Projektnetzwerk (u. a. durch Kooperations- und Unternehmenspartner), dann verstärkt über Social-Media-Kontakte. Dies führte dazu, dass die Berlinerinnen i. d. R. Frauen mitten im Leben waren – Mütter mit etwas Zeit neben der Betreuung ihrer Kleinkinder, Berufstätige oder Studentinnen. Da auch die POINT-Teilnehmerinnen eher jung waren, passten diese beiden Gruppen gut zusammen. Beide Seiten konnten einige mögliche Auswahlkriterien benennen (z. B. bezüglich des Alters, Familiensituation, Wohnort, beruflichem Hintergrund, Sprachkenntnisse, Herkunftsland, ...), die dann beim „Matching“, also der Festlegung der Sisterpaare so weit wie möglich berücksichtigt wurden.

Ich denke, das Wichtigste ist, dass wir uns sympathisch sind und darüber sofort ein gewisses Vertrauen aufbauen konnten. Zwischen uns war es sehr unkompliziert, was auch daran liegt, dass Z. sehr offen, lebendig und interessiert ist. Außerdem spricht sie wirklich gut Deutsch, was die Kommunikation erleichtert. Ich interessiere mich sehr für die persische Kultur und lerne durch sie noch viel über den Iran. Z. ist für mich ein perfektes Match! Ich glaube, dass sie hier und da über die deutsche Gesellschaft und Kultur etwas lernt. Außerdem verstehen wir uns auch persönlich gut und lachen viel. Wir haben zusammen Spaß!

Sandra v. M., POINT-Sister



3. Ein Leit- und Begleitsystem zur Entwicklung einer Erwerbsperspektive für Frauen mit Fluchterfahrung

Die Berlinerinnen wurden in Einführungsveranstaltungen auf den Kontakt zu den geflüchteten Frauen vorbereitet. Sie erhielten Hinweise zur günstigen Kommunikation oder besonderen Fragestellungen sowie zu möglichen Aktivitäten und Angeboten für Geflüchtete. Gelegentlich wurde das erste Treffen durch die Jobcoaches begleitet, oder es erfolgte am Rande eines POINT. Cafés. Die weiteren Treffen oblagen dann aber dem Tandem. Die einzelnen Sister-Paare entwickelten sich sehr unterschiedlich.

Vom Projekt wurden die Berliner Sisters zu Austauschtreffen und Schulungen (u. a. zum Leistungsrecht für Geflüchtete) eingeladen, die aber kaum genutzt wurden. Hier zeigte sich, dass die POINT-Sisterschaft in den Lebensalltag der Berlinerinnen integriert war, aber nur geringe Kapazitäten für über den Kontakt zur geflüchteten Frau hinausgehende Aktivitäten bestanden.

Nicht immer entwickelte sich eine stabile Beziehung – aber bei vielen entstand doch ein gutes Miteinander, das hoffentlich über das Projektende von POINT hinaus Bestand haben wird.



Praxistipp

Einbindung ehrenamtlicher Begleiterinnen

- Akquise, Schulung und Betreuung ehrenamtlicher Begleiterinnen benötigen Projektressourcen – Treffen finden häufig zu Randzeiten (abends, am Wochenende) statt.
- Akquisekanäle beeinflussen die Herkunft und Situation der ehrenamtlichen Kräfte.
 - Klassische Kanäle (u. a. Freiwilligenagenturen, regionale Zeitungen) sprechen eher ältere oder evtl. nicht mehr im Berufsleben stehende Frauen an.
 - Neuere Kanäle (Newsblogs, Facebook, ...) erreichen eher Frauen in der Lebensmitte oder jüngere Frauen.
- Eine Engagementvereinbarung, die den Eintrittstag und die Laufzeit des Projekts sowie gegenseitige Erwartungen, Rechte und Pflichten beinhaltet, ist sinnvoll.
- Von einigen Mittelgebern wird bei Projekten mit ehrenamtlichem Anteil ein erweitertes Führungszeugnis vorausgesetzt. Mit der örtlichen Verwaltung kann abgestimmt werden, diese Führungszeugnisse vom Projekt – und damit kostenfrei für die Frauen – zu beantragen.
- Bei der Vorbereitung der ehrenamtlichen Kräfte sollte auf den Charakter der Begleitung hingewiesen werden. Die geflüchteten Frauen sind Persönlichkeiten, die sich nur am neuen Ort noch nicht auskennen. Anzustreben ist eine Begegnung auf Augenhöhe.
- Das Projekt muss kontinuierlich telefonisch als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Austauschtreffen für die ehrenamtlich engagierten Frauen sind wünschenswert, müssen aber in ihre Zeitplanung passen.
- Einige Ehrenamtlerinnen benötigen Bestätigungen. Dies sollte spätestens zum Projektende standardmäßig erfolgen. Wenn solche Bestätigung nicht möglich ist, sollte dies vorher klagestellt werden.
- In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit einer Gruppenversicherung, um mögliche Unfälle abzudecken. Dies ist vor Ort mit der zuständigen Unfallversicherung zu klären.



Es braucht
Zeit einander
zu verstehen.

Aber wenn beide Seiten sich verstehen wollen, können mehr als nur sachliche Aussagen ausgetauscht werden. Schwierig sind auf jeden Fall die Verletzungen an der Seele, die sie prägen, die Härte und Bestimmtheit, die sie brauchte, um nicht aufzugeben, sowie ihre große Einsamkeit. Hier kommen mir sowohl meine persönlichen Voraussetzungen, als auch meine Erfahrungen als Therapeutin zugute. Auch die eigene Abgrenzung – was kann und möchte ich leisten und was nicht – und ein auf sich achten, spielt hier eine wichtige Rolle. Und wie mache ich das, ohne zu verletzen. Mein Leben und Luxus, sowohl materiell als auch sozial und emotional in meinem Familien- und Freundeskreis, spüre ich nach jedem Kontakt weniger selbstverständlich und kann diese deutlich mehr wertschätzen, werde „geerdet“.

Beate H., POINT-Sister

Obwohl wir uns
in letzter Zeit nicht
so oft sehen konnten, haben
wir trotzdem immer
eine Verbindung
zueinander.

Ich denke, wir beide wissen, dass wir aufeinander zählen können, auch wenn wir uns nicht so oft sehen. Ich gebe euch einige Beispiele: N. tröstet mich oft, wenn ich Heimweh habe und gibt mir ein verständnisvolles Gefühl, weil sie ja genau weiß, wie sehr Heimweh manchmal schmerzen kann. Auf der anderen Seite habe ich N., soweit es möglich war, bei bürokratischen Sachen unterstützt, wenn mal das Internet kaputt war, oder ich bin mit ihr zu Ämtern gegangen. Ich mag es auch sehr, wenn sie mir von ihrer Heimat erzählt, und ich glaube auch, dass es ihr immer gut getan hat, mit mir ein bisschen drüber zu reden.

Juliane S., POINT-Sister

Nach dieser Vorstellung der Projektelemente werden im Folgenden weitere Aspekte beschrieben, an die bei einer Projektkonzeption und -implementation gedacht werden muss. Welchen Rahmen benötigt ein Leit- und Begleitsystem für geflüchtete Frauen?

Projektaufnahme der Teilnehmerinnen: Zeitnah zur Einreise oder später?

Wann werden geflüchtete Frauen Teilnehmerin in einem Projekt? Sehr früh nach der Einreise, oder wenn die ersten Schritte schon gegangen sind und einige Sprachkenntnisse erworben wurden? Die Beantwortung dieser Frage ist Teil der Zielgruppendefinition. Sollen sie schon über ein bestimmtes Sprachniveau verfügen oder einen anerkannten Asylstatus haben? Insbesondere in Projekten, die eine zeitnahe Integration in den Arbeitsmarkt fokussieren, ist das Sprachniveau der Teilnehmerinnen von zentraler Bedeutung. In der Regel hängt das Sprachniveau mit der bisherigen Aufenthaltsdauer in Deutschland und dem Zugang zu Sprachkursen zusammen. Im Projekt POINT gab es jedoch viele Mütter mit Kleinkindern, die aufgrund fehlender Betreuungsplätze oder Sprachkurse mit Kinderbeaufsichtigung trotz eines längeren Aufenthalts in Deutschland wenig Deutsch sprachen. Dies kann in der Projektarbeit durch den Einsatz von Sprachmittlerinnen aufgefangen werden, eine Arbeitsaufnahme ist aber realistisch erst möglich, wenn verständnissichere Deutschkenntnisse bestehen.

Teilnahmeverbindlichkeit als vielschichtige Herausforderung

Die Menge verschiedener Projektoptionen für Geflüchtete sowie die noch wenig ausgeprägte Fähigkeit der Zielgruppe, die Angebote beurteilen und einordnen zu können, kann die Teilnahmeverbindlichkeit beeinflussen. Dann werden Termine kurzfristig oder auch gar nicht abgesagt, vereinbarte Terminvorbereitungen (Recherchen o. ä.) oder Rückmeldungen unterbleiben.

Die Erwartungen eines Projekts mit einer hohen Teilnahmeverbindlichkeit sollten deutlich kommuniziert werden. Zu berücksichtigen ist aber, dass geflüchtete Frauen meist starke und

unfreiwillige Umbrüche erlebt haben. Ihr Alltag in Deutschland ist noch unregelmäßig und durch z.T. kurzfristige Regelungsbedarfe geprägt. Zentral für eine hohe Verbindlichkeit ist daher eine gemeinsame kritisch-konstruktive Prüfung, ob das Angebot für die Teilnehmerin wirklich interessant ist und zu ihrer Situation passt. Hierdurch kann „Ownership“, also ein inneres Interesse zur Teilnahme und ggf. eine Identifikation mit den Angeboten erreicht und damit die Verbindlichkeit erhöht werden.



Praxistipp

Umgang mit fehlender Verbindlichkeit

Absagen werden von den geflüchteten Frauen z. T. als unhöflich empfunden und daher nicht direkt kommuniziert. Hier können Beratende sensibel reagieren und aktiv gesichtswahrende Absagen ermöglichen. In POINT wurde zögernden Interessentinnen z. B. angeboten, zu einem späteren Zeitpunkt ins Projekt einzumünden. Diese Frauen erhielten auf Wunsch regelmäßig die Hinweise auf Projektaktivitäten. Im Hinblick auf die Akquise wirkt ein solcher Ansatz kontraproduktiv, allerdings reduziert er Reibungsverluste und Projektabbrüche und erhöht hierdurch die Planbarkeit. In POINT meldeten sich einige Teilnehmerinnen, die sich nach ersten Projektschritten zunächst nicht weiter engagiert haben, zurück, als sie feststellten, dass es für sie der richtige Zeitpunkt war. Diese Frauen wurden dann sehr aktive Teilnehmerinnen mit guten Integrationserfolgen. Hilfreich für ein „Kontakthalten“ mit potentiellen Interessentinnen ist das Angebot offener Treffen. In POINT waren dies die „POINT.Cafés“. Die Interessentinnen erhalten auf diesen Veranstaltungen Informationen und können im Anschluss den Kontakt ggf. vertiefen.



Die meisten Frauen wissen, was gut für sie ist, und auch, was sie gerade zu leisten imstande sind. Sie suchen unsere Beratung und konkrete Ratschläge für die nächsten Schritte in Deutschland. Hierbei helfen wir, indem wir realistische Wege, Vor- und Nachteile, Dauer und Finanzierung aufzeigen. Die Entscheidung liegt dann bei jeder Teilnehmerin selbst – auch wenn sich manche wünschen, dass wir ihnen diese abnehmen. Mich freut, wenn Frauen um Beratung bitten, die nur selten oder sehr lange nicht bei uns waren. Sie scheinen wiederzukommen, wenn sie bereit sind – und dann sind sie sehr aktiv.

Nina Wepler, POINT-Jobcoach, Goldnetz gGmbH

Im Projekt POINT standen Angebote mit unterschiedlichem Grad an Verbindlichkeit nebeneinander: Einzelberatungen und Workshops erfolgten terminiert und sollten von den Frauen aktiv abgesagt oder verschoben werden. Dagegen konnten die offenen Nachmittage ohne Anmeldung besucht werden.

Im Hinblick auf die Einhaltung von Terminen und Pünktlichkeit zeigte sich die Zielgruppe sehr heterogen. Viele Teilnehmerinnen waren verbindlich, einige wurden es erst, als der mit der Terminplanung verbundene Verwaltungsaufwand (z. B. Bestellung von Sprachmittlerinnen) kommuniziert wurde. Günstig ist es, mit Terminerinnerungen zu arbeiten (schriftlich oder verbal) sowie auf die genaue Uhrzeit und den Ort des Termins zu verweisen. Weder zu spätes noch zu frühes Erscheinen passt in die meist genau getaktete „deutsche“ Arbeitswelt. Umgekehrt ist es zentral, offene Formate als solche zu verdeutlichen, da sich Teilnehmerinnen sonst zur Teilnahme verpflichtet fühlen könnten. Dieser Stressfaktor kann nur durch adäquate Kommunikation reduziert werden.

Das Verständnis für die Abgrenzung und die unterschiedliche Verbindlichkeit verschiedener Projektelemente – beispielsweise im Kontext von Zusagen/Absagen von Terminen – ermöglicht auch das Lernen von „Spielregeln“, wie sie auch in verschiedenen Unternehmenskulturen üblich sind. Auch hierdurch erfolgt indirekt eine Arbeitsmarktvorbereitung.



Praxistipp

Unterstützung der Entscheidung zum Projekteintritt

- Prüfen Sie gemeinsam mit der Teilnehmerin, ob die Teilnahme am Projekt/Angebot einen Mehrwert für sie darstellt.
- Ist ihre regelmäßige Teilnahme realistisch (andere Verpflichtungen, gesundheitliche Situation, Interesse)?
- Nehmen Sie eine Teilnehmerin nur auf, wenn diese es möchte und die Kapazitäten hat.
- Prüfen Sie gemeinsam Termine auf Machbarkeit, bitten Sie um Absage und weisen Sie ggf. auf die für die Termindurchführung notwendigen Ressourcen und den Planungsaufwand hin.
- Senden Sie kurzfristig vor Terminen eine Terminerinnerung, gern auch als Sprachnachricht per Telefon oder Messengerdienst.

Freiwilliges Angebot oder „Maßnahme“

Zentral für den Angebotscharakter und den Stil des Miteinanders von Beratenden und Teilnehmerinnen ist die Frage, ob das Angebot freiwillig in Anspruch genommen werden kann oder als verpflichtende Maßnahme der Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen konzipiert wurde.

Beide Varianten bieten Vor- und Nachteile. Wesentlicher Vorteil freiwilliger Projekte ist die intrinsische Motivation der Teilnehmerinnen, mithilfe des Projekts ihre Ziele zu erreichen. Die Beratenden können hierdurch leichter ein offenes, vertrauensvolles Verhältnis zu den Teilnehmerinnen aufbauen. Dies intensiviert die Beratungsleistung. Auch setzen freiwillige Projekte auf die Selbstbestimmtheit der Frauen, was maßgeblich für ein Projekt ist, das auf einem Empowerment-Ansatz basiert. Allerdings kann es in freiwilligen Projekten herausfordernd sein, die Teilnahmeverbindlichkeit herzustellen.

Vorteil verpflichtender Maßnahmen ist die klare, ggf. auch an negative Konsequenzen gebundene Teilnahmeerwartung. Allerdings müssen die Beratenden die Sinnhaftigkeit dieser „extern geplanten“ Teilnahme oft erst deutlich machen und evtl. Widerständen begegnen. Mit Blick auf die notwendige Selbstermächtigung der Frauen wird für ein weitgehend ergebnisoffenes Projektformat die freiwillige Teilnahme empfohlen.

Spannungsfeld aus Angebot und Nachfrage

Der Projektalltag konfrontiert Berater*innen wie Träger mit dem Spannungsfeld zwischen vorab konzipierten Angeboten einerseits und konkreten Bedarfen bzw. Nachfragen der Zielgruppe andererseits. POINT zeigt, dass ein hohes Maß an Flexibilität in der operativen Projektumsetzung durch Anpassungen und Umsteuern in den Angeboten zu Gunsten von stärker nachgefragten Aktivitäten und aktuell benötigten Inhalten einen wirklichen Mehrwert für die Zielgruppe und demzufolge für den Projekterfolg schaffen kann. Entwicklung und Planung eines Projekts sollten daher ein ausreichendes Maß an Flexibilität beinhalten, und die inhaltliche Ausgestaltung im Projektverlauf sollte mit den Mittelgebern abgestimmt und ggf. nachgesteuert werden können.

Sehr flexible Angebote lassen sich allerdings kaum kommunizieren. Ein Mittelweg kann daher sein, Angebotsformate verbindlich zu benennen – z. B. auf Einzelberatungen oder Workshops als Projektbestandteile hinzuweisen und erste inhaltliche Ideen zu geben. Die konkrete Ausgestaltung der Bestandteile (wie sieht eine Beratung im jeweiligen Einzelfall aus oder welche Themen werden in einem Workshop behandelt) sollte dann aber flexibel und anpassungsfähig bleiben. Sinnvoll sind weiterhin feste Zeiten für offene Angebote.



Dokumentation, Berichte und Evaluationen als Stütze des Beratungs- und Projektverlaufs

Im Vorfeld eines Projektstarts sind die Dokumentationsstandards und -erwartungen sowohl mit den Auftraggebern als auch auf der operativen Ebene für die Beratenden zu klären. Die Mittelgeber wünschen sich i. d. R. Steuerungsaussagen zum Projektverlauf, zur Entwicklung der Teilnehmerinnenzahlen sowie zu ihren Besonderheiten und Bedarfen, um daraus Aktivitäten oder weitere

Projektansätze abzuleiten. Die Informationsweitergabe erfolgt aggregiert, die Angaben lassen sich nicht auf den Einzelfall zurückführen. Es ist abzusprechen, welche Daten erfasst werden, und ob freie oder standardisierte Berichte zu bestimmten Zeitpunkten verfasst werden sollen. Bei gemischten Finanzierungen (z. B. aus ESF, kommunalen Mitteln, Mitteln der Agentur für Arbeit, ...) ist es hilfreich, wenn die Berichte an die einzelnen Mittelgeber so weit wie möglich synchronisiert werden können, damit der Berichtsaufwand begrenzt bleibt. Dies betrifft sowohl die Inhalte als auch die vorbereitende Datenerfassung.

Auf der Arbeitsebene dient die Dokumentation dazu, den Einzelfallverlauf nachzuhalten, vereinbarte Schritte zu dokumentieren und ggf. auch abwesende Beraterinnen vertreten zu können. Diese Dokumentation sollte daher hinsichtlich Ablage, Erfassungsweise und Ausführlichkeit so weit wie möglich vereinheitlicht sein. Hilfreich ist es, standardisierte Erfassungsbögen für unterschiedliche Gesprächssequenzen zu nutzen (z. B. Ersterfassungsbogen, Stammdatenblatt, Dokumentation von Folgeberatungen).

Umfang und Form der Datenerfassung, ihre Verwendung sowie Art und Dauer der Informationsspeicherung sind auch den Teilnehmerinnen zu erklären. Wie bei der Nutzung der Messenger sollte es ein mit der/dem Datenschutzbeauftragten abgestimmtes Dokument in Deutsch und der jeweiligen Herkunftssprache geben, das von den Teilnehmerinnen bei Projekteintritt unterschrieben wird.

Standards müssen ggf. auch für die Projektevaluation besprochen und eingeführt werden. Zu beachten ist: Die geflüchteten Frauen sind häufig nicht damit vertraut, ihre Meinung offen zu äußern. Sie wollen die guten Beziehungen zu einem Projekt nicht gefährden. Daher werden kritische Aussagen vermieden. Im Projekt POINT haben wir für Workshops eine Evaluation in einfacher Sprache mit einer Bewertung durch Smileys (lachend, neutral oder weinend) entwickelt und sehr deutlich auch kritisch-reflektierende Aussagen erbeten. Die Aussagen waren dennoch durchweg positiv. Es gilt also, die Frauen zu kritischen Aussagen zu ermutigen, um das Projekt voranzubringen. In POINT haben wir dies vor allem durch mündliche Nachfragen und Gespräche erreicht.

POINT hat gezeigt, dass die Angebotsvielfalt des Projekts eine hohe Attraktivität für die Zielgruppe hatte: Einzel- und Gruppenberatungen, Workshops, niedrigschwellige Freizeitformate, Kontakte zu deutschen Alltagsbegleiterinnen, gepaart mit einem hohen Maß an zeitlicher und inhaltlicher Flexibilität, haben sich als sehr erfolgreich herausgestellt. Die Besonderheiten der Einstiegsbegleitung geflüchteter Frauen werden im folgenden Abschnitt erläutert.



Praxistipp

Dokumentation und Evaluation

- Erarbeitung von Dokumentationsbögen für das Erstgespräch und die Folgeberatungen, inhaltlich ggf. thematisch differenziert;
- Abstimmung von Berichtsinhalten und -zeitpunkten mit unterschiedlichen Auftraggebern, gerade bei einer Projektmischfinanzierung;
- Erarbeitung einer mehrsprachigen Information zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung für die Teilnehmerinnen mit der/dem Datenschutzbeauftragten des Projektträgers und ggf. auch des Auftraggebers;
- Entscheidung über die Form der Projektevaluation – bei Befragung der Teilnehmerinnen berücksichtigen, dass sie i. d. R. nicht mit solchen Verfahren vertraut sind, was die Ergebnisse verfälschen kann.

POINT.
Potentiale integrieren

POINT. Berufsorientierung vom 29.11. – 06.12.2017

Fragebogen zum Abschluss des Berufsorientierungskurses

1. Bist Du mit dem Inhalt des Kurses zufrieden?

ja, sehr ja etwas weniger nein, gar nicht

4

Punktgenau: Besonderheiten der Einstiegsbegleitung von Frauen mit Fluchterfahrung

Die niedrigschwellige Beratung allein geflüchteter Frauen, wie auch anderer geflüchteter Menschen, unterscheidet sich inhaltlich und methodisch von der Beratung von Menschen mit längerem Aufenthalt in Deutschland. Welche Besonderheiten sind zu beachten?

Die Flucht als prägendes Element

Der Migrationsauslöser „Flucht“ mit den Einzelaspekten Fluchtgrund, Fluchtverlauf und Fluchtdauer macht im Vergleich mit der Beratung anderer Migrant*innen einen maßgeblichen Unterschied. Die Flucht bestimmt die psychische und gesundheitliche Konstitution von Frauen mit Fluchterfahrung wesentlich mit (Schouler-Ocak, Kurmeyer, 2017). Unsichere aufenthaltsrechtliche Situationen führen zu weiterer Destabilisierung.

Obwohl auf Bildungs- und Arbeitsmarktintegration ausgerichtet, war daher auch im Projekt POINT die Stabilisierung der Teilnehmerinnen zentral. Die Beraterinnen standen vor der Herausforderung, diesen Hintergrund zwar unbedingt anzuerkennen und zu würdigen, gleichzeitig aber mit der Teilnehmerin nach vorne zu blicken, ihr grundsätzliches Vertrauen in die neue Situation und das neue Land zu vermitteln und auf dieser Basis mit ihr gemeinsam mögliche Wege in eine selbstbestimmte Zukunft zu entwickeln. All diesen Aspekten war jeweils zu gegebener Zeit Raum zu geben.

Individualität schafft Vertrauen – ohne gute Beziehung geht es nicht

Ausschlaggebend für den Erfolg des Beratungsprozesses war ein vertrauensvolles Miteinander zwischen Beraterin und Projektteilnehmerin.

Hilfreich waren weiterhin ein gleiches Verständnis der konkreten Unterstützungsleistungen des Projekts und ein gemeinsam entwickelter „roter Faden“ für die individuelle Integrationsplanung und -strategie. Grundlage hierfür war, dass jede Teilnehmerin mit einer festen Beraterin arbeitete, die im Projektverlauf nicht wechselte.

Eine vertrauensvolle Beziehung entstand im Projekt POINT durch das wertschätzende, respektvolle Abholen der Frauen in ihrer aktuellen Situation. Die Beraterinnen orientierten sich direkt an den Bedürfnissen und Ausgangslagen der Projektteilnehmerinnen und planten mit der Teilnehmerin gemeinsam die nächsten Schritte. Nicht selten wurden die Jobcoaches zum Notnagel in zugespitzten Situationen, z. B. bei drohender Wohnungslosigkeit oder persönlichen Konflikten der Teilnehmerinnen. Das gemeinsame Durchstehen kritischer Momente war für die Beraterinnen sehr fordernd, bildete dann aber die Basis für ein sehr belastbares Beratungsverhältnis. Wesentlich für den Beziehungsaufbau war auch die interkulturelle Kompetenz der Beraterinnen. Hierunter kann grundsätzlich ein Gefühl für die Besonderheiten der Herkunftskulturen der geflüchteten Frauen verstanden werden. Ist es z. B. eine eher verbalbasierte Kultur oder nicht?

Welche Rechte haben Frauen? Welche Bedeutung hat die Familie in dieser Kultur? Welches Staatsverständnis herrscht vor? Wesentlich war aber vor allem, dass diese Kenntnisse nicht stereotyp eingesetzt, sondern dennoch die einzelnen Persönlichkeiten gesehen wurden. Hier war eine besondere Sensibilität gefragt, um den einzelnen Personen gerecht zu werden. Dennoch war das Wissen um grundsätzliche Gesellschaftsstrukturen unabdingbar, um erste Anknüpfungspunkte für die Einschätzung von Verhaltensweisen oder Entscheidungen zu haben – und auch, um sie zu anderem Verhalten zu ermutigen.

Die Begleitung aus einer Hand, Unterstützung bei der Einordnung verschiedener Beratungsinhalte und der kontinuierliche „strategische rote Faden“, der in den Beratungen gemeinsam erarbeitet wurde, ließ die Frauen Vertrauen fassen und trug zur „Compliance“ im Projekt bei.

Unerfahrenheit mit Beratung und „Beratung aus dem Off“

Ein Coaching- und Unterstützungsverständnis mit der Inanspruchnahme von Expert*innen für Einzelfragen ist in den Herkunftsländern der Frauen weitgehend unbekannt. Dort werden Herausforderungen vorrangig im privaten bzw. vertrauten Raum – in der Familie, mit Freunden oder Bekannten – diskutiert. Im Beratungsalltag von POINT führte dies dazu, dass nach einem Vertrauensaufbau letztlich alle Fragen zur eigenen Situation bei den Jobcoaches thematisiert wurden. Parallel wurden aber andere Unterstützungsangebote genutzt, z. B. die Sozialdienste in der Unterkunft oder ehrenamtlich tätige Personen, zu denen ebenfalls Vertrauen gefasst worden war. Auch die Familie (im Heimatland oder an einem anderen Fluchttort) und der Freundeskreis, z. T. in Form einer Art „Notfamilie“ in der Unterkunft, spielten als eine Art Resonanzkörper eine große Rolle und wurden z. B. über soziale Netzwerke mit einbezogen. Ihr Einfluss wurde nicht thematisiert, zeigte sich aber evtl. in Änderungen von Entscheidungen oder auch temporärem Wegbleiben – mit der Folge einer Prozessverzögerung insgesamt. Für die Jobcoaches bedeutete dies, dass indirekt weitere Personen in den Beratungsprozess eingebunden waren, die sie aber nicht kannten und die z. T. wiederum die Situation in Berlin nicht einschätzen konnten.



Beratung aus dem Off:

Folgende Einflussfaktoren konnten auf die Beratungen einwirken: Familie und ihre Erwartungen an die Teilnehmerin, Tipps und zum Teil „gefährliches Halbwissen“ von Freund*innen und Unterstützer*innen, „Hörensagen“ in den Communities sowie Fehlinterpretationen von Sachverhalten, die nicht selten auch in sozialen Netzwerken verbreitet waren und damit eine vermeintliche Richtigkeit hatten.

Die Frauen mussten vor diesem Hintergrund vor allem ermutigt werden, ihren Einschätzungen zu trauen und ihre eigenen Pläne zu entwickeln. Es war auch aufzuzeigen, dass eine Fehlentscheidung i. d. R. korrigiert werden konnte, um hierdurch zu Aktivität und Ausprobieren zu ermutigen.

Die Beratungsarbeit stand im Spannungsverhältnis von weitreichender Berücksichtigung der Bedarfe der Frauen und gleichzeitig einer Verdeutlichung der Spielregeln und Erwartungen der Aufnahmegesellschaft. Zwischen diesen beiden Polen hatten die Jobcoaches eine Art Katalysatorfunktion. Dieser Funktion mussten sowohl das Setting und die Ansprache der Frauen als auch die inhaltliche Ausrichtung gerecht werden.



Praxistipp

Beziehungsaufbau und Herstellen von Projektbindung

- feste Berater*innen pro Teilnehmer*in, möglichst kein Berater*innenwechsel
- ganzheitlicher Ansatz und Bearbeitung aller drängenden Fragen, ggf. durch begleitete Verweiseberatung
- interkulturelle Kompetenz, verstanden als Wissen um Alltag und Gesellschaftsstrukturen in den Herkunftsländern
- Vermeiden von Stereotypen und Vorurteilen: Wahrnehmung der Persönlichkeiten ohne vorschnelle Zuschreibungen

Wenn man alleine in ein fremdes Land kommt, braucht man nicht nur Sprachdolmetscher, auch Kulturdolmetscher und Bürokratiedolmetscher. Aber vor allem Freundschaften, um mit dem Gefühl der Einsamkeit klarzukommen. Sie sind mein großes Glück, bis heute.

Mahdia H., POINT-Teilnehmerin



Ansprache und Setting: prozesshaft, teilnehmerorientiert und auf Augenhöhe.

Zu Beratungsbeginn waren die Termintaktungen dem Bedarf der Teilnehmerin angepasst, um Vertrauen aufzubauen und wirksam arbeiten zu können. War eine Teilnehmerin später durch Sprachkurse, Qualifizierungen oder Praktika zeitlich ausgelastet, reduzierte sich die Beratungstaktung. Kontakte erfolgten dann eher am Rande offener Angebote und via Messengerdienst. Gegen Ende von Kurs oder Praktikum wurde die Taktung dann wieder intensiver, mit dem Ziel, die Anschlusszeit (oft geprägt vom Warten auf Prüfungsergebnisse) effektiv zu nutzen.

Rückte die Arbeitsmarktintegration näher, wurden die Beratungen enger getaktet und stärker durch das Projekt vorgegeben. Hierdurch lernten die Teilnehmerinnen mögliche Stressoren (Wegezeiten, nicht beeinflussbare Terminsetzungen, etc.) kennen, die ggf. auch im Kontext einer Berufstätigkeit auftreten würden, und konnten prüfen, was für sie möglich war und was nicht.

Die Beratungstermine wurden zwischen Jobcoach und Teilnehmerin vereinbart. Die Dauer lag zwischen 60 Min. und 120 Min., je nach geplantem Thema. War eine Sprachmittlerin erforderlich,

wurde die für ein Thema angesetzte Zeit knapp verdoppelt, da die Übersetzungs- und Rückfragezeiten zu berücksichtigen waren. In diesem Fall sind die geplanten Themen zu begrenzen. Teilnehmerinnen, die noch nicht lange im Projekt aktiv waren, wurden zeitnah zum Termin an die Verabredung erinnert.

Geeignete Infrastruktur für gelingende Beratungen

Der Projektstandort sollte mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sein. Bei der Vorbereitung von Erstgesprächen bewährten sich der digitale Versand des Standorts über Mapping-Apps, die Weitergabe von ÖPNV-Hinweisen und bei Bedarf auch das persönliche Abholen an der Haltestelle des ÖPNV (z. B. bei nicht alphabetisierten Teilnehmerinnen).

Am Projektstandort erleichterten mehrsprachige Ausschilderungen die Orientierung.¹ Hilfreich sind feste Räume, um hierdurch die Selbstständigkeit der Teilnehmerinnen zu stärken – sie können dann pünktlich am richtigen Ort sein, ohne nochmals nachfragen zu müssen.

Die Ausstattung der Räume mit Besprechungsecke und ausreichend Ablagefläche für Visualisierungen oder die Sichtung von Dokumenten sowie das

.....

1 Wird der Standort von mehreren Organisationen genutzt, ist es wichtig, auch die Pförtner des Gesamtgebäudekomplexes über die nicht-muttersprachlichen Besucherinnen zu informieren und ggf. eine mehrsprachige Information zu hinterlegen.

Angebot von Wasser und Tee förderte eine angenehme Gesprächsatmosphäre. Die Ausstattung ermöglichte Visualisierungen und PC-Arbeit (Recherchen, Erstellen von Lebensläufen, Versand von Mails, ...). Ergebnisse wurden fotografisch festgehalten, um sie mit den Teilnehmerinnen teilen zu können und den Fortschritt und ggf. vereinbarte Hausaufgaben zu dokumentieren.

Hilfreich war es, sich auf unangemeldete Begleitungen (z. B. Kinder, Freundinnen) einzustellen. Die Raumgröße und -ausstattung musste dies zulassen.² Die Grundhaltung, wenn nötig von der geplanten „Beratungsnorm“ abzuweichen und sich mit Humor und Flexibilität auf das Wesentliche in den Gesprächen zu konzentrieren, hat sich als echter Mehrwert im Projekt erwiesen.



Praxistipp

Beratungssetting

- gemeinsame Terminfindung, Taktung berücksichtigt die aktuelle Integrationsphase; ggf. vorherige Terminerinnerung
- vorab Navigation zum Standort durch Versendung von digitalen Standorthinweisen oder ÖPNV-Verbindungen; Am Standort mehrsprachige Ausschielderungen und informierte Counterbeschäftigte
- freundlich gestaltete, wenn möglich feste Beratungsräume, die eine diskrete, persönliche Beratungsatmosphäre ermöglichen
- ausreichend Tische, Stühle oder eine Sitzcke mit Platz und Blickkontakt für alle Gesprächsteilnehmenden, gute Ablage- und Schreibmöglichkeiten
- Angebot einfacher Getränke oder Snacks
- adäquate Ausstattung für PC-Arbeit (Laptop/PC, Internetzugang, Möglichkeit zum Drucken, Scannen, Kopieren, ...) und Visualisierung (Flipchart, Medienwand, Whiteboard, Moderationsmaterial, ...) sowie Dokumentation (z. B. Handykamera)
- Bereithalten von Kinderspielzeug (Malsachen, Bücher, Bausteine, ...)

.....

- 2 Es bewährte sich, ggf. schnell Spielzeug für Kinder (Bücher, Malsachen, Bausteine, ...) zur Hand zu haben, um den Müttern zu zeigen, dass sie willkommen sind und hierdurch die Beratung von Anfang an entspannt zu halten.
- 3 Dies gilt natürlich gleichermaßen für die Sprachverwendung in Vorträgen oder Seminaren.



Sprache in der Beratung: einfach, klar und eindeutig

Gespräche mit deutschen Muttersprachler*innen sind für Geflüchtete ein gutes „Deutschtraining“ außerhalb eines sprachschulischen Settings und werden hierzu auch gerne genutzt. In den Beratungsgesprächen wurde daher so bald wie möglich in die deutsche Sprache gewechselt. Die Fortschritte wurden den Frauen sehr deutlich gespiegelt – ein weiteres Element des Empowerments. Die POINT-Erfahrungen legen nahe, Sprachmittlerinnen nur hinzuzuziehen, wenn es sprachlich bzw. aufgrund inhaltlicher Komplexität notwendig ist. Eine Beratung auf Deutsch hatte auch den indirekten Mehrwert einer formlosen Sprachstandserhebung, z. B. im Rahmen der Kompetenzfeststellung.

Wichtig war gerade bei den ersten Beratungsmomenten auf Deutsch eine sehr sorgfältige Nutzung der Sprache. Die Beraterinnen orientierten sich am Sprachniveau der Teilnehmerin – wobei die Frauen oft mehr verstanden, als sie aktiv ausdrücken konnten. Die Coaches sprachen langsam, deutlich und eindeutig, verzichteten auf Fremdwörter, Sprachbilder, Assoziationen oder Redewendungen.³ Sprachpausen ermöglichten Übersetzen und Verstehen. Bei Bedarf erleichterten Übersetzungs-Apps die Verständigung – ebenso wie Gestik und Mimik, Zeichnungen und Skizzen.

Zu dritt im Raum – Beratung mit Sprachmittlung

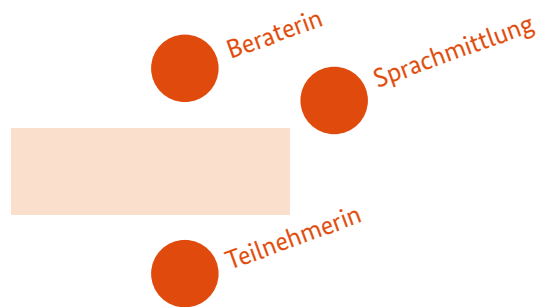
Sprachen Projektteilnehmerinnen noch nicht ausreichend Deutsch, wurden Sprachmittlerinnen hinzugezogen.⁴ Dies war für Coach, Teilnehmerin und Sprachmittlerin eine besondere Herausforderung: Mit jeder weiteren Person sind auch mehr Emotionen und Deutungen im Raum. Im Projekt POINT wurde ein fester Pool an Sprachmittlerinnen rekrutiert und so weit wie möglich für jede Teilnehmerin immer die gleiche Kollegin eingesetzt, so dass in einer stabilen und vertrauten Konstellation gearbeitet werden konnte.⁵



Die Beraterin musste diesen Dreiecksprozess in einer Sprache leiten, die sie nicht verstand. Sie musste strikt darauf achten, dass in beide Richtungen präzise und vollständig übersetzt wurde – also auch Nebenbemerkungen oder kurze Fragen. Sie war demzufolge auch auf die sprachliche Kompetenz der Sprachmittlerin und deren Fingerspitzengefühl für sensible und schwierige Themen angewiesen. Für die Sprachmittlerin war es fordernd, eigene Eindrücke und Kenntnisse aus dem Beratungsprozess herauszuhalten. Die Teilnehmerin benötigte ein hohes Maß an Konzentration, um ihre Aufmerksamkeit auf die nicht-muttersprachliche Beraterin zu richten.

Ein Risiko beim Einsatz von angelernten Sprachmittlerinnen war, dass sich das Gespräch in der für die Beraterin fremden Sprache verselbstständigte. Bedingt durch die gemeinsame Herkunft oder ähnliche Erfahrungen kam es vereinzelt zu einem ungewollten Dialog zwischen Sprachmittlerin und Klientin, der von der Beraterin wieder zurückgeholt und aufbereitet werden musste.

In diesem Kontext hat es sich in POINT bewährt, dass die Beraterin als Gesprächsleitung die Sitzordnung so vorgab, dass sie Sicht- und Gesprächsachsen sowohl zur Teilnehmerin als auch zur Sprachmittlerin hatte.



Mögliche Sitzordnung bei Beratungen mit Sprachmittlung

Eine gute Vor- und Nachbereitung eines Sprachmittlungseinsatzes war für einen gelungenen Einsatz zentral. Hierzu gehörten:

- Inhaltliche Vorbesprechung zwischen Coach und Sprachmittlerin:
 - Information über die erwarteten Themen, um der Sprachmittlerin ggf. die entsprechende Vorbereitung zu ermöglichen,
 - Vereinbarung von Signalen, falls Gespräche zu schnell oder zu langsam sind bzw. Pausen nötig werden
 - Besprechen der Sitzordnung

.....

4 In einem Frauenprojekt sollte nur mit weiblichen Sprachmittlungen gearbeitet werden. Wenn die Projektressourcen es zulassen, ist das Engagement professioneller Dolmetscherinnen/Übersetzerinnen sicherlich sinnvoll. Gerade im Bereich der Flüchtlingshilfe arbeiten allerdings viele angelernte Kräfte. Für ein Projekt können sie auf Grund ihrer meist mitgebrachten Zugewandtheit und ihres Engagements einen Mehrwert schaffen, da sie hierdurch erheblich zum Beziehungsaufbau beitragen. Allerdings muss man Zeit für die Entwicklung von Standards für die gemeinsame Arbeit einplanen.

5 Gelegentlich wird erwartet, dass mit Geflüchteten z. B. in Englisch kommuniziert werden kann. In POINT traf dies für sehr wenige Frauen zu. Die meisten Teilnehmerinnen verfügten trotz Abitur nicht über die notwendigen Englischkenntnisse, um komplexe Sachverhalte zu klären. Auch wenn Englischkenntnisse vorlagen, wurden diese nach Angabe der Frauen durch den Erwerb der deutschen Sprache (zunächst) in den Hintergrund gedrängt.

- Information und Vorbereitung der Projektteilnehmerin auf den Sprachmittlungseinsatz und das Verfahren (Sitzordnung, Funktionen etc.)
- Nachbereitung und Auswertung zwischen Coach und Sprachmittlung mit Nachfragen zu Themen und Austausch über die jeweiligen Wahrnehmungen

Blended Counseling: Verknüpfung von persönlichen Treffen und Fernberatung

In POINT ergänzten von Anfang an Chat-Kontakte in Messengerdiensten die persönlichen Treffen. Dieses Blended Counseling ist eine Kombination aus persönlicher Beratung und medien-gestützten Kontakten. Es zielt auf „... flexible und einfach zugängliche Beratungsangebote und -prozesse, die bei der Klientel, ihren Anliegen und ihrem Kommunikationsverhalten ansetzen. So kann (...) durch kurze Beratungskontakte über E-Mail oder Chat zwischen zwei Präsenzberatungen der Beratungsprozess stabilisiert und Beratungsabbrüchen vorgebeugt werden.“⁷

Diese Form des Kontakthaltens passte zum Kommunikationsverhalten der Teilnehmerinnen und war weitgehend kostenfrei. Die Nutzung begann erst nach Abgabe einer Einwilligungserklärung nach DS-GVO. Eingesetzt wurden nur Messenger, die die Teilnehmerinnen bereits verwendeten. Die technische Ausstattung (Smartphone, Internetzugang, WLAN) war bei den Teilnehmerinnen i. d. R. vorhanden. Dienstlich zu nutzende Smartphones für die Beraterinnen waren im Projektbudget eingeplant.

Strategische Fragen, Entscheidungen und die inhaltliche Arbeit mit Kompetenzbilanzierung oder Berufsorientierung benötigten den persönlichen Austausch. Allerdings war es sehr effektiv, entsprechende Themen im Chat vor- und im Anschluss direkt nachzubereiten. Im Vorhinein konnten die anstehenden Themen geklärt und im Nachgang z. B. Links auf weitere Informationen oder auch von Fotodokumentationen versandt werden. Der Mehrwert des Blended Counseling

bestand in der beidseitigen unmittelbaren Kontaktaufnahme. Die schnelle Klärung von Einzelfragen der Teilnehmerinnen zu Schriftwechseln war ebenso möglich wie Terminerinnerungen oder Nachfragen zum Verlauf von Terminen bei anderen Stellen durch die Beraterinnen. Dies festigte die Beratungsbeziehung erheblich.

Sprachnachrichten steigerten den persönlichen Charakter. Die POINT-Teilnehmerinnen verbanden damit eine hohe Wertschätzung ihrer Person und ihres Anliegen. Im Vergleich zu geschriebenen Nachrichten reagierten die Frauen auf Sprachnachrichten mit höherer Verbindlichkeit.

Durch die Einrichtung und Kommunikation definierter Gruppen (z. B. sprachhomogene Gruppen, Klientinnen einer Beraterin) erleichterten die Messenger das Einladungs- und Informationsmanagement.⁸ Die Beraterinnen nutzten die Messenger via Desktop-Modus, was das Schreiben beschleunigte und ein Dokumentenmanagement (z. B. bei übersandten Fotos von Schriftwechseln) ermöglichte (digitale Ablage oder Ausdrucke).

Mehrsprachiges Blended Counseling

Wenige komplexe Inhalte wurden via Messenger in einfachem Deutsch oder mithilfe von Online-Übersetzungsdiensten bzw. Apps in der Muttersprache kommuniziert. Um diese direkte Kommunikation auch Teilnehmerinnen zu ermöglichen, die kaum deutsche Sprachkenntnisse hatten, wurde nach Einverständnis der Teilnehmerin die Sprachmittlerin in eine Dreiergruppe eingebunden. Die Sprachmittlerin konnte dann die Informationen jeweils übersetzt an die Beraterin bzw. die Teilnehmerin weitergeben.

Mit Zunahme der Arbeitsmarktnähe wurden weitere Kommunikationsmedien in die Beratungen integriert – zuallererst Anrufe, aber auch E-Mails, um auch diese Kommunikationsformen für den späteren Einsatz am Arbeitsplatz zu trainieren.

.....

7 www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/soziale-arbeit/news/blended-counseling-flexibel-und-passgenau-beraten

8 Günstig sind auch Verteilerlisten. Reaktionen belasten hierdurch nicht alle Listenteilnehmer*innen.



Praxistipp

Kommunikation in der Beratung

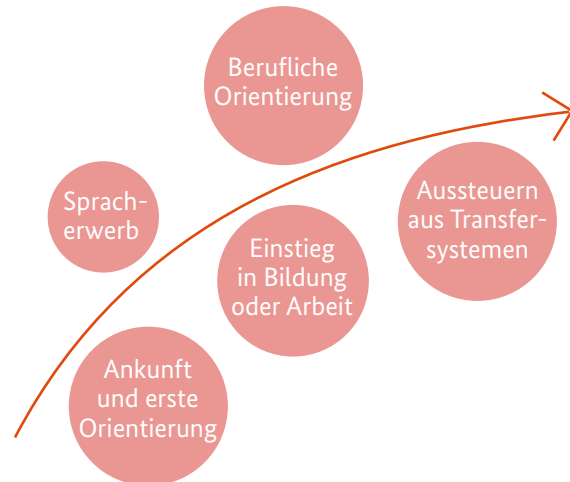
- einfache Sprache ohne Fremdwörter, Redewendungen oder Sprachbilder; langsame, am Sprachstand der Teilnehmenden orientierte Sprechweise
- Sprachmittlung unabdingbar bei Teilnehmenden ohne Deutschkenntnisse sowie auch später bei sehr komplexen Sachverhalten,
 - Einplanen der Sprachmittlung in die Termindauer
 - Vorbereitung der Sprachmittelnden nötig (mögliche Themen, Dauer, Besonderheiten, ...)
 - Bewusst vom Coach vorgegebene Sitzordnung
 - Achten auf vollständige Übersetzung, Nebengespräche in der fremden Sprache vermeiden
- Ergänzung durch Blended Counseling:
 - technische Ausstattung im Budget einplanen
 - im Einzelfall hilfreich für Rückfragen und schnelle Klärungen (ggf. Sprachmittelnde in die Kommunikation einbinden)
 - für Gruppen unterstützend im Einladungs- und Informationsmanagement

Beratungsphasen bei der Entwicklung der beruflichen Perspektive

Die Entwicklung einer beruflichen Perspektive in Deutschland und die Begleitung in Ausbildung und Arbeit waren das Herzstück der POINT-Beratungen – dies vor allem mit der Zielsetzung, eine dequalifizierende Beratung⁹ zu vermeiden und so weit wie möglich an evtl. vorhandene berufliche Identitäten anzuknüpfen. Die Beratungsinhalte der Einzelsitzungen folgten prozesshaft den Ankommenschritten der Frauen.

Zentral war, dass die POINT-Begleitung unabhängig von konkreten Maßnahmen erfolgte. Die einzelnen Schritte konnten somit unabhängig reflektiert und bewertet werden. Das POINT-Mandat endete nicht, nur weil Sprachkurse oder Qualifizierungen endeten, sondern verband im Sinne eines Leit- und Begleitsystems diese verschiedenen Erfahrungen sowie die Kontakte im Rahmen von Verweisberatungen. Auch sich ändernde Bedarfe der Projektteilnehmerin wurden

berücksichtigt, so dass diese Phasen teils linear, teils aber auch in „Schleifen“ bearbeitet wurden.



Phasen des Ankommens in Deutschland

Herausforderung zu Beginn: Ein breites Themenpotpourri bei fehlender Trittsicherheit im deutschen System

Im Projekt POINT sollten die Frauen schnell nach ihrer Einreise nach Deutschland erreicht werden. Kern der ersten Beratungen war daher vor allem die Vermittlung von Kenntnissen über Funktion und Logik des deutschen Systems mit dem Ziel, einen „normalen Alltag“ der Frauen zu etablieren. Ein wichtiges Thema war von Anfang an auch der Spracherwerb. Parallel zur Alltagsetablierung fragten die Teilnehmerinnen schon in den ersten Beratungen gezielt nach Integrations- und Sprachkursen (ggf. mit Kinderbeaufsichtigung).

Folgende Kontexte (über-)fordern Neuangekommene ohne adäquate Unterstützung:

- asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen
- rechtliche Aspekte des Leistungsbezugs
- Unterbringung in Flüchtlingsunterkünften (z.T. wechselnd)
- Gesundheitssystem und Differenzierungen (Allgemein- und Fachärzte, Kassen- und Privatleistungen, Zuzahlungen, Präventionsmodelle)
- Betreuung und Bildung der Kinder (Kita-Plätze, Schulen, Horte, Vereine, ...)

.....
⁹ Hierunter werden Beratungen verstanden, die auf eine schnelle Arbeitsaufnahme abzielen, dies aufgrund noch unzureichender Sprachkenntnisse auch in geringqualifizierten oder prekären Sektoren. Diese Tätigkeiten haben häufig wenig Bezug zu den mitgebrachten beruflichen Kompetenzen der Frauen. Sie bergen das Risiko, dass die Frauen dauerhaft in diesen Tätigkeitsfeldern verbleiben.

- Zugang zu Bildungsleistungen und Arbeitsmarkt sowie Rechte und Pflichten
- Verbraucherschutz: Vertragliches, Zahlungs- und Kündigungsmodalitäten
- (schwieriger) Zugang zum Wohnungsmarkt, Mietverträge, (Hausverwaltungen, Makler, ...)

Diese fehlenden Systemkenntnisse gepaart mit den noch kaum vorhandenen bzw. nicht ausreichenden Sprachkenntnissen führten zu einer starken Unsicherheit in der Alltagsbewältigung. Neuangekommene sind nicht trittsicher, können auf der „Klaviatur“ unserer Gesellschaft nicht angemessen spielen und ihre berechtigten Fragen aus sprachlichen Gründen nicht direkt stellen. Dies kann zu deutlichen Benachteiligungen führen.¹⁰ Die geflüchteten Frauen fühlten sich z.T. in ihrem Alltag nicht angemessen behandelt und ernst genommen und empfanden bisweilen gar eine diskriminierende Behandlung.

Die Beraterinnen gaben Detailinformationen über die jeweiligen Abläufe, Regeln, Voraussetzungen und Abhängigkeiten verschiedener Schritte untereinander und ggf. Anforderungen an das persönliche Verhalten. Hierzu benötigten sie selbst umfangreiche Systemkenntnis und Beurteilungskompetenz sowie ein stabiles Netzwerk für die notwendigen Verweisberatungen.

Vermittlung von Systemkenntnissen als Empowerment-Tool

Zentrales Anliegen war immer, die Eigeninitiative der Frauen zu stärken – dies bedeutete, die Schritte zu erklären und dann von den Frauen weitgehend alleine gehen zu lassen.¹¹ Sicherlich war diese Vorgehensweise oft zeit- und ressourcenintensiv, da viele Sachverhalte grundsätzlich zu erklären und zu übersetzen waren. Hierzu gehörten auch die gründliche Vorbereitung auf Gesprächstermine und Unterstützung beim Verstehen und Verfassen von Korrespondenzen. Aber nur so erwarben die Frauen Eigenständigkeit und Selbstvertrauen im Umgang mit Behörden oder anderen relevanten Organisationen. Wichtig

war schließlich, auch im Nachgang zu Terminen als „Sparringspartnerinnen“ die Ergebnisse gemeinsam mit den Frauen zu bewerten und die nötigen weiteren Schritte zu planen.

In diesen Gesprächen wurden oft besondere Ressourcen der Teilnehmerinnen deutlich, etwa eine schnelle Auffassungsgabe, Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen oder gutes Selbstmanagement. An diesen Stärken konnte im weiteren Beratungsverlauf angeknüpft werden.

*Im Projekt POINT hatten wir einen ganzheitlichen Beratungsansatz. Wir wollten die Frauen als Ansprechpartnerinnen bei allen Fragen und Themen unterstützen. Daher war ein stabiles Verweisberatungsnetzwerk mit professionellen Partner*innen ein wichtiger Gelingensfaktor für die Projektarbeit.*

Judith Bossert, POINT-Jobcoach,
Goldnetz gGmbH



Der Workshop „Ankommensdschungel“

Als Reaktion auf die fehlenden Systemkenntnisse der neu im Projekt einmündenden Frauen wurde z. B. der Workshop „Ankommensdschungel“ entwickelt. In sprachhomogenen Gruppen und unter Einsatz einer Sprachmittlerin wurden die routinemäßig nach der Ankunft erfolgenden Verwaltungsprozesse sowie die in diese Prozesse eingebundenen Behörden vorgestellt: korrekte Namen und ggf. Namensabkürzungen, Logos, Adressen und Funktionen. Hierdurch wurden Unsicherheiten abgebaut und die persönliche Handlungsfähigkeit verbessert.

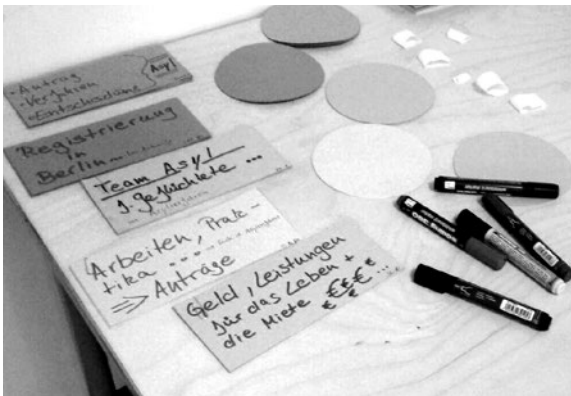
.....

10 Schlimmstenfalls werden Menschen mit fehlender System- und Sprachkenntnis zu Opfern krimineller Handlungen oder fallen auf falsche oder überbeuerte Mietverträge und rechtswidrige Arbeit herein.

11 Kontaktaufnahmen mit Behördenvertreter*innen erfolgten nur in Absprache und auf ausdrücklichen Wunsch der jeweiligen Teilnehmerin. Meist begrüßten die Teilnehmerinnen ggf. individuelle Rücksprachen. Kontaktaufnahmen boten die Chance, etwaige Missverständnisse aus dem Weg zu räumen, gemeinsame Zielsetzungen für eine Teilnehmerin auszuloten und Aktivitäten aufeinander abzustimmen.

Mit fortgeschrittener Aufenthaltsdauer, Stabilisierung und gutem Spracherwerb orientierten sich die Beratungsinhalte dann zudem zunehmend am Weg in den Arbeitsmarkt. Nachgefragte Themen waren dann:

- Praktika, Hospitationen, Bundesfreiwilligendienst, Ehrenamt
- Beginn einer Weiterbildung, weiterführender Sprachkurs
- Ausbildung, Einstiegsqualifizierung¹² oder Studium
- Aufnahme einer regulären Arbeit (Vollzeit, Teilzeit, Minijob)



Kompetenzen indirekt feststellen

Berufliche Ideen basieren idealerweise auf den vorhandenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikationen einer Teilnehmerin. Daher wurde auch in POINT nach einer ersten Stabilisierung mit der Kompetenzfeststellung begonnen.

Den meisten Teilnehmerinnen waren der Begriff der Kompetenzen und ihre Differenzierung oft unbekannt. Es galt daher, im Laufe der Beratungen über verschiedene – zum Teil indirekte – Wege die Kompetenzen der Teilnehmerinnen in das Bewusstsein zu rücken. Sie wurden allerdings von den Frauen dann nicht automatisch als solche angenommen und geschätzt. Die Realisierung eigener Fähigkeiten musste von den Beraterinnen unterstützt werden, was durch lebensnahe Beispiele gelang.

Erfolgreich war es, die klassische Biografiearbeit, die auf vertrauensvollen Gesprächen basierte und z.T. visualisierende Elemente enthielt, mit der Erstellung eines Lebenslaufes zu kombinieren. Dieser zeichnete sich durch eine hohe Differenzierung der Ausbildungen, einzelner Tätigkeiten in beruflichen Stationen wie auch im privaten Handeln aus. Die Beraterin erhielt hierdurch Einblicke in die fachlichen und personalen Kompetenzen. Teilweise wurde mit mehrsprachigen, mit Abbildungen illustrierten Kompetenzkarten gearbeitet. Sie konnten im Coachinggespräch auch spielerisch eingesetzt werden.¹³ Allerdings deckten sie nur bestimmte Bereiche der Kompetenzen ab, so dass sie ggf. ergänzt wurden. Die Karten dienten als Gesprächsstimulator und sinnvolles Hilfsmittel zur (Selbst-)Reflexion der Teilnehmerin.

Häufig ergaben sich in diesen Gesprächen bereits Anhaltspunkte für erste notwendige Nachqualifizierungen, z. B. im Bereich der EDV-Nutzung oder zur Auffrischung bzw. Anpassung von Kenntnissen. Für diese Bildungsbedarfe wurden dann zeitnah entsprechende Kurse gesucht.

In diesem Kontext wurde auch die Option der Anerkennungsprüfung, von in der Heimat erworbenen Hochschul-, Berufs-, und Schulabschlüssen vorbereitet, ggf. an entsprechende Beratungsstellen verwiesen und die Beratungsergebnisse mit den Teilnehmerinnen kritisch diskutiert. Nicht immer führt ein Anerkennungsverfahren zu einer umfänglichen Gleichwertigkeit. Der berufliche Einstieg auf qualifikationsnahe Niveau hängt zudem nicht nur vom Abschluss, sondern von vielen weiteren Faktoren ab, was zu Enttäuschung führen kann. Reflektiert wurde auch, ob ein qualifikationsnahe beruflicher Einstieg realistisch war oder ob weiterer Spracherwerb, eine Ausbildung (ggf. mit vorgeschalteter Einstiegsqualifizierung), eine Weiterbildung oder ein Studium sinnvoller waren. In diesem Kontext waren auch die Finanzierungsmöglichkeiten zu klären.

12 www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-ausbildung

13 www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/

Im Ergebnis der Kompetenzerfassung hatten die Teilnehmerinnen einen ersten Lebenslauf. Dies machte sie durchaus stolz und war ein sichtbarer Beleg für ihren bisherigen Werdegang.

Berufsorientierung – viele Chancen erschweren die Entscheidung

Die beruflichen Ziele waren zu Beratungsbeginn vorrangig von folgenden Aspekten beeinflusst:

- Fortschritt des Spracherwerbs
- Trittsicherheit im deutschen System
- Persönlichkeit
- Finanzbedarf (auch zur Rückzahlung von Fluchtkosten, Unterstützung der Familie in der Heimat, Unabhängigkeit von Behörden)
- Qualifikationsniveau

Durch die Sozialisation in anderen Kulturkreisen war den Teilnehmerinnen das deutsche Berufsbildungs- und Arbeitsmarktsystem zu Beginn des Aufenthalts fremd. Der hochdifferenzierte Arbeitsmarkt mit vielfältigen – für die Geflüchteten oft völlig neuen – Berufsbildern und den komplexen und z.T. beschränkten Zugangsmöglichkeiten stellte Teilnehmerinnen und Coaches vor große Herausforderungen. Zudem waren die Berufswegplanungen und die beruflichen Einstiege im Heimatland kaum mit den gängigen beruflichen Einstiegsszenarien in Deutschland vergleichbar.

In der Projektarbeit kristallisierten sich folgende Einflussfaktoren heraus, die die beruflichen Pläne im Herkunftsland der Teilnehmerinnen beeinflusst hatten und teilweise immer noch beeinflussten:

- anderes Ausbildungssystem
- andere Lern- und Unterrichtsformen
- geringere Differenzierung der Berufe und Zugangswege
- soziales Prestige bestimmter Ausbildungen und soziale und familiäre Erwartungen bzgl. Berufswahl (Entscheidungen für oder gegen einen Beruf erfolgten nicht immer selbstbestimmt)
- Schulsystem und Abschlusstruktur mitentscheidend für Berufs- oder Studienwahl
- höhere Ausbildung von Frauen nicht zwingend auf eine Berufstätigkeit ausgerichtet.
- Zugang zu Bildung und Berufstätigkeit war nicht allen Frauen möglich
- berufliche Pläne, Ausbildungen, Abschlüsse durch den Krieg konterkariert

Zudem war es für viele allein geflüchtete Frauen neu, berufliche und damit zukunftsweisende Entscheidungen in einem fremden System alleine zu treffen.

Berufsorientierung – ein Bild vom Beruf geben

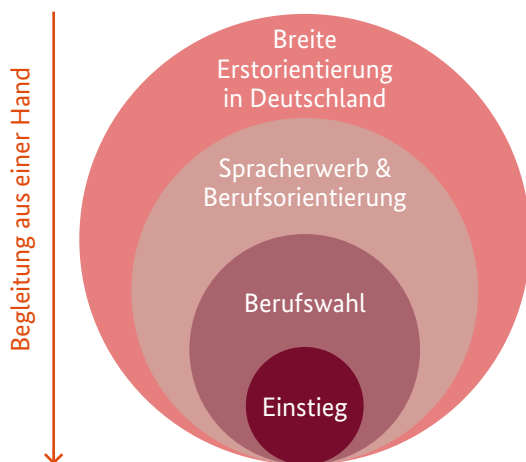
Zentrales Thema der weiteren Beratungen war zunächst die Schilderung möglicher Tätigkeitsfelder und Branchen, die auf Basis der Biografiearbeit geeignet erschienen. Ggf. wurden weitere Einstiegsoptionen ergänzt.

Dann wurden die Zugangsvoraussetzungen für verschiedene Branchen und Berufe, die Verfügbarkeit von Einstiegsstellen und die Arbeitsmarktchancen generell sowie die Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten näher beleuchtet. Eigene Recherchen der Teilnehmerinnen zu diesen Themen und die Verarbeitung schriftlicher Informationen (Broschüren, Internet) führten selten zum Erfolg, was auf die teilweise fehlende Sprachkompetenz für komplexe Sachverhalte zurückzuführen ist. Dennoch war das Interesse an den Themen groß. Die Beraterinnen nutzten daher kurze Erklärvideos zu den nachgefragten Berufen, die z. B. von der Arbeitsagentur, Berufs- oder Branchenverbänden herausgegeben werden. Verschiedene Einstiegsmöglichkeiten, die langfristigen Chancen durch weitere Qualifizierungen und die hierfür jeweils notwendigen zeitlichen und finanziellen Investitionen wurden z. B. mittels Zeitstrahl visualisiert.

Praktika und Praxisprojekte – Annäherung an die Berufsidee

Auf diese erste Identifikation möglicher Tätigkeiten folgte eine Phase der verstärkten Berufsfelderkundung. In Deutschland durchaus gängige Elemente der außerschulischen Berufsorientierung wie Schnuppertage, Hospitationen oder Praktika waren den Teilnehmerinnen oft unbekannt. Von einzelnen bereits Berufserfahrenen wurden sie gar als Abwertung der beruflichen Identität empfunden, da der Mehrwert dieser orientierenden Maßnahmen nicht eingeschätzt werden konnte. Für eine ausführlichere Erkundung von Branchen mit großem Fachkräftebedarf (z. B. Gastronomie, Pflege oder Handwerk) wurden ggf. Praxisprojekte angesteuert, die den Teilnehmerinnen einzelne Tätigkeitsfelder näherbrachten

und durch z. T. integrierte Praktika auch erste Arbeitserfahrungen ermöglichten. Diese Erfahrungen wurden von den Jobcoaches gemeinsam mit den Teilnehmerinnen ausgewertet und reflektiert.



Verschiedene Phasen der Orientierung im Arbeitsmarkt

Der Prozess der Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung lief nicht zwingend linear ab, sondern griff ineinander. Konkrete Berufsideen wurden ggf. durch eine vertiefte Kompetenzfeststellung oder ein Praktikum untersetzt, und im Anschluss weiterverfolgt oder verworfen. Das Ergebnis war eine individuelle Einstiegsstrategie einschließlich der Definition nächster Schritte. Waren zur Umsetzung andere Akteure erforderlich, wurden auch Einstiegspläne verschriftlicht. Sie waren u. a. in der Kooperation mit den Jobcentern hilfreich, z. B. um den Nutzen eines Bildungsgutscheines zu verdeutlichen.

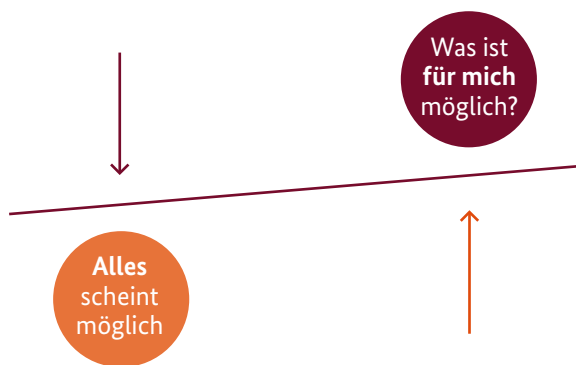
Motivations- und Frustrationsmanagement als weitere Kompetenz der Jobcoaches

Die Annäherung an den Arbeitsmarkt führte zu weiterem Klärungsbedarf bei den Frauen, vor allem im Kontext von Transfer- und Unterstützungsleistungen. Ein Beispiel war der Bezug von ALG II-Leistungen zur Existenzsicherung. Mangels Systemkenntnis und sprachlicher Differenzierung wurden Jobcenterleistungen von einzelnen POINT-Teilnehmerinnen als „Gehalt“ angesehen. Entsprechend verglichen sie die „Einkünfte“ vom Jobcenter auch mit dem Lohn, der z. B. für eine ungelernete Tätigkeit erreichbar

war und waren von der relativ geringen Differenz zunächst irritiert. Viele Teilnehmerinnen wussten nicht, dass der Leistungsbezug als finanzielle Absicherung in Zeiten ohne ausreichendes eigenes Einkommen gedacht ist, die aus Steuern – also Geldern der Gemeinschaft – finanziert wird. Unbekannt war oft auch, dass die Gemeinschaft – vertreten durch die Jobcenter – vor diesem Hintergrund erwartet, dass die Leistungsempfänger aktiv an der Beendigung dieser Situation mitwirken, und dass fehlendes Bemühen auch sanktioniert werden kann. Dieses System konnte in Einzelberatungen und Kurzvorträgen erklärt werden. Verdeutlicht wurde aber auch der dahinterstehende Wert: Die finanzielle Unabhängigkeit (soweit sie mit Blick auf Verdienst und Familiensituation möglich war) steigert die Teilhabe an der Gesellschaft und ermöglicht eine selbstbestimmte Lebensführung. Das Verständnis dieser Regelungen und Gesamtzielsetzung motivierte die Teilnehmerinnen in besonderem Maße, eine Berufstätigkeit aufzunehmen.

Die Vielfalt der deutschen Berufe und Einstiegswege war für die Teilnehmerinnen durchaus Fluch und Segen zugleich: Viele Wege waren möglich, einige davon aber aufgrund der persönlichen Ausgangslage eingeschränkt oder sehr lang. Dies führte – gepaart mit Beratungen aus dem Off und unklarem Aufenthaltsstatus – teilweise zu Überforderung und Paralyse der Teilnehmerinnen.

Verschärft wurden diese fordernden Situationen, wenn trotz erfolgreichem Spracherwerb der Arbeitseinstieg weiterhin schwierig blieb. Die Aufnahme-gesellschaft hatte suggeriert, dass nach entsprechendem Spracherwerb viele Optionen offen stehen. Die Frauen empfanden allerdings ein Ohnmachtsgefühl, wenn sie „ihren Teil der Vereinbarung“ eingehalten hatten (Deutsch gelernt, ggf. auch weitere Fachkenntnisse erworben), die Situation nun aber durch Engagement und Wohlverhalten kaum weiter beeinflussen konnten. Sie waren davon abhängig, dass sich im deutschen Arbeitsmarkt endlich eine adäquate Option für sie bot. In diesen Momenten waren von den Beraterinnen besonderes Verständnis, Fingerspitzengefühl und eine individuell angepasste Vorgehensweise gefordert.



Potentielle und tatsächliche Einstiegsoptionen

Bewerbungsvorbereitung: Wo kann es hingehen?

Das Sichten von Stellenangeboten und die Recherche nach Unternehmen forderten den Coaches viele Erklärungen ab. Es galt, den Aufbau der Ausschreibungen und die Logik dessen, „was zwischen den Zeilen steht“, verständlich zu machen. Es wurde ein deutlicher Unterschied spürbar: Viele Teilnehmerinnen verbanden mit der Bewerbung die Erwartungshaltung, dass sie diese Stelle auch tatsächlich unmittelbar antreten könnten. Das ihnen zugänglich gemachte Stellenangebot schien aus ihrer Sicht eine persönliche Einladung zum Arbeitsantritt. Dass sich zeitgleich viele andere um eine Stelle bewarben und dass auch sie parallel mehrere Bewerbungen „im Feuer“ haben sollten, mussten sie erst verstehen.



Lebenslauf als zentrales Dokument

Die Erstellung des Lebenslaufes für eine konkrete Stelle war für viele eine neue Erfahrung. Sie führte oftmals zu weiteren Erkenntnissen über das Arbeitsleben und den Zugang zum Arbeitsmarkt

in Deutschland. Die Jobcoaches verdeutlichten den Teilnehmerinnen, dass ein gutes Netzwerk, persönliche Kontakte und Initiativbewerbungen zielführend sein können. Sie betonten aber auch, dass formale Unterlagen dennoch einzureichen sind und ein Auswahlprozess durchlaufen werden muss.

Die Lebensläufe wurden tabellarisch und i. d. R. amerikanisch, also chronologisch rückwärts, angefertigt. Überwiegend wurde in POINT ein Vorblatt zum Lebenslauf genutzt. Dieses enthielt:

- übersichtliche Kontaktdaten
- Information zur Gestattung der Erwerbstätigkeit (bzw. deren Herstellung)
- ein Kurzprofil mit zentralen Infos: Ausgangsberuf, Erfahrungen, Sprachniveaus
- auf Wunsch Bewerbungsfoto (ggf. mit oder ohne Kopftuch)¹⁴

Die Jobcoaches achteten auf die Aussagekraft des Lebenslaufes für Arbeitgeber. Erreicht wurde dies – analog zu Bewerbungen von Menschen ohne Fluchterfahrung – durch kurze Tätigkeitsbeschreibungen zu einzelnen Stellen, Details zu Studieninhalten, Hinweise auf ehrenamtliche Aktivitäten im Herkunftsland oder die Betonung besonderer Kenntnisse. Im Unterschied war es aber wichtig, auch den Ankunftszeitraum in Deutschland und die Aktivitäten nach der Ankunft zu benennen: Stationen des Spracherwerbs, Praktika, Kontaktpunkte in den deutschen Alltag, z. B. durch Ehrenamt oder sportliche bzw. kulturelle Aktivitäten. Besonders hervorgehoben wurden die Sprachkompetenzen (in Deutsch und in anderen Sprachen). Auch die Teilnahme im Projekt POINT wurde ggf. als Engagement für die Arbeitsmarkt-orientierung und Arbeitssuche aufgeführt.

Anschreiben:

Darstellung von Motivation und Kompetenz

Motivations schreiben sind in vielen Herkunftsländern der geflüchteten Frauen eher unbekannt. Das Herausarbeiten einer Motivation, die zudem mit den Erwartungen eines Arbeitgebers kompatibel war und aussagekräftig sowie positiv die besondere Eignung und den Arbeitswunsch der Teilnehmerin zusammenfasste, war kleinteilige Arbeit.

14 Die Jobcoaches erläuterten die deutsche Praxis, ein professionelles Bild einzubinden. Es blieb aber natürlich den Teilnehmerinnen überlassen, ob sie dieser Praxis folgten oder nicht – und in welcher Weise, also z. B. ob mit oder ohne Kopftuch.

Zu beantworten war zudem die Frage, welchen Anteil die Beraterin an Text, Stil und Sprachqualität haben sollte. Halten die Alltags-Sprachkompetenz oder die EDV-Kenntnisse dem Niveau der Bewerbungsunterlagen nicht stand, führt dies auf beiden Seiten zu Enttäuschungen.

Waren die Teilnehmerinnen in Sprache und PC-Anwendung noch wenig versiert, wurde das Anschreiben möglichst in den Worten der Teilnehmerin in einfachem Deutsch verfasst und eher schlicht gestaltet. Gelegentlich wurde auf die Unterstützung durch das POINT-Projekt verwiesen. In Einzelfällen wurden die Jobcoaches als weitere Ansprechpartnerinnen benannt, z. B. bei aktuell unsicherer Wohnsituation oder eingeschränkter Erreichbarkeit der Teilnehmerin. Vorstellungsgespräch – was soll erzählt werden, was nicht?

Vorstellungsgespräch:

Was soll erzählt werden, was nicht?

Die in Deutschland üblichen Vorstellungsgespräche gehören in dieser Form in den Herkunftsländern ebenfalls nicht zum Einstellungsprozess.

Funktion und Ablauf von Vorstellungsgesprächen wurden daher in den Einzelberatungen und in Workshops vermittelt (z. B. Rollenspiele). Neben der Vorstellung der eigenen Person wurde vor allem die Bezugnahme auf die Stellenausschreibung und das Profil des Unternehmens trainiert, und es wurden eigene Fragen zum Stellenangebot entwickelt. Auch Themen wie Pünktlichkeit, der Dresscode sowie der souveräne Umgang mit zu schneller oder unverständlicher Sprache der Interviewenden und mit unzulässigen Fragen wurden besprochen.


Auf Wunsch und Absprache sowie nach eigenem Ermessen begleiteten die Jobcoaches die Frauen zu den Vorstellungsgesprächen. Problematisch war dann aber, dass sich gelegentlich eine ungünstige Dynamik entwickelte – einige Personalverantwortliche neigten dazu, eher mit der Beraterin über die Bewerberin zu sprechen, als mit der Bewerberin selbst. Dies erforderte von den Jobcoaches Fingerspitzengefühl, aber auch eine klare Positionierung.

Leider erlebten einige Frauen sowohl in Jobinterviews als auch später im Kontakt mit Kolleg*innen auch schwierige Gespräche mit unzulässigen Fragen z. B. zum Fluchtgrund und Fluchtverlauf oder auch nach dem Verbleib von Kindern. Hier besteht durchaus die Gefahr einer Retraumatisierung. Die Beraterinnen erläuterten, dass auch nicht zulässige bzw. nicht legitime Fragen im Bewerbungs- und Arbeitskontext auftreten können und wie darauf höflich aber bestimmt reagiert werden kann. Geübt wurde daher die klare und bestimmte Antwort: „Hierüber möchte ich nicht sprechen.“

Eine erfolgreiche Dreiecksbeziehung: Teilnehmerin, Jobcoach und Arbeitgebende

Der Kontakt zu Arbeitgebenden war ein wichtiger Pfeiler der Integrationsbegleitung. Regelmäßig wurde Feedback von kooperierenden Arbeitgebenden eingeholt, um z. B. die Bewerbungsunterlagen an deren Bedarf anzupassen und aussagekräftig zu gestalten. Gleiches galt für die Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf Vorstellungsgespräche, Praktika und Arbeitsaufnahmen.

Die Dreiecksbeziehung Teilnehmerin – Arbeitgeber – Jobcoach endete nicht mit der Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag, sondern wurde häufig gerade nach Arbeitsaufnahme noch einmal besonders wichtig. Für die Teilnehmerinnen waren viele personalwirtschaftliche Instrumente, wie z. B. ein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch, unbekannt. Aufforderungen zu solchen Gesprächen waren oft Schreckmomente für die Teilnehmerinnen, da sie den Hintergrund nicht einordnen konnte. Hier galt es für die Jobcoaches, die Logik dieser Gespräche zu erläutern. Die Arbeitgeber wandten sich in Einzelfällen an das Projekt, um eine Gesprächsbegleitung durch die Beraterin und ggf. eine Sprachmittlerin zu erhalten. Diese Dreier-Gespräche waren für alle Seiten sehr hilfreich, denn sie senkten das Stresslevel der Teilnehmerin durch die vertraute Begleitung, erleichterten auf Seiten der Arbeitgeber den Zugang zur Teilnehmerin und ermöglichten dem Jobcoach, Missverständnisse oder Irritationen mit auszuräumen. Hierdurch wurden Beschäftigungsverhältnisse oder Praktika stabilisiert.



Die POINT-Teilnehmerin hat sich im Team gut integriert und wurde von allen Kollegen sehr gemocht.

In unserer Einrichtung wurden neben der POINT-Teilnehmerin mit weiteren geflüchteten Frauen aus Syrien Erfahrungen gesammelt. Sie waren im jeweiligen Praktikum und Leistungsbereich motiviert und fleißig. Anfangs waren die Kommunikationsmöglichkeiten eingeschränkt, da die deutsche Sprache noch nicht ausreichend beherrscht wurde. Die Entwicklung der sprachlichen Kompetenzen war sehr unterschiedlich, da die geflüchteten Frauen unterschiedlichen Alters waren und auch ihre Motivation, die Sprache zu verbessern, nicht immer gegeben war. Die Arbeitsaufgaben wurden, nach entsprechender Einarbeitung, engagiert durchgeführt und unsere Bewohner haben die Praktikantinnen gut angenommen. Die POINT-Teilnehmerin hat sich im Team gut integriert und wurde von allen Kollegen sehr gemocht.

Die Zusammenarbeit mit dem Projekt POINT, insbesondere der Informationsaustausch mit der Beraterin, war hilfreich und ausreichend. So waren während des Praktikums der POINT-Teilnehmerin alle notwendigen Informationen vorhanden oder konnten unkompliziert eingeholt werden.

Unsere Einrichtung würde weiterhin geflüchteten Frauen, welche Unterstützung bei der beruflichen Findung in Deutschland benötigen, Praktika anbieten.

Anet Raatz, Integrationsbeauftragte,
Seniorenstiftung Prenzlauer Berg und Tochterunternehmen

Dem Arbeitgeber half das Projekt sehr bei der Einstellung geflüchteter Frauen.

Im Interkulturellen Jugendwohnhaus (IKJ) für unbegleitete minderjährige Geflüchtete (UMF) der SozDia gGmbH waren zwei POINT-Teilnehmerinnen tätig, im Bundesfreiwilligendienst sowie als Angestellte in Teilzeit. Beide hatten in ihrer Heimat im pädagogischen Kontext gearbeitet. Ihre Muttersprachen (Farsi/Arabisch) und Kulturen waren im Arbeitskontext hilfreich, so dass die Jugendlichen sich auch mal in der eigenen Sprache ausdrücken konnten. Allerdings war das Deutschniveau der beiden noch nicht ganz ausreichend, um z. B. im Team intensiv mitdiskutieren zu können.

POINT war bei der Vermittlung, Vorbereitung der Arbeitsaufnahmen aber auch bei Personalgesprächen sowie bei der Entwicklung der Zukunftspläne der Mitarbeiterinnen, wie Sprachkurse, Weiterbildungen, weitere Ausbildungen etc. konstruktiv unterstützend. Dem Arbeitgeber half das Projekt sehr bei der Einstellung geflüchteter Frauen. Es sollte daher weitergeführt und ausgebaut werden.

Andreas Höll, Leiter Interkulturelles Jugendwohnhaus,
SozDia Bildung und Arbeit gGmbH



✓ Praxistipp

Berufsfindung und Einstiegsbegleitung

- Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung in Deutschland verschränken: eine Idee kann zu einer Kompetenzprüfung führen, eine Kompetenz zu einer Berufsidee
- Bewerbungsunterlagen sollten Qualifikation und Erfahrungen im Herkunftsland beschreiben, aber auch die in Deutschland erfolgten Aktivitäten zeigen; Anpassung an den Sprachstand empfohlen
- Vorblatt mit Adresse und Erreichbarkeit, dem Hinweis auf die vorhandene Arbeitserlaubnis, einem Kurzprofil und ggf. einem Foto erleichtern den Arbeitgebenden den ersten Eindruck
- Vorstellungsgespräche erläutern und umfassend üben; Rollenspiele empfohlen
- Jobcoaching endet nicht mit dem Arbeitsvertrag: Ansprechbarkeit der Jobcoaches für Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis stabilisieren; dies ist bei der Ressourcenplanung zu berücksichtigen

Arbeitsaufnahme:

Systemkenntnis 2.0 für Fortgeschrittene gefragt

Die Arbeitsaufnahme einer POINT-Teilnehmerin war eine beratungsintensive Zeit für Coach und Teilnehmerin. Neben Erklärungen zu den Inhalten des Arbeitsvertrags und daraus erwachsenden Rechten und Pflichten war vor allem für mögliche „ungeschriebene Gesetze“ im Arbeitsalltag und in der Unternehmenskultur zu sensibilisieren. So konnten etwaige „Fettnäpfchen“ aus dem Weg geräumt werden, die den Arbeitsbeginn erschweren konnten. Zudem galt es dem Arbeitgeber zeitnah die für das Arbeitsverhältnis notwendigen Dokumente (Sozialversicherungsausweis, Steuernummer, Nachweis der Krankenkasse, Bankverbindungen, Personalfragebögen, ...) zur Verfügung zu stellen. Auch hierbei benötigten die Teilnehmerinnen Unterstützung.

Die Arbeitsaufnahme löste für die Teilnehmerinnen weitere Behördenprozesse aus: Das Jobcenter war über die Arbeitsaufnahme zu informieren, mögliche „Überzahlungen“ der Transferleistungen waren nachzuweisen und zurückzuzahlen. Bei einigen erfolgte auch die Aussteuerung aus dem ALG II-Bezug. Auch die in diesem Kontext notwendigen Anpassungen laufender Verträge – Mietzahlungen, Hort- und Kitagutscheine u. a. m. – waren zu begleiten.

Die Einstiegsbegleitung geflüchteter Frauen durchläuft verschiedene Phasen von der Erstorientierung bis zum Arbeitseinstieg. Einzelne Themen werden z.T. mehrfach diskutiert, z.B. die Berufsfeldorientierungen oder die Berufswahl. Alltagsfragen durchziehen den gesamten Prozess. Die Frauen erwerben hierdurch zunehmend Verhaltenssicherheit in der deutschen Gesellschaft. Dies ermutigt sie zu eigenständigen und reflektierten Entscheidungen – eine wichtige Voraussetzung für ihre Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.



... ich musste mich an ein neues Arbeitssystem hier in Deutschland gewöhnen ...

Aus „Frauen mit Fluchterfahrung“ werden Einwohnerinnen.



Im Iran hatte ich bereits Berufserfahrung gesammelt. Der Wiedereinstieg in das Berufsleben fiel mir leicht, aber ich musste mich an ein neues Arbeitssystem hier in Deutschland gewöhnen und das war schwer. An manchen Tagen hatten wir lange Sitzungen und das war für mich nicht einfach, weil ich die deutsche Sprache noch nicht gut beherrschte. Das konnte ich aber alles mit Hilfe meiner Kolleginnen bewältigen, die mir viele Fragen beantwortet und mich auf meinem Weg unterstützt haben. So vergingen Tage mit unvergesslichen Erfahrungen. Während meiner Arbeit habe ich interessante Persönlichkeiten getroffen, z. B. Vertreter vom Bundesministerium oder der Bundesagentur für Arbeit oder von großen Unternehmen. Manchmal war ich so aufgeregt, ängstlich und habe vor Scham geschwitz, weil ich nicht richtig reden konnte. Aber das sind alles nur noch Erinnerungen und schöne Erfahrungen, die ich bei dieser Arbeit gemacht habe.

Durch die Arbeitsaufnahme werden aus „Frauen mit Fluchterfahrung“, die durchaus umfangreiche Unterstützung erhalten, aber in ihren Handlungsspielräumen auch eingeschränkt sind, Einwohnerinnen, die für ihren Lebensunterhalt arbeiten und sich eigenverantwortlich in der Gesellschaft bewegen. Hierfür benötigen sie vertiefte Systemkenntnisse im Sinne eines Systemverständnisses. Das Wissen um die den Regelungen zugrundeliegenden Zielsetzungen gibt ihnen Vertrauen und weitere Handlungs- und Verhaltenssicherheit. Es ist ein wichtiger Baustein für ihre Integration.

Samira V., POINT-Teilnehmerin (KulturTür 4/2018)

Angela Dovifat, POINT-Projektmanagerin, Goldnetz gGmbH

5

Gemeinsam punkten: Wichtige Kooperations- und Netzwerkpartner in der Integrationsarbeit

Kein Projekt agiert im luftleeren Raum. Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung gelingt besser, wenn viele an einem Strang ziehen. Welche Kooperationsbeziehungen und Netzwerkaktivitäten haben sich bewährt?

POINT wurde in einer Metropolregion umgesetzt. Dies bot viele Chancen für die Teilnehmerinnen, denn es existierte eine Fülle von Projekten und Angeboten, auch und gerade für geflüchtete Menschen. Allerdings war diese Region auch geprägt von längeren Wegen, einer Vielzahl unterschiedlicher Verwaltungsvorgaben in den drei Arbeitsagenturen, 12 Bezirksverwaltungen und ebenfalls 12 Jobcentern und einer hochdifferenzierten Struktur an Beratungs- und Unterstützungsstellen für vielfältige Themenstellungen. Sowohl für die Jobcoaches als auch das Projektmanagement war diese Menge an möglichen Kontakten auch eine Herausforderung.

Die Lebenslage „Flucht“ aus weiblicher Perspektive

Um die vielfältigen Leistungen zu systematisieren, notwendige Kooperationen abzuleiten und geeignete Netzwerkpartner zu identifizieren, lohnte es, die „Lebenslage Flucht“¹ zu analysieren. Wie sah das institutionelle Arrangement, in dem die mit dieser Lebenslage verbundenen Leistungen für die Frauen erbracht wurden, aus Sicht der Frauen mit

Fluchterfahrung aus? Welche – öffentlichen und privat getragenen – Institutionen, Einrichtungen und Organisationen waren im Einzelfall ggf. involviert?

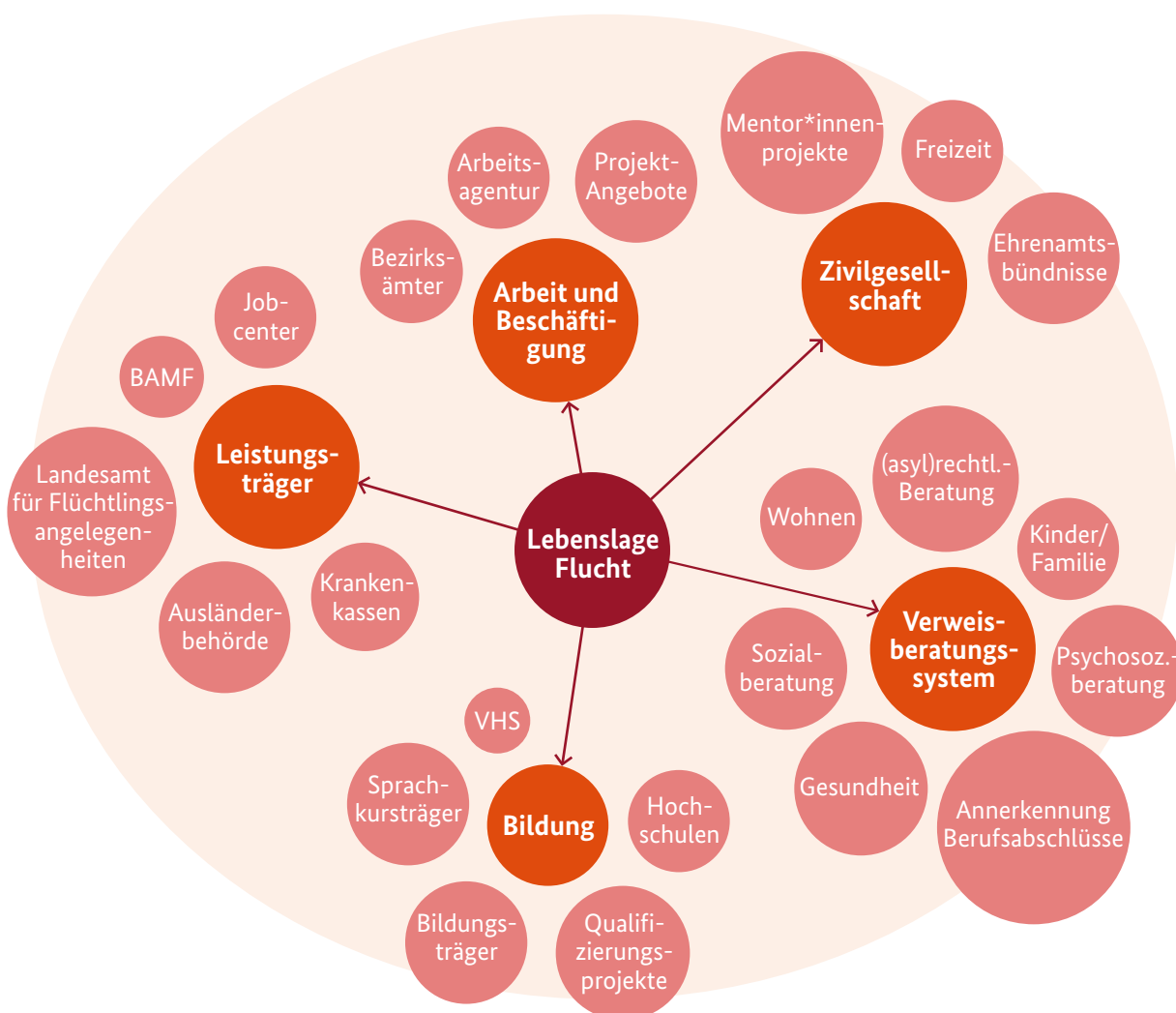
Zunächst galt es, zwischen Stellen, die unabdingbar Teil des Integrationsprozesses sind, und Stellen, die fakultativ hinzugezogen werden können, zu unterscheiden. Frauen mit Fluchterfahrung hatten zwingend Kontakt zu

- den über Asyl- und Aufenthaltsstatus entscheidenden Behörden (in Berlin die Außenstelle des BAMF bzw. Ankunftszentrum und Ausländerbehörde),
- den die finanzielle und sächliche Versorgung und Unterbringung steuernden Behörden (je nach Asylstatus waren das in Berlin das Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten oder die Jobcenter, ggf. auch die bezirklichen Wohnämter) sowie
- Organisationen der Gesundheitsversorgung (Krankenkassen, Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten).

.....
1 Das sogenannte „Lebenslagenkonzept“ ist eigentlich ein Begriff aus der Digitalisierung von Verwaltungsleistungen im „E-Government“. Lebenslagen bündeln alle (Verwaltungs-)Dienstleistungen, die in einer bestimmten Lebenssituation (z. B. Heirat, Umzug, Geburt eines Kindes, Tod, Arbeitsbeginn,...) anfallen.

Bei Frauen mit Kindern kamen die Schulverwaltungen und ggf. auch die Jugendämter zur Organisation der Kindertagesbetreuung dazu. In einem Stadtstaat wie Berlin sind diese Aufgaben auf Senatsverwaltungen, Landesbehörden sowie lokale (bezirkliche) Behörden verteilt, so dass die Beraterinnen im Projekt POINT für die gleiche Aufgabe je nach individuell zuständiger Stelle mit unterschiedlichen behördlichen Abläufen konfrontiert wurden.² Wahlmöglichkeiten gab es nicht, da die Zuständigkeit diesen Stellen (gesetzlich) zugewiesen war.

Parallel zu diesen behördlichen Pflichtkontakten konnte es im Einzelfall für spezifische Fragen sinnvoll sein, die Expertise besonderer Beratungsstellen einzuholen. Mit Blick auf die Arbeitsintegration war auf besondere Praxis-, Sprach- oder EDV-Projekte hinzuweisen oder Fortbildungen bei Bildungsträgern oder in Studienprogrammen an den Hochschulen zu überlegen. Diese ergänzenden Kontakte waren im Einzelfall oftmals ebenfalls zentral wichtig – das Leben der Frauen in Berlin hätte aber auch ohne deren Einbindung grundsätzlich weiter funktioniert.



Interaktionsbeziehungen zur Begleitung allein geflüchteter Frauen in Arbeit und Qualifizierung

² So unterschied sich z. B. die Beantragung eines Kita-Gutscheins von Bezirk zu Bezirk hinsichtlich zu verwendender Formulare, Verfügbarmachung von Informationen oder Form der Erreichbarkeit der zuständigen Mitarbeiter*innen (Telefonsprechzeiten, Mail, ...).

Weitere wichtige Partner der Integration in Arbeit und Ausbildung waren natürlich die Arbeitgeber selbst. Einige hatten Projektstrukturen aufgebaut und boten Geflüchteten umfangreiche Einstiegsprogramme mit Auswahlverfahren und genauen zeitlichen Abläufen an. Andere waren auf der Suche nach Fachkräften und engagierten sich für eine bestimmte Person, die zu ihrer Belegschaft zu passen schien.

POINT hatte in der Projektkonzeption mit den POINT Sisters ein eigenes zivilgesellschaftliches Element. Zusätzlich galt es im Einzelfall aber auch, mit den ehrenamtlichen Strukturen in Kontakt zu bleiben, mit denen die Teilnehmerinnen bereits Berührung hatten (z. B. in Unterkünften oder anderen Patenschaftsprogrammen). Zudem war der Austausch mit anderen Ehrenamtsprojekten wichtig, um den Aufbau und die Entwicklung des Sister-Programms effizient zu gestalten.

Verweisberatung als Säule der Einzelfallarbeit

Verweisberatungen tauchen in vielen Coachingkontexten auf – bei der Begleitung geflüchteter Frauen im Projekt POINT führten sie aber zu einem unerwartet hohen Zeitaufwand und Ressourceneinsatz.

Einige Stellen waren aufgrund ihrer Zuständigkeit für spezifische Prozesse unabdingbar einzubinden: z. B. eine Krankenkasse zur Beantragung einer Kostenübernahme oder der bezirkliche Fachdienst für die Kindertagesbetreuung zur Beantragung eines Kita-Gutscheins. Bei den in diesen Regelstrukturen Beschäftigten konnte nicht zwingend vorausgesetzt werden, dass sie die Spezifika der Zielgruppe kannten und sich in ihrer Kommunikation besonders auf die Teilnehmerinnen einstellten.⁴ Daher waren diese Termine intensiv vorzubereiten, mögliche Rückfragen zu antizipieren und etwaige Vordrucke vorab zu besprechen oder ggf. auch schon vorzufüllen.

Anders stellte sich dies bei Beratungsorganisationen dar, in denen Expert*innen für bestimmte Themen arbeiteten. Sie wurden angesprochen, um Handlungssicherheit in einer besonderen Fragestellung zu erzielen oder die bestmögliche Lösung zu entwickeln. Zu nennen sind z. B. Beratungsangebote für asyl- und aufenthaltsrechtliche Sachverhalte, für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, für verschiedene Gesundheitsthemen, für Erziehungs- oder psychosoziale Fragen. Bei diesen Stellen bestand eine Wahlmöglichkeit, ob man zu diesem Thema überhaupt jemanden hinzuziehen wollte, und wenn ja, welche Organisation am besten geeignet war.⁵

Um für spezifische Probleme die richtigen Fachleute einzubinden, mussten die Jobcoaches sich gut in der Akteurslandschaft auskennen. Vor allem die persönliche Einschätzung der jeweiligen Angebote – bis hin zu besonderen Kompetenzen einzelner Berater*innen – ermöglichte es, die Nützlichkeit der Beratung für eine Teilnehmerin zu prüfen. Wichtig war auch, die angebotenen Beratungssprachen (Sprachkenntnis der Beratenden) sowie ggf. vor Ort verfügbare Sprachmittlung zu erfragen, um bei Bedarf eine Sprachunterstützung zu organisieren. In besonderen Fällen wurden die Teilnehmerinnen zu den Terminen begleitet.

Um diese persönlichen Eindrücke von den Beratungsangeboten zu fördern, war es zwingend notwendig, dass die POINT-Beraterinnen Fach- oder Netzwerkveranstaltungen besuchten – auch um dort Kolleg*innen kennenzulernen, an die dann im Bedarfsfall schnell verwiesen werden konnte. Weiter war es sinnvoll, den direkten Austausch durch Besuche von Projekten oder Beratungsstellen zu ermöglichen. So entwickelte sich bei jeder POINT-Beraterin aus den besonderen Fallkonstellationen ihrer Coachees heraus ein individuelles Netzwerk.

.....

- ⁴ Es muss betont werden, dass auch in den Regelstrukturen zahlreiche sehr engagierte und bemühte Fachkräfte arbeiten. Anders als viele freie Beratungsstellen müssen sie allerdings nicht durch besondere Kund*innen- oder Klient*innenorientierung um mögliche Nutzer*innen werben.
- ⁵ Diese Auswahl war in der Modellregion Berlin sicherlich besonders groß, da hier fast jedes Angebot mit dem öffentlichen Personennahverkehr gut erreichbar war. Im ländlichen Raum und in kleineren Kommunen stellt sich dies wahrscheinlich anders dar. Dort gibt es mutmaßlich für jede Fragestellung nur eine*n Expert*in, wenn überhaupt.

Richtiger Zeitpunkt und roter Faden gefragt

Anfangs hatten die Teilnehmerinnen die Erwartung, dass eine vertraute Person – hier die POINT-Beraterin – alle Fragen abdecken oder sie zumindest auf allen Wegen persönlich begleiten würde. Dies war jedoch nur selten möglich. Verweisberatungen waren allerdings behutsam einzuführen. Gerade in der ersten Zeit nach Eintritt in das Projekt bzw. überhaupt nach Ankunft in Deutschland überforderten Verweise an andere Beratungsstellen die Frauen oft – mit der Folge, dass sie nicht in Anspruch genommen wurden, auch wenn sie von zentraler Bedeutung waren. Waren Pflichtkontakte in die Regelstrukturen erforderlich, mussten diese Termine meist begleitet werden, damit sie überhaupt stattfanden. Verweise in freie Beratungsstrukturen waren zu diesem Zeitpunkt gut zu überlegen und der Nutzen gegen den mit der Einbindung der weiteren Expert*innen für die Teilnehmerin verbundenen Stress abzuwiegen.

Grundsätzlich fanden die Verweisberatungen häufig in einem Dreieck aus Teilnehmerin, Verweisberatungsstelle und Jobcoach statt. Die Termine wurden sowohl mit der Teilnehmerin als auch mit der Ansprechperson in der Verweisberatungseinrichtung vorbereitet. Die Teilnehmerin erhielt Aufgabe und individuell zu klärende Frage genauestens erläutert. Flankierend wurde die Beratungsstelle über das Anliegen informiert. Das Anliegen wurde zudem oft schriftlich festgehalten und der Teilnehmerin – unabhängig vom Sprachstand – mitgegeben. Im Nachgang wurde der Besuch von den POINT-Jobcoaches mit der Teilnehmerin – im Bedarfsfall und nach Einwilligung der Teilnehmerin auch mit der Verweisberatungseinrichtung – nachbesprochen. Diese Auswertung war zentral für die Entwicklung eines Systemverstehens bei den Teilnehmerinnen. Hieraus entstand bei ihnen zunehmende Handlungssicherheit in Deutschland. Zudem konnten durch die Nachbesprechungen die Ergebnisse der externen Beratungen in die Strategie zur Bildungs- und Arbeitsmarktintegration der Projektteilnehmerin integriert werden.⁶



Praxistipp

Verweisberatung

- Aufbau eines individuellen Netzwerks mit verschiedenen Beratungsstellen, Kenntnis der Qualität/Leistung der Beratungsstellen durch persönlichen Austausch
- persönliche Kontakte und „kurze Dienstwege“ entwickeln
- Teilnehmerinnen genau informieren, was sie dort erwartet
- Fragestellungen formulieren, kommunizieren und mitgeben
- Ergebnisse mit Teilnehmerin auswerten, in Strategie und Planung der kommenden Schritte einbeziehen

Sinnvoll: Etablierung von Kooperationsbeziehungen zu den Regelstrukturen

Die Verweisberatungen für psychosoziale, rechtliche und gesundheitliche Fragen erfolgen – wie beschrieben – in einem individuell entstehenden Netzwerk mit Wahlmöglichkeiten der anzusprechenden Stellen. Für Fragestellungen der konkreten Daseinsvorsorge und finanziellen Absicherung sowie der individuellen aufenthaltsrechtlichen Klärung waren die jeweils zuständigen Stellen in den Regelstrukturen anzusprechen. Hier gab es aufgrund der örtlichen oder thematischen Zuständigkeit keine Wahlmöglichkeiten, sondern es waren gesetzlich genau bestimmte Stellen zu kontaktieren. Ob diese Stellen Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe „Frauen mit Fluchterfahrung“ hatten, wurde durch ihre Aufgabenstellung beeinflusst. So waren Verwaltungsbeschäftigte im BAMF, in der Ausländerbehörde oder im Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten qua Aufgabenstellung versiert und geschult – für Beschäftigte in den Bereichen Kindertagesbetreuung, Gesundheitsversorgung oder auch im bezirklichen Sozialdienst galt dies nicht immer. Hier war von den POINT-Beraterinnen fallweise auch Informations- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

.....

⁶ Asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen konnten z. B. den Zugang zu Sprachkursen, Qualifizierungsmaßnahmen oder zum Arbeitsmarkt bzw. in eine Ausbildung mitbestimmen. Die gesundheitliche Situation beeinflusste die Arbeitsfähigkeit bzw. den Zeitpunkt des Arbeitseinstiegs u. a. m.

Das Projekt
POINT ist ein
Erfolg.



Das Projekt
POINT zeigt sehr schön,
welche Potentiale sich
entfalten, ...

... wenn Frauen, die allein nach Deutschland geflüchtet sind, die Gelegenheit erhalten, sich frei von traditionellen Vorstellungen ihrer Herkunftsfamilien und -gesellschaften weiterzuentwickeln. Viel Engagement und Einsatzbereitschaft der Frauen, trotz mannigfacher Herausforderungen u. a. durch Kinderbetreuungspflichten, wurden spürbar. Gleichzeitig war engmaschige Begleitung und Coaching erforderlich, damit die Träume der Frauen nicht sofort wieder zerplatzen, sondern in klaren, realistischen Zielen mündeten. Von den vielfältigen Coachinginstrumenten hat mich vor allem beeindruckt, wie stark moderne Kommunikationsmittel wie Handys und Messengerdienste inzwischen genutzt werden. Sie machen es möglich, viel schnellere Antworten auf Fragen des Alltagslebens zu geben und unmittelbar weiterzuhelfen. Hierfür sollten jedoch feste Regeln entwickelt werden, welche Dienste genutzt werden und was auf diese Weise besprochen werden kann.

Während der Projektlaufzeit ist es der Regionalstelle Berlin gelungen, das Angebot der Integrationskurse mit Kinderbetreuung weiter auszubauen und somit einen Beitrag zum schnelleren Eintritt von Frauen mit Kindern in die Integrationskurse zu leisten.

Stefanie John, Teamkoordinatorin Integration,
BAMF-Regionalstelle Berlin

Beratungskontakte und fast ebenso viele Fernberatungen via Messengerdiensten haben gezeigt, wie gut das Projekt von den Teilnehmerinnen angenommen wurde. Dies gelang nicht zuletzt durch die gezielte Auswahl und Ansprache der Teilnehmerinnen. Das Projekt war eng an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen ausgerichtet. Die Ansprache der Teilnehmerinnen über persönliche Empfehlungen und eigene, positive Erfahrungen trug stark dazu bei, ein enges Vertrauensverhältnis aufzubauen. Auf dieser persönlichen Ebene waren die Beratungskontakte besonders wertvoll.

Unternehmen können Geflüchtete ähnlich unterstützen, indem sie bei der Einarbeitung betriebliche Tandems bilden und feste Ansprechpartner benennen. Praktika und Einstiegsqualifizierungen (EQ) helfen Unternehmen und Geflüchteten sich kennenzulernen und Fähigkeiten auszuprobieren, ohne sich sofort langfristig zu binden. Auch nach längeren Aufenthalten sind Sprachbarrieren eine große Herausforderung bei der Integration. Ein umfassendes Sprachkursangebot ist daher von zentraler Bedeutung und unbedingt aufrechtzuerhalten. Ziel muss sein, allen Geflüchteten ein Sprachniveau C1 zu ermöglichen. Um dies zu erreichen, ist eine Teilnahme an einem Sprachkurs auch nach Beginn einer Ausbildung oder Aufnahme einer Beschäftigung sinnvoll – aber auch Vokabelhefte können niedrigschwellig dabei helfen, die Berufsfachsprache zu festigen und zu erweitern.

Das Projekt POINT hat die Kooperation mit den verschiedenen Partnern intensiv gelebt und von der engen Zusammenarbeit sehr profitiert. Dies macht deutlich, wie wichtig der Austausch für die Integrationsbemühungen ist. Der Erfolg vieler Integrationsprojekte hängt insbesondere von der Zusammenarbeit mit weiteren Netzwerken und Initiativen ab. Auch die Abstimmung mit der öffentlichen Verwaltung spielt eine entscheidende Rolle bei der Planung der Maßnahmen. Wünschenswert wären ein zentrales Netzwerkmanagement zur Koordinierung der verschiedenen Maßnahmen, Institutionen und Träger und eine zentrale Informationsstelle für betroffene Personen.

Alexander Schirp, Geschäftsführer der Unternehmensverbände
Berlin-Brandenburg e.V. (UVB)

Jetzt gilt es, auch andere von den Erkenntnissen profitieren zu lassen.



Das Projekt POINT hat gezeigt: Allein geflüchtete Frauen haben einen spezifischen Beratungsbedarf, wenn ihre Integration in Deutschland gelingen soll. Der reicht von Ausbildung und Arbeit, über Kinderbetreuung und Schulsystem bis hin zu Gesundheitsfragen und Wohnen. Um das vielfältige Spektrum abzudecken, hat es sich bewährt, wenn Netzwerkpartner ihre Ressourcen bündeln und eng kooperieren. Das Ergebnis zeigt, dass Hilfe zur Selbsthilfe gerade bei dieser Personengruppe, die gewohnt ist, sehr eigenständig zu handeln, der richtige Ansatz ist. Jetzt gilt es, auch andere von den Erkenntnissen profitieren zu lassen.

Bernd Becking, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit

Ich müsste nicht, was man besser hätte machen können.



Sehr gut gefallen hat mir, dass im Projektverlauf Flexibilität möglich war, d. h. dass Angebote den Bedarfen angepasst werden konnten. Ein hoher Mehrwert war aus meiner Sicht für alle Beteiligten die sehr gute Aufbereitung für die jeweiligen Gremien, aus der für die Zukunft wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Eine wesentliche Botschaft war in dem Kontext, dass man sich immer wieder bewusst machen muss, dass die geflüchteten Frauen nicht nach Deutschland gekommen sind, um hier zu arbeiten, d. h. sie sind nicht aus wirtschaftlichen Gründen gekommen – und schon gar nicht mit der Vorstellung, auf Dauer in Deutschland zu leben. Dass die Arbeitsintegration nicht im Vordergrund steht, muss bei allen Maßnahmen mit geflüchteten Frauen berücksichtigt werden, erst recht dann, wenn es, wie stets am Anfang, um existenzielle Fragen geht wie das Anerkennungsverfahren und die Wohnbedingungen. Eine Erkenntnis war, dass es Maßnahmen/Projekte geben muss, die zunächst die gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen, was zwar auch heißt, dass die Sprache im Vordergrund steht, aber nicht nur: Sehr gut an diesem Projekt war, dass die geflüchteten Frauen sich darauf verlassen konnten, dass sie Ansprechpartnerinnen haben – seien es Projektmitarbeiterinnen oder POINT-Sisters – die sie seriös und kompetent unterstützen, und dass es immer wieder die Möglichkeit gab, im Rahmen der Treffen die eigene Community zu verlassen, Neuland zu betreten.

Sabine Daniel, Referatsleiterin in der Abteilung Frauen und Gleichstellung, Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Berlin

Die wirtschaftliche Stärkung und Unabhängigkeit von Frauen sind zentrale Ziele der Gewerkschaften.



Erst recht geflüchtete Frauen müssen die gleichen Chancen haben wie Männer, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und ein eigenes Einkommen für sich und ihre Familie zu erwirtschaften. Das Projekt POINT leistete durch Vernetzung und Beratung einen wertvollen Beitrag, qualifizierte Migrantinnen in eine angemessene Beschäftigung zu vermitteln, in der sie ihr Wissen und ihre Erfahrung erfolgreich einbringen. Genau solche Projekte werden auch die kommenden Jahre sowohl im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftebedarf, als auch auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt dringend gebraucht!

Elke Hannack, stellv. Vorsitzende des DGB

5. Gemeinsam punkten: Wichtige Kooperations- und Netzwerkpartner in der Integrationsarbeit

Hier bewährte sich der zu Projektbeginn vom BMFSFJ etablierte Kooperationspartnerkreis, dem mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Außenstelle Berlin), der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Berlin-Brandenburg) und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung (Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik) auch Vertreter*innen der Regelstrukturen angehörten. Leider war es den in der Modellregion Berlin für die aufenthaltsrechtlichen Fragen sowie die Steuerung der Daseinsvorsorge verantwortlichen Behörden (Landesamt für Flüchtlinge sowie Ausländerbehörde) nicht möglich, am Kooperationspartnerkreis teilzunehmen. Die für diese Aufgaben zuständigen Behörden sollten bei Projekten für Geflüchtete bzw. geflüchtete Frauen eingebunden sein. Wichtig wären weiter die für die Organisation der Kindertagesbetreuung zuständigen Verwaltungen.⁷



Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg trafen sich die Kooperationspartner einmal im Quartal, um sich über den Fortschritt der Projektarbeit zu informieren und über die gewonnenen Erkenntnisse zu diskutieren. Die Ergebnisse flossen ggf. auch in die Angebote und die Vorgehensweisen der kooperierenden Organisationen ein. Besprochen wurden u. a. die herausfordernden Rahmenbedingungen, in denen die Frauen mit Fluchterfahrung lebten – z. B. die fehlende Kinderregelbetreuung, die schwierigen Wohnsituationen oder die gesundheitliche Versorgung. Weitere Sitzungen beschäftigten sich mit Einstiegswegen

und Besonderheiten des Coachings von geflüchteten Frauen, den Erfahrungen der POINT-Sisters. Vorgestellt wurden immer wieder auch Fallbeispiele, um für die Kooperierenden die Projektarbeit erlebbar und nachvollziehbar zu machen.

Ein wichtiger Kooperationspartner für das Projekt war die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. Die Vermittelnden in den Jobcentern und Agenturen sowie die Beschäftigten im Arbeitgeberservice, waren wichtige Ansprechpartner*innen für die POINT-Beraterinnen. Sie hatten eine doppelte Funktion, denn neben den Abstimmungen in einem Einzelfall waren sie wichtige Multiplikatoren für die Projektangebote. Mehr als ein Drittel der POINT-Teilnehmerinnen kam durch den Kontakt der Beratungsstelle der Bundesagentur im Berliner BAMF-Ankunftscenter in das Projekt.

Wichtig war allein schon die Aufmerksamkeit, die die Personengruppe erhalten hat, am wichtigsten sicherlich für die Frauen selbst. Gefallen hat mir der schnelle Draht, den wir zum Projekt hatten, weil dadurch bereits im Beratungsgespräch Kontakte geknüpft werden konnten.

Tina Brockstedt, Bereichsleiterin Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Berlin Süd

Die z. T. enge Zusammenarbeit ermöglichte im Einzelfall auch die Entwicklung gemeinsamer Ziele von Teilnehmerin, POINT-Beraterin und Arbeitsverwaltung. Bei Bedarf wurden die Bera-

.....

⁷ In Berlin obliegt die Organisation der Kindertagesbetreuung den bezirklichen Jugendämtern. Es war daher nicht möglich, alle 12 zuständigen Stellen einzubinden. In anderen Kommunen kann sich diese Situation anders darstellen – die für die Kinderregelbetreuung zuständigen Stellen sollten bei einem frauenorientierten Projekt unbedingt berücksichtigt werden.

tungsergebnisse in einem Einstiegsplan dokumentiert, den die Teilnehmerin dann auch ihrer Ansprechperson im Jobcenter oder der Arbeitsagentur übergeben konnte. Dies führte zu einem effizienten Einsatz arbeitsmarktlicher Instrumente. Wartezeiten auf den Start einer Maßnahme oder Fortbildung konnten reduziert werden.

In einem arbeitsmarktpolitischen Projekt für geflüchtete Frauen waren nicht nur die Arbeitsverwaltung, sondern vor allem auch die Arbeitgeber selbst wesentliche Kooperationspartner der Projektumsetzung. Wichtig war daher der Kontakt zu Arbeitgebernetzwerken. In Berlin war dies z. B. die „Interessensgruppe Flüchtlinge“, ein Zusammenschluss der Berliner Wirtschaft. Die beteiligten Unternehmen tauschten sich auf den Netzwerktreffen regelmäßig über ihre Erfahrungen bei der Integration von Geflüchteten in die Betriebe aus. Gemeinsame Veranstaltungen wurden auch mit dem Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUiF)“ des Deutschen Industrie- und Handelskammertags durchgeführt.

Die Projektteilnehmerinnen und Beraterinnen nutzten die zahlreichen Jobbörsen in der Modellregion. Die Teilnehmerinnen wurden gezielt vorbereitet – geübt wurden die Selbstpräsentation am Messestand eines interessanten Arbeitgebers, aber auch das Erfragen interessanter Arbeitsstellen oder der Arbeitsbedingungen. Hierbei nutzten die durch im Austausch mit den Arbeitgebenden erworbenen Einblicke in die Rekrutierungspraxis der Unternehmen.

Aber auch die Arbeitgeber profitierten von der Kooperation mit dem Projekt POINT. Sie erhielten Unterstützung bei der Rekrutierung möglicher Beschäftigter und hatten Ansprechpartnerinnen im Einstellungs- und Einarbeitungsprozess. Im Gegenzug lernten die POINT-Beraterinnen viel über den betrieblichen Alltag, die Herausforderungen für die geflüchteten Frauen, aber auch mögliche Unterstützungsstrukturen oder Angebote. Hierdurch konnten sie die Teilnehmerinnen noch besser auf den Arbeitseinstieg vorbereiten.

Weitere Kooperationspartner des Projektes waren mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände und dem Unternehmensverband Berlin-Brandenburg zwei Arbeitgeberdachorgani-

sation. Eingebunden war auch der Deutsche Gewerkschaftsbund. Diese strategisch angelegten Kooperationen flankierten die Projektarbeit regional sowie bundesweit und trugen zur Sensibilisierung wichtiger Akteure bei. Die Projektergebnisse flossen in die Aktivitäten der Verbände ein. Die Beraterinnen erhielten in Einzelfällen hilfreiche Hinweise auf mögliche Arbeitgeber. Überlegt wurden zudem Optionen der systematischen Ansprache von Unternehmen. Diskutiert wurde z. B. eine anonymisierte Liste mit den Kompetenzen der Frauen und ihren konkreten Stellensuchen. Da die kritische Masse an vermittlungsfähigen Frauen zu diesem Zeitpunkt noch zu gering war, wurde dies nicht in die Praxis umgesetzt. Die Überlegungen trugen aber beiderseitig zum besseren Verstehen der jeweiligen Handlungslogik bei.

Der große Mehrwert des Kooperationspartnerkreises war der regelmäßige Austausch mit dem klaren Fokus auf die Zielgruppe der geflüchteten Frauen. Nicht nur für das Projekt POINT, sondern letztlich für alle in diesem Kreis Aktiven waren die Treffen auch immer Anlass zu einer Bilanzierung der eigenen Aktivitäten und Ansätze. Die Diskussionen und der Austausch waren nicht immer frei von Auseinandersetzungen – aber gerade auch hierdurch entwickelte sich ein sehr gutes und konstruktives Miteinander. Die gemeinsame Zielsetzung – die Integration der allein geflüchteten Frauen – verband die Akteure auf eine zukunftsorientierte Weise. Das so entstandene Netzwerk war ein eigener Mehrwert, der hoffentlich auch künftig die Aktivitäten für geflüchtete Frauen trägt und voranbringt.



Praxistipp

Kooperationsbeziehungen

- Analyse des institutionellen Arrangements in der jeweiligen Projektregion oder -kommune (relevante Vertreter der Regelstrukturen, ev. auch große Träger von etablierten Beratungsstellen)
- Erarbeitung eines Arbeitsmodus für den Austausch und die Treffen, quartalsmäßige Treffen haben sich bewährt, ggf. Ergänzung durch bilaterale Treffen
- Vorbereitung der Austauschtreffen mit wechselnden Themen des Projektfortschritts

Grundsätzlich haben wir Frauen mit großer Motivation und viel Energie für das jeweils angestrebte berufliche Ziel kennengelernt.



Für Frauen mit Fluchterfahrungen bietet die Unternehmensgruppe Gegenbauer einen moderaten Einstieg in das Arbeitsleben an. Sie können niederschwellig in das Reinigungsgewerbe einsteigen und dann beispielsweise weiterführend im Management tätig werden. Frauen mit Fluchterfahrung werden durch eine Integrationsbeauftragte betreut, die sozialpädagogisch agieren, im Behördenschwergewicht unterstützen oder bei Antragsstellungen in der Ausländerbehörde zur Seite stehen kann. Zur Stärkung der Sprachkompetenz nutzen wir eine App, die stetig auf die Bedürfnisse unserer Unternehmensgruppe und unserer Beschäftigten angepasst wird. Diese guten Ausgangsbedingungen erleichtern Frauen mit Fluchterfahrungen die Bewältigung ihres Arbeitstages.

Beispielsweise haben wir positive Erfahrungen mit einer jungen Frau gemacht, die über das Projekt POINT des Bildungsträgers Goldnetz zu uns gekommen ist. Sie hat durch ein Feuer ihre Familie in Syrien verloren und dabei schwere körperliche und seelische Verletzungen erlitten. Dieser Frau boten wir aufgrund ihrer schulischen Vorbildung und großen Motivation einen Platz in einer Einstiegsqualifizierung an. Wir wussten, dass noch weitere OPs und gesundheitliche Maßnahmen bei der jungen Frau anstehen. Trotz ihrer anfänglichen Ängste vor den Reaktionen der Kolleg*innen auf ihre Kriegsverletzungen sind ihr die Beschäftigten mit sehr viel Respekt, Achtung und Unterstützungsangeboten entgegen gekommen. Sogar der Gang in die Berufsschule, der ihr am meisten Sorgen bereitet hatte, war letztendlich ein voller Erfolg. Langfristig konnten wir sie jedoch leider nicht halten, da ihr die Gesundheit sehr

zusetzte. Trotz Verminderung der Stundenanzahl auf eine Teilzeitausbildung verhinderten die offensichtlich großen Schmerzen eine kontinuierliche Anwesenheit und somit den zu erwartenden Ausbildungsabschluss. Mit großem Bedauern mussten wir die junge Frau auf eigenen Wunsch aus dem Vertragsverhältnis entlassen.

Grundsätzlich haben wir Frauen mit großer Motivation und viel Energie für das jeweils angestrebte berufliche Ziel kennengelernt. Bei Frauen, die in ihrer Heimat sexuelle Gewalt erlebt haben, konnten wir beobachten, dass sie Arbeit als Möglichkeit erleben, um schlechte Erfahrungen zu katalysieren. Leider kam es bei einigen von ihnen vor, dass in bestimmten Situationen die negativen Erinnerungen hochgespült wurden, sie überwältigten und sie demzufolge gesundheitsbedingt phasenweise nicht zum Dienst erschienen. Diese Frauen benötigen zur Bewältigung ihres Arbeitsalltags häufig psychologische Unterstützung. Die Bereitschaft, sich in einem neuen Land zurechtzufinden, sich anzupassen und einen neuen Weg zu gehen, ist sehr ausgeprägt.

Im Falle der o.g. Frau und vieler Frauen mit unterschiedlichen Verletzungen oder Erfahrungen aus Kriegsgebieten, die wir im Unternehmen integriert haben, ist es für eine langfristige Integration förderlich, die Unterstützung durch und Zusammenarbeit mit einem Projekt wie POINT zu pflegen. Alleine schaffen die Frauen den Sprung in das neue Leben in der Regel nicht nachhaltig.

Heike Streubel, Integrationsbeauftragte
Gegenbauer Unternehmensgruppe



*Geflüchtete Frauen
besitzen viele Potentiale,
die für Unternehmen
interessant sind.*

Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt funktioniert besser als erwartet. Mittlerweile gehen fast 400.000 Personen aus den nichteuropäischen Hauptasylherkunftsländern einer Beschäftigung nach. Bei geflüchteten Frauen beobachten wir allerdings geringere Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration als bei Männern. Ihre verbesserte Aktivierung und Integration in Arbeit und Gesellschaft muss zentrales Ziel der Integrationspolitik werden. Untersuchungen aus der Migrationsforschung betonen die besondere „Türöffner-Funktion“ von Frauen. Ihre Erwerbstätigkeit sichert nicht nur den Lebensunterhalt, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Integration der gesamten Familie.

Das Projekt POINT ermöglichte den Kooperationspartnern durch den intensiven Kontakt der Coaches mit den geflüchteten Frauen einen guten Einblick in ihre vielfältigen Problemlagen. Die geflüchteten Frauen bringen viele Potentiale mit, die für Unternehmen interessant sind. Bis zur Arbeitsaufnahme ist es jedoch ein langer Prozess. POINT hat gezeigt, dass in der Praxis viele Maßnahmen und Übergänge noch nicht hinlänglich auf die Bedarfe geflüchteter Frauen ausgerichtet sind.

Den geflüchteten Frauen steht potentiell eine Vielzahl von Integrationsangeboten zur Verfügung. Deutlich wurde aber, dass es an qualitativ

hochwertiger Beratung mangelt und die übergreifende Koordination verbessert werden muss. Für die Betroffenen ist die deutsche Verwaltungs- und Förderstruktur völliges „Neuland“. Im Regelfall bedarf es einer unabhängigen „Lotsin“, die die geflüchtete Frau kontinuierlich im Integrationsprozess begleitet und auf individuell passende Integrationsangebote verweist. Dadurch können Leerlauf durch fehlende Information vermieden und der Integrationsprozess beschleunigt werden.

Für Geflüchtete mit Kindern ist insbesondere ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot unverzichtbare Voraussetzung, um an Integrations- und Sprachkursen sowie Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter teilnehmen zu können. Das Projekt hat gezeigt, dass es hier noch große Defizite gibt. Gerade Frauen sollten viel stärker als bisher partizipieren können. Besonders innovativ in der Projektkonzeption ist die Einbindung der deutschen POINT-Sisters. Durch den direkten Kontakt zu einheimischen Frauen kann die Integration auch außerhalb der staatlichen Angebote unterstützt werden. Zudem helfen soziale Netzwerke, insbesondere zur einheimischen Bevölkerung, wirksam bei der Arbeitssuche.

Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)

6

Auf den Punkt gebracht: Mögliche Knoten für das Taschentuch von Projektentwickelnden und Umsetzenden

Welche Erkenntnisse ergeben sich nach drei Jahren Projektarbeit mit Frauen mit Fluchterfahrung? Im Folgenden werden die Hemmfaktoren aber auch die Gelingensfaktoren zusammengefasst.

POINT zielte auf die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration von allein geflüchteten Frauen ab. Durch die Entwicklung und Erprobung eines Leit- und Begleitsystems sollten die entsprechenden Regelstrukturen und Angebote in der Modellregion Berlin besser verzahnt, die Chancengleichheit für die Frauen hergestellt und ihre Ausgrenzung verhindert werden. Dabei waren gleich mehrere Faktoren auszugleichen: Die Projektzielgruppe waren Frauen mit Fluchterfahrung, zum Teil auch alleinerziehende Mütter. Dass sich von diesen Frauen zum Projektende über 20 % in sozialversicherungspflichtiger Arbeit oder Ausbildung befindet, ist ein großer Erfolg. Insgesamt konnten zwei Drittel der Teilnehmerinnen im Projektverlauf Arbeits- und über den reinen Spracherwerb hinausgehende, berufliche Bildungserfahrungen sammeln. Die Frauen sind damit einer eigenverantwortlichen und unabhängigen Lebensführung in Deutschland einen großen Schritt näher gekommen.

Damit dies gelingen konnte, waren die Ansprache, Angebotselemente und Ressourcen strukturell entsprechend auszurichten. Inhaltlich waren verschiedene Wirkkräfte auf den Integrationsprozess und die Nutzung der in Deutschland vorhandenen Chancen zu beobachten und ganzheitlich zu begleiten. Basis aller Aktivitäten war die Grundhaltung des Empowerments, verstanden als Selbstermächtigung der Frauen.

Sinnvoll: Mix aus Angebots-elementen mit unterschiedlichen An-spracheschwellen und flexiblen Inhalten

Die Frauen benötigen in unterschiedlichen Stadien des Ankommens unterschiedliche Formen der Ansprache und des Kontakthaltens. Phasen engeren Kontakts mit terminierten Gesprächen wechseln sich mit Phasen lockerer Verbundenheit in Fernberatungen ab. Wichtig sind Kontaktpunkte, die ohne Anmeldung oder Vorlauf genutzt werden können. Im Projekt POINT waren dies die POINT Cafés sowie die POINT Support-Stunden. Sinnvoll wäre aber auch ein Standort (Ladengeschäft o. ä.), der zu festen Zeiten besetzt ist und ohne Anmeldung aufgesucht werden kann. Günstig ist, die Frauen z. B. durch die Einbindung in Messengerlisten über die Projektangebote informiert zu halten. So können sie bei geeigneten Informationen aktiv werden.

Sinnvoll war auch die Verbindung von Einzel- und Gruppenangeboten. Impulsvorträge und Workshops sollten inhaltlich flexibel auf die Bedarfe der Frauen abgestimmt werden können. Workshops „on demand“ haben den größten Nutzen für die Zielgruppe.

Erfolgversprechend: Akquise über kooperierende Multiplikator*innen und Fördern des Schneeballeffekts

Um die Projektzielgruppe zu erreichen, sind Kooperationen mit Multiplikator*innen, die aufgrund ihrer Funktion von den geflüchteten Frauen angesprochen werden müssen, sehr hilfreich. In der Modellregion Berlin war dies auf Grund der Vielzahl der möglichen Kooperationen mit alleine 12 Jobcentern und drei Arbeitsagenturen, 12 Bezirksverwaltungen sowie einer großen Menge an Flüchtlingsunterkünften, weiteren Beratungsstellen und Projekten eine besondere Herausforderung. In Kommunen mit überschaubareren Strukturen kann dies etwas einfacher sein. Hilfreich ist es, eine Akteurslandkarte zu erstellen und die Pflichtkontakte für die Zielgruppe systematisch einzubinden.

Wichtig ist darüber hinaus, sich im Netzwerk zu engagieren und ggf. auch Veranstaltungen anderer Akteure zu unterstützen. Auch dies festigt die gegenseitigen Arbeitsbeziehungen und unterstützt die Annäherung der Akteure der Flüchtlingsarbeit.

Neben dieser Ansprache über Multiplikator*innen sind auch die Teilnehmerinnen selbst wichtige Werberinnen für weitere Interessentinnen. Niedrigschwellige Kontaktpunkte ermöglichen, dass die bereits in das Projekt eingetretenen Frauen weitere Interessentinnen mitbringen und somit eine Art „Schneeballeffekt“ eintritt. Zu den POINT Cafés begleiteten immer wieder neue Frauen ihre Freundinnen. Sie wurden durch den Nachmittag häufig zur Projektteilnahme oder überhaupt zu einer Aktivität angeregt. Passten diese Frauen nicht zur Projektzielgruppe, wurden sie von den Beraterinnen an besser geeignete Beratungsstellen oder Projekte vermittelt. Solche Anlaufstellen sind besonders wichtig, wenn die Frauen aus den Gemeinschaftsunterkünften in eigenen Wohnraum ziehen und somit nicht mehr unmittelbar von einem Regelberatungsangebot (wie es der Sozialdienst in Unterkünften anbietet) erreicht werden.

Hilfreich: Alltagskontakte ermöglichen

Frauen mit Fluchterfahrung leben nach ihrer Ankunft zunächst in künstlichen und fordernden Umgebungen: Notunterkünfte mit zufällig zugewiesenen Zimmergenossinnen und stark

eingeschränkter Privatsphäre ohne eigene Kochmöglichkeit, später Gemeinschaftsunterkünften mit gemeinsamen Küchen und Aufenthaltsbereichen. Sie lernen die Sprache in Schulen, ihre Kinder werden – wenn überhaupt – wechselnd von Menschen mit unterschiedlicher pädagogischer Erfahrung betreut. Vor diesem Hintergrund ist die Möglichkeit, in einem 1:1-Kontakt die deutsche Gesellschaft und ein „normales“ Leben innerhalb dieser Gesellschaft kennenzulernen, sehr wichtig. In POINT waren die POINT-Sisters wichtige Ansprechpartnerinnen im Alltag. Sie waren aber auf diese Aufgabe vorzubereiten und für die besondere Lebenssituation der geflüchteten Frauen zu sensibilisieren. Hierfür waren Projektressourcen einzuplanen. Je nach Ausgangslage in der Region eines künftigen Projekts könnte diese Funktion auch über eine stabile Kooperation mit einem ausschließlich auf die Vermittlung von Patinnen ausgerichteten Projekt erfolgen.

Bedarfsorientiert: stabiler Kontakt und verbindliche Kommunikation mit den Projektteilnehmerinnen

Ein guter Kontakt ist wesentlich für eine gelingende Beratungsbeziehung. Der Vertrauensaufbau benötigt allerdings Zeit. Bei einem Projekt, das die Frauen frühzeitig nach ihrer Einreise erreichen will, sind muttersprachliche Kompetenzen im Projekt unabdingbar – idealerweise bei den Beraterinnen selbst, ggf. aber auch bei Projektassistentinnen oder fest engagierten Sprachmittlerinnen.

Die Kommunikationswege müssen sich an den Gepflogenheiten der Teilnehmerinnen orientieren. Entsprechend sind Messengerdienste oder auch soziale Netzwerke zu nutzen. Dies benötigt adäquate Projektressourcen und datenschutzrechtliche Lösungen.

Die deutsche Sprache ist so schnell wie möglich in die Beratungen einzubinden – auch wenn die hauptsächlichen Inhalte mit Sprachmittlerinnen kommuniziert werden. Dies hilft den Frauen, die Bedeutung des Spracherwerbs und ihre Fortschritte zu erleben und macht sie sicherer in der Sprachanwendung auch außerhalb des Projekts. Der Einsatz einfacher Sprache, verbal sowie in Projektinformationen und Messenger-Nachrichten, hilft hierbei.

Systematisch und ganzheitlich: Vermeiden der „Integration by Zufall“ durch unabhängige und langfristige Begleitung

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Integrationsarbeit war die von konkreten Maßnahmen oder Kursen unabhängige Begleitung aus einer Hand durch die Beraterinnen im Projekt. Sie konnten auf Basis ihrer eigenen Kenntnisse der Unterstützungsleistungen in der Modellregion die notwendigen Schritte mit den Teilnehmerinnen planen, auswerten und die nächsten Aktivitäten in den Blick nehmen. Dies minderte die „Integration by Zufall“, die durch die Orientierung der Teilnehmerinnen an ihrem persönlichen Umfeld oder die Ferneinwirkung der nicht am Ort lebenden Familie sonst entstehen konnte.

Wesentlich war auch die „inhaltliche Allzuständigkeit“ des Projekts, die von den Beraterinnen dann ggf. durch entsprechende Verweisberatungen bedient wurde. Die Ergebnisse dieser Kontakte wurden ausgewertet und im weiteren Integrationsprozess berücksichtigt.

Mit zunehmender Dauer des Integrationsprozesses war auch ein Frustrationsmanagement gefragt. Engagement und Investitionen der geflüchteten Frauen – beispielsweise in den Spracherwerb und die berufliche Zukunft – zahlten sich häufig erst zeitverzögert aus. Manchmal blieb der gewünschte Erfolg auch ganz aus. Dann waren neue Ideen zu entwickeln. Hierzu gehörte es, formale oder individuelle Ablehnungen oder negative Aussagen zu erklären. Dann waren die individuellen Erwartungshaltungen zu reflektieren, sowohl Abhängigkeiten der Teilnehmerinnen von Entscheidungen anderer Stellen als auch ihre Einflussmöglichkeiten zu erläutern und schließlich auf Basis der neu gewonnenen Erkenntnisse die künftigen Handlungsoptionen abzuleiten.

War ein Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag abgeschlossen, intensivierte sich die Beratungsarbeit zunächst. Die Aussteuerung aus den finanziellen Transfersystemen bzw. die Modifikation der Inanspruchnahme (z. B. das „Aufstocken“ von Leistungen des SGB II) war noch über einen längeren Zeitraum zu begleiten. Die Möglichkeit, das Projekt auch nach Vertragsschluss in Anspruch nehmen zu können, war wesentlich für die

Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse und der neuen Gesamtsituation.

Stärkend: Empowerment durch Kompetenzerfahrungen und Entscheidungsmöglichkeiten

Die tragende Säule des Projekts war die Grundhaltung des Empowerments, verstanden als „Selbstermächtigung und Erfahrung der Selbstwirksamkeit“. Frauen mit Fluchterfahrung erlebten in der Heimat und auf dem Fluchtweg oft zahlreiche Situationen der Ohnmacht und Willkür, der Abhängigkeit und des Ausgeliefertseins. Diesen häufig destabilisierenden Erlebnissen sind am neuen Wohnort sukzessive Erfahrungen von Teilhabe an der Gesellschaft, individueller Entscheidungshoheit, Mitbestimmung und Einwirkungsmöglichkeiten entgegenzusetzen. Zudem können die Frauen an ihre in diesen schwierigen Situationen deutlich gewordene Stärke und Standhaftigkeit sowie Problemlösungskompetenz erinnert und die problematischen Vorkenntnisse hierdurch – in einigen Fällen – auch zu Ankerpunkten für eigene Kräfteerfahrungen umgedeutet werden.

Grundsätzlich wechselte das Jobcoaching zwischen einer prozesshaften Begleitung und einer Expertenberatung hin und her. Die Jobcoaches mussten im Einzelfall jeweils abschätzen, ob ein eher klarer Vorschlag für das weitere Vorgehen oder die gemeinsame Abwägung verschiedener Handlungsalternativen angebracht waren. Die fehlende Systemkenntnis konnte dazu führen, dass die Teilnehmerinnen gerade zu Beginn der Beratungsbeziehung von den verschiedenen Optionen und ihren jeweiligen Implikationen eher überfordert waren. Das Selbstbewusstsein war dann schrittweise zu fördern, und die Entscheidungssituationen waren in diesem Umfang auszuweiten und anzupassen.

Kompetenzerfahrungen, z. B. durch allein bewältigte Behördenkontakte oder Beratungsgespräche auf Deutsch, waren ein weiterer wichtiger Baustein für die Entwicklung einer neuen Selbstsicherheit der Frauen. Auch bewusst getroffene Entscheidungen waren Anlass für Wertschätzung und Ermunterung durch die Beraterinnen.

Mitwirkungsmöglichkeiten waren im Projekt auch die Themensetzung für die Workshops

(„Workshops on demand“). Die Frauen wurden auch in die Planung und Umsetzung von Festen eingebunden. Die Projektstruktur sollte hier den klaren Rahmen setzen, was in welchem Maß entschieden werden kann.

Verlässlich: Partner*innen der Integrationsarbeit systematisch einbinden

Es ist sinnvoll, einem Projekt für geflüchtete Frauen verlässliche Partner*innen an die Seite zu stellen, die die Projektziele unterstützen und eine eigene Verantwortung für die Zielgruppe wahrnehmen. Günstig ist vor Projektbeginn eine Akteursanalyse, um die notwendigen Partner*innen zu identifizieren. Die Kooperationspartner*innen sollten systematisch über den Projektverlauf, die sich abzeichnenden Bedarfslagen der Teilnehmerinnen, auftretende Schwierigkeiten und gelungene Problemlösungen informiert werden. Hierfür sind Projektressourcen einzuplanen.

Eine Formalisierung der Kooperation und regelmäßige Treffen fördern diesen Austausch. Im Projekt POINT wurde zu Beginn der Projektarbeit von relevanten Partnern eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Über den Fortgang der Projektarbeit und eventuell zu treffende Entscheidungen wurde den Vertreter*innen der Arbeitsebene vierteljährlich sowie der Führungsebene der Kooperierenden jährlich berichtet. Die Kooperierenden gaben hilfreiche Impulse für die Projektarbeit – umfassend oder im Einzelfall. Diese langfristige Einbindung förderte auch die notwendige interkulturelle Öffnung der Regelstrukturen und die Modifikation oder Ergänzung ihrer Angebote.

Erforderlich: ausreichende Ressourcen für die Umsetzung der Projektarbeit

Die Begleitung von Frauen mit Fluchterfahrung erfordert umfangreiche interkulturelle Sensibilität sowie methodische und fachlich-inhaltliche Kompetenzen. Die Einschätzung, ob z. B. die Entscheidung einer Teilnehmerin für oder gegen eine berufliche Option eher kulturell bedingt oder eher Zeichen ihrer Persönlichkeit ist, ist schwierig – die Antwort darauf kann aber im Coaching unterschiedliche Schwerpunktsetzungen nach sich ziehen. Daher benötigen die Beraterinnen Wissen um die Herkunftskulturen bei gleichzeitiger

Reflexion, ob – und wenn ja, wie – diese Herkunftskultur im Einzelfall wirkt.

Methodische Herausforderungen sind u. a. die Einbindung von Sprachmittlerinnen in den Beratungsprozess und die Prozesssteuerung in einer fremden Sprache, die Durchführung der Beratungen in einfacher Sprache sowie entsprechende ad-hoc-Visualisierungen, daneben auch Fingerspitzengefühl für die Eignung unterschiedlicher systemischer Beratungsmethoden im Einzelfall. Fachlich-inhaltlich benötigen die Beraterinnen Beurteilungskompetenz für unterschiedliche asyl- und aufenthaltsrechtliche Konstellationen, umfangreiches Wissen über Bildungs- und Einstiegswege sowohl in den Herkunftsländern als auch in Deutschland sowie persönliche Kenntnisse im Verweisberatungssystem. Auch Grundlagen der Social-Media-Anwendung sind hilfreich. Dieses Know-how ist zudem aktuell zu halten und kontinuierlich zu erweitern.

Neben der Rekrutierung entsprechend vorgebildeter und zielgruppenerfahrener Beraterinnen – und ggf. auch Dozentinnen – ist bei der Ressourcenplanung daher auch die Möglichkeit zum regelmäßigen Besuch von Fortbildungen und Fachveranstaltungen sowie zur aktiven Netzwerkarbeit zu berücksichtigen.

Wichtig für die Ressourcenplanung ist auch, die Dauer der Begleitung nicht zu kurz zu bemessen. Wie ausgeführt, endet die Beratung nicht mit dem Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages. Gerade die Einstiegsphase in den Arbeitsmarkt führt zu zahlreichen Fragen, deren gute Bearbeitung den Einstieg stabilisieren kann.

Der Standort sollte mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar und atmosphärisch ansprechend sein. Hilfreich sind multifunktionale Seminar- und Beratungsräume, ggf. mit der Möglichkeit, ab und zu eine Kinderbeaufsichtigung anzubieten mit einer Cafécke.

Der skizzierte Ansatz des Blended Counseling erfordert schließlich eine über die normale Bürotechnik hinausgehende technische Ausstattung (Smartphone und entsprechender Vertrag, ggf. auch Laptops für die Option, mobil zu beraten).

Nach dieser Übersicht über die Stellschrauben eines an den Bedarfen von Frauen mit Fluchterfahrung orientierten Projektdesigns werden nun abschließend die Projekterkenntnisse zu den Einflussfaktoren auf die Nutzung der vorhandenen Integrationschancen durch die Frauen „auf den Punkt gebracht“.

Wirkkräfte auf die Integration

Die POINT-Erfahrungen zeigen bei den Frauen sehr unterschiedliche Integrationswege, auch bei vermeintlich ähnlichen Ausgangslagen. Entscheidend für die Nutzung der vorhandenen Chancen auf Arbeit oder Ausbildung sind somit nicht vorrangig die Rahmenbedingungen, sondern vor allem auch die individuellen Resilienzkkräfte, also das Vermögen, mit Schwierigkeiten umzugehen und sich nicht entmutigen zu lassen. Die Rahmenbedingungen können allerdings den Fortschritt deutlich fördern oder behindern, sie wirken auf die Integration ein.

Im Projekt POINT wurden folgende Wirkkräfte auf die Integration identifiziert:

- **die familiäre Einbindung:** Beim Blick auf die familiäre Verantwortung geflüchteter Frauen denkt man zuerst an Kinder. Sie können durch die entstehenden zusätzlichen Kontakte als Integrationsmotor und durch ihren persönlichen Fortschritt auch als Motivatoren für ihre Mütter wirken – die Sorge um sie und auftretende Schwierigkeiten¹ können aber auch hemmen. Allerdings kann die familiäre Verantwortung auch ältere Familienmitglieder (Eltern oder Großeltern, Tanten, ...) umfassen. Einen besonderen Effekt hat ggf. das Eintreffen von Partnern, z. B. im Zuge des Familiennachzugs. Nach z. T. mehrjähriger Abwesenheit der Väter sind diese neu in die familiären Strukturen einzubinden. Auch ist ihre Integration in Deutschland mit zu organisieren. Dies bindet die Kräfte der Frauen – verständlicherweise – für eine ganze Zeit z. T. erheblich. Einige orientieren sich längerfristig auf ihre familiäre Rolle.² Bei anderen ist nach einer Konsolidierung der neuen Situation aber auch eine neue innere Ruhe und stärkere Motivation spürbar.



- **die asylrechtliche Situation:** Die aus dem aktuellen Asylstatus resultierende Bleibeperspektive ist ein großer Einflussfaktor. Unsichere oder noch ausstehende Aufenthaltsentscheidungen (z. B. wegen eines Klageverfahrens) führen bei einigen Frauen zu Passivität und nur zögerlichen Schritten im Kontext der Erwerbsperspektive. Andere Frauen sind dagegen in der Lage, gerade wegen einer bestehenden Unsicherheit strategische berufliche Entscheidungen zu treffen, um ihren Aufenthalt in Deutschland abzusichern – z. B. eine Ausbildung zu beginnen, um ggf. eine Ausbildungsduldung zu erwirken.
- **Gesundheit der Frauen:** Die gesundheitliche Verfassung der Teilnehmerinnen ist zentral für ihre Einstiegschancen und -aktivitäten. Zunächst wird die gesundheitliche Disposition häufig mit Kriegs- und Fluchtfolgen (und hier insbesondere psychischen Belastungen) in Verbindung gebracht. Dies ist auch ein zentrales Thema – in den Versorgungsstrukturen für Menschen mit Fluchterfahrung sind Beratungsstellen und therapeutische Angebote unabdingbar. Allerdings darf nicht unterschätzt werden, dass auch die Aufnahme- und Wohnsituation in Deutschland zu einer (Re-)Traumatisierung beitragen

.....

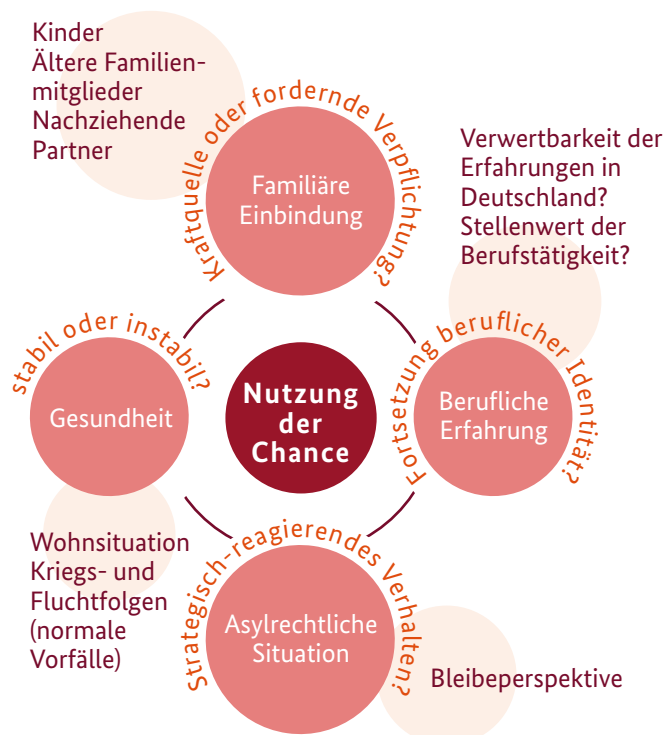
- 1 Zuallererst zu nennen sind hier die unzureichenden Angebote der Regelkinderbetreuung, aber auch Schwierigkeiten bei der Gestaltung der sogenannten Willkommensklassen bzw. Wartezeiten auf die entsprechenden Plätze.
- 2 Auch die Fortsetzung der Familienplanung durch eine (weitere) Schwangerschaft war eine Handlungsoption.

bzw. diese überhaupt erst hervorrufen kann. Insbesondere sehr belastende Wohnsituationen in Not- und Gemeinschaftsunterkünften mit fehlender Privatsphäre, Lärm- und Lichtbelastung, fehlenden Rückzugsmöglichkeiten und z.T. auch problematisch agierendem Sicherheitspersonal zehrten in besonderem Maße an der psychischen und physischen Substanz der Frauen. Zu fordern ist vor diesem Hintergrund daher die Weiterentwicklung und strikte Überwachung von Schutzkonzepten für Frauen und Kindern in Gemeinschaftsunterkünften. Zudem sollte so schnell wie möglich eigener Wohnraum (ggf. auch zunächst als abschließbarer Raum in Gemeinschaftsunterkünften) verfügbar gemacht werden.

- **Verwertbarkeit der beruflichen Erfahrungen in Deutschland:** Viele der POINT-Teilnehmerinnen verfügten über eine z.T. akademische Ausbildung und auch Berufserfahrung. Nur selten konnte aber direkt an diese Vorerfahrungen angeknüpft und das gleiche Tätigkeitsniveau erhalten werden. Auch hatte eine in den Herkunftsländern erworbene Ausbildung individuell unterschiedliche Stellenwerte in der Lebensplanung oder war nicht immer vollständig selbstbestimmt gewählt worden. Somit stellten sich im Jobcoaching zwei Fragen: Konnte grundsätzlich an die berufliche Identität in Deutschland angeknüpft werden? Und wollte die Frau daran anknüpfen? Aus den Antworten auf diese Fragen ergaben sich im Einzelfall trotz ähnlicher Ausgangslage dann sehr unterschiedliche Wege zu einer neuen Erwerbstätigkeit in Deutschland: Denkbar waren ein so weit wie möglich unverändertes Fortsetzen der Tätigkeit (ggf. nach Anpassung der Kenntnisse an die Anforderungen in Deutschland), eine teilweise Nutzung einiger Kenntnisse in Kombination mit weiterem – in Deutschland zu erwerbendem – Wissen oder schließlich auch die völlige Loslösung mit einem beruflichen Neustart. In jedem Falle war eine Positionierung zu diesen Fragen notwendig.

Die Wirkkräfte auf die Integration in den Arbeitsmarkt sind in der Projektarbeit mit den einzelnen Frauen in den Prozess einzubeziehen. Darüber hinausgehend sind sie aber auch bei der Organisation lokaler Unterstützungsstrukturen für Frauen

mit Fluchterfahrung zu berücksichtigen und diese Strukturen ggf. an sich ändernde Bedarfe anzupassen.



Wirkkräfte auf die Integration in den Arbeitsmarkt bei Frauen mit Fluchterfahrung

Hemmfaktoren der Entwicklung einer Erwerbsperspektive

Als besondere Herausforderungen für die berufliche Integration allein geflüchteter Frauen haben sich in der POINT-Projektarbeit gezeigt:

- unzureichende Rahmenbedingungen (u. a. Wohn- und Lernsituation, fehlende Kinderbetreuung, fehlende Angebote für die Gesundheitsversorgung)
- ungünstige Organisation des Spracherwerbs (fehlende Kurse mit Kinderbeaufsichtigung – insbesondere in höheren Sprachleveln, Verschieben von Kursstarts, Lernpausen im Spracherwerb, u. a. wegen des Wartens auf Prüfungsergebnisse)
- Komplexität der deutschen Verwaltungs- und Rechtssysteme und unzureichende interkulturelle Sensibilität und Ausrichtung der einzelnen Behörden und Institutionen; hieraus resultierend Verfestigung der Systemunkenntnis und anhaltende Verhaltensunsicherheit

- „Integration by Zufall“ durch Einflussnahme von Dritten in den Integrationsprozess (z. B. familiäre Erwartungen aus den Herkunftsländern, Empfehlungen und Hinweise aus „Ersatzfamilien“ in Deutschland, Verbreitung von Gerüchten in sozialen Netzwerken, ...)
- fehlender „roter Faden“ in der Begleitung der Frauen durch wechselnde Ansprechpersonen in Sprachkursen, Weiterbildungen oder sonstigen Orientierungsprojekten

Gelingensfaktoren für die Entwicklung einer Erwerbsspektive

Förderlich für den Einstieg in Ausbildung oder Arbeit sind folgende Aspekte:

- geregelte Rahmenbedingungen mit stabiler Kinderbetreuung, adäquater Wohnsituation und ausreichender gesundheitlicher Versorgung
- Spracherwerb ohne Lernpausen³ mit Übungsphasen und Anwendungsmöglichkeiten der neuen Sprache im Alltag
- Unterstützung beim Erwerb von Systemkenntnissen und eines tiefergehenden Systemverständnisses der deutschen Verwaltungs- und Rechtssysteme und hieraus resultierende zunehmende Handlungs- und Entscheidungssicherheit in Deutschland
- Kombination von Projektangeboten mit unterschiedlichen Schwellen der Inanspruchnahme
- Option für verschiedene Beratungsformate (ad hoc, terminiert, Fernberatungen)
- thematisch ganzheitliche und langfristige Begleitung aus einer Hand durch die unterschiedlichen Lern- und Arbeitserfahrungen hindurch
- Berücksichtigung der besonderen Situation von allein geflüchteten Frauen in der Beratung (u. a. Mitdenken der Relevanz der Familie am Ort oder anderswo, Verstehen der Ausgangslage „Flucht statt Arbeitsmigration“, interkulturelle Sensibilität)

- konsequentes und kontinuierliches Empowerment der Frauen durch die Ermöglichung von Kompetenzerfahrungen, den Erhalt der Prozess- und Entscheidungshoheit und Mitgestaltungsmöglichkeiten
- Aufnahme und Wertschätzung vorhandener formaler und informeller Arbeitserfahrungen und/oder Qualifikationen; Unterstützung der geflüchteten Frauen bei der Positionierung zu diesen Erfahrungen (Anknüpfung, Modifikation, teilweise Neubewertung, Neustart)
- schrittweiser Erwerb von Arbeitserfahrungen auch in Formaten wie Bundesfreiwilligendienst, Minijobs, Praktika oder ehrenamtlichem Engagement

Das Projekt POINT der Goldnetz gGmbH hat verdeutlicht, dass es durch eine konsequente ganzheitliche Begleitung möglich ist, den Integrationsprozess von Frauen mit Fluchterfahrung zu fördern. Jobcoaching wird im Einzelfall zu einer auf der Grundhaltung des Empowerments basierenden Melange aus Berufs- und Arbeitsmarktorientierung sowie Sozial- und Migrationsberatung mit koordinierender Funktion für die unterschiedlichen Verweisberatungen. Die aus den Einzelfällen abgeleiteten Bedarfe und Erkenntnisse können lokal und regional für die Gestaltung der Rahmenbedingungen und Angebote von Projekt- und Regelstrukturen sowie die Mobilisierung zivilgesellschaftlicher Ressourcen genutzt werden. Damit wird die Fluchtbewegung zum Auslöser einer Verwaltungsanpassung und -optimierung – aber auch zu einer Chance für die Entwicklung der deutschen Gesellschaft.

.....

³ Im Projekt POINT war der Umgang mit z. B. durch das Warten auf Prüfungsergebnisse bedingten Lernpausen ein wesentliches Thema in den Beratungen. Lernpausen sind für den Erhalt der erworbenen Sprachkompetenz grundsätzlich kritisch. Daher wurden z. B. Sprachcafés oder Kontaktpunkte mit Deutschen (ggf. durch die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten) empfohlen.



Ein tolles Potential
für den hiesigen
Arbeitsmarkt!



Bereits bei den ersten Planungen zur Ausschreibung eines gleichstellungspolitischen Modellprojekts für allein geflüchtete Frauen mit guter Bleibeperspektive haben wir überlegt, dass das Projektangebot flexibel unterschiedliche Bedarfe der Frauen mit Fluchterfahrung bedienen sollte. Insbesondere die ehrenamtlichen Alltagsbegleiterinnen waren uns sehr wichtig – ebenso aber auch ein professionelles Jobcoaching und zielgruppenorientierte Workshops. POINT zeigt, dass sich diese Grundstrukturen in der Umsetzung bewähren. Die Elemente wurden in der Projektarbeit sehr gut weiterentwickelt und erprobt. Überrascht hat uns allerdings, dass die Frauen teilweise in die inhaltliche Gestaltung des Projekts, z. B. die Themensetzungen der Workshops, eingebunden werden konnten. Diese Erfahrung freut uns sehr, denn sie zeigt den Gestaltungswillen der eingereisten Frauen. Ein tolles Potential für den hiesigen Arbeitsmarkt!

Sabine Christen, stellv. Leiterin des Referates
Arbeitsmarkt, BMFSFJ



Gerade bei
einer so dynamischen
Zielgruppe wie Frauen mit
Fluchterfahrung ist nicht
alles im Vorfeld
planbar.

Die Bedarfe sind veränderlich und werden auch durch sich im Projektverlauf ergebende Änderungen der Rahmenbedingungen beeinflusst. Die Angebote müssen daher so strukturiert sein, dass die Projektelemente einerseits eine klare Handlungsstruktur mit zugewiesenen Ressourcen für die Projektumsetzung geben, andererseits aber Raum für Modifikationen durch die Einflussnahme der Teilnehmerinnen und Änderungen ihrer konkreten Bedarfe lassen. In POINT ist dies durch die Verbindung von Einzel- und punktuellen Gruppenaktivitäten, deren Flankierung durch offene Kontaktpunkte und die Einbindung ehrenamtlicher Kräfte gut gelungen.

Karin Ebert, Projektentwicklerin, Goldrausch Kontour e.V.



Ich möchte alle
meine Potentiale und
Fähigkeiten anwenden können,
und ersteige jetzt die
Stufen nacheinander.
Ich bin darauf stolz.

Zahra S., POINT-Teilnehmerin

Quellennachweis

Andreatta, Pia (2018): Die Bedeutung von Kriegs- und Fluchttrauma: Wie kann auf sozialer und kommunal-politischer Ebene die Dynamik von Trauma durchbrochen werden? Fachnetz Flucht, 1, verfügbar unter: <http://www.fachnetzflucht.de/die-bedeutung-von-kriegs-und-fluchttrauma-wie-kann-auf-sozialer-und-kommunal-politischer-ebene-die-dynamik-von-trauma-durchbrochen-werden/>

Becker, Daniel (2015): Flüchtlinge und die Falle der Entmächtigung, Ringvorlesung „Die Welt im Wandel: Zukunftsstadt“, FIW der Universität Bonn 2015, <https://www.fiw.uni-bonn.de/digitale-gesellschaft/projekte-und-veranstaltungen/archiv/die-welt-im-wandel/zukunftsstadt/media/fotos-02.11.2015/presentation-david-becker>

Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantonio, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, IAB-Kurzbericht 3/2019

Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2018): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen, BAMF-Forschungsbericht 30, korrigierte Fassung vom 20. Februar 2018

Bundesagentur für Arbeit (2018): Fluchtmigration, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Dezember 2018

Hofmann, Vanessa; Rhode, Carla; Schworm, Sebastian (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Ein quantitativer Überblick, ifo-Schnelldienst, 24/2017

Kiziak, Tanja; Sixtus, Frederick; Klingholz, Reiner (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Berlin-Institut Discussion Paper 23

Neske, Matthias; Rich, Anna-Katharina (2016): Asylantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2016 – Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit, BAMF-Kurzanalyse 04/2016

Pallmann, Ildiko; Ziegler, Janine; Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung

Plutzar, Verena: Sprachenlernen nach der Flucht, https://iq-kongress.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Kongress_2016/Sprachenlernen_nach_der_Flucht_Berlin.pdf

Sara Bf (2019): Mein Frau-Sein wurde hier zur größten Schwierigkeit meines Lebens, in: Kollektiv Polylog: Das ist meine Geschichte. Frauen im Gespräch über Flucht und Ankommen, Unrast Verlag Münster 2019, S. 128-151

Vahdat, Samira (2018): Liebe, was du tust, in: KulturTÜR 4/2018, S. 26

Worbs, Susanne; Baraulina, Tatjana (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, BAMF-Kurzanalyse 1/2017

Worbs, Susanne; Bund, Eva (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse, 1|2016

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR213

Stand: November 2019, 1. Auflage

Autorinnen: Angela Dovifat, Nina Wepler – Goldnetz gGmbH

Redaktion und Lektorat: Dessislawa Wätzold, Andrea Böhme, Kathrin Pinkpank – Goldnetz gGmbH

Gestaltung: Nina Polumsky

Bildnachweis: POINT-Sisterpaar (S. 2, S. 7, S. 23, S. 25, S. 45): Julia Liebisch-Peschl/Riversky Photography //
Portrait S. Christen (S. 63): Bettina Koch/Fotoatelier Herff // Portrait K. Ebert (S. 63): Barbara Dietl/
www.dietlb.de //

Alle weiteren Bilder: Goldnetz gGmbH (Freia Königer & Projekt POINT)

Druck: Bonifatius GmbH

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>

