

„Wir stärken unsere Region!“

Mentoring als Chance der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete

Miriam Voigt, Inka Engel

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Wege Geflüchteter in die Berufsausbildung: Zwischen individuellen Voraussetzungen, institutionellen Strukturen und Prozessen sozialer Schließung«

Einer der bekanntesten Aussagen im Sommer 2015 in Bezug auf die Geflüchteten in Europa lautete sicherlich „Wir schaffen das“ (Angela Merkel, 31.08.2015). Aber was genau war da zu schaffen und wie ist es zu schaffen? Was bedeutet Integration für die Geflüchteten und wie lässt sie sich in Bezug auf den Arbeitsmarkt fördern? Diese Frage bildet den Ausgangspunkt des Beitrages und die Grundlage des laufenden Kooperationsprojektes „Wir stärken unsere Region!“ der Entwicklungsstrategie der Region Koblenz an der Universität Koblenz-Landau und dem gemeinnützigen Verein I3L e.V. Der Beitrag gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Entwicklung der Migrationsforschung sowie das aktuelle Integrationsverständnis. Auf Grundlage dessen werden hiernach die qualitative Forschungsarbeit und die Ergebnisse von Interviews mit Geflüchteten vorgestellt. Im Fokus der Interviews steht das Integrationsverständnis der Geflüchteten sowie hemmende und fördernde Faktoren für (Arbeitsmarkt-)Integration. Nach der Auswertung der Interviews wird abschließend das Kooperationsprojekt erläutert.

Migrationsforschung: Von Assimilationstheorien über den Ansatz des ethischen Pluralismus

Erste theoretische Erklärungsversuche der Migrationsforschung finden sich in der Auseinandersetzung mit den großen Einwanderungsbewegungen in den USA im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Hier stand vor allem die Assimilation im Vordergrund. Migration wurde als fortschreitender Prozess verstanden, an dessen Ende die vollständige Anpassung stand (vgl. Aumüller 2009). Der Assimilationspolitik liegt die Annahme zugrunde, dass „Gesellschaften über gemeinsam geteilte Werte zusammengehalten werden“ (Otto, Schrödter 2006, S.4). Die Theorie und Politik der Assimilation wurde jedoch zunehmend kritisiert, da es um eine einseitige Anpassung von Migrant/-innen an die Kerngesellschaft geht. In den 1960er Jahren verloren die Assimilationsmodelle, ausgelöst durch die Bürgerrechtsbewegungen in den USA, schrittweise an Bedeutung und wurden durch das Gegenmodell des ethischen Pluralismus verdrängt (vgl. Otto, Schrödter 2006, S.5f.). Dieses Modell geht von einer Beibehaltung ethnischer Besonderheiten von Gruppen in modernen Gesellschaften aus und setzt auf Multikulturalismus: den Wert der Vielfalt (vgl. Auernheimer 1996; Prengel 1993). Vielfalt wird dabei nicht als Bedrohung des sozialen

Zusammenhalts, sondern als Bereicherung gesehen (vgl. Bauböck 1999). Auf diesen Konzepten beruhen integrationspolitische Ansätze, die die Anerkennung und den Schutz ethnischer und kultureller Unterschiede betonen. Von einer solch expliziten multikulturellen Integrationspolitik wurde in den 1990er Jahren allerdings wieder Abstand genommen, da dieser Ansatz ethnische Minderheiten als homogene Gruppe versteht und diese Vorstellung von rechtsnationalen Bewegungen als argumentative Grundlage für eine ausgrenzende Identitätspolitik missbraucht wurde (vgl. Otto, Schrödter 2006, S.4f.).

Seit den 1990er Jahren sind vor allem transnationale Ansätze viel diskutiert und finden in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Migration Anwendung. „Der Transnationalismus erkennt die Differenzen der Kulturen an und versucht die verschiedenen Weltdeutungen zu etwas Neuem zusammenzuführen“ (Otto, Schrödter 2006, S.8). Die Muster internationaler Wanderungsbewegungen haben sich unter dem Einfluss des globalen Kapitalismus geändert und zunehmende Differenzierungen von Migrationsformen hervorgebracht. Beispielsweise gibt es Migrant/-innen, die nicht nur einmalig ihren Wohnsitz verlagern. Auch existieren viele sogenannte Transmigrant/-innen, die sich in einem Land niederlassen und gleichzeitig aktiv Verbindungen zur ihrem Herkunftsland aufrechterhalten. So entstehen relativ stabile, grenzüberschreitende und kontinuierliche Netzwerke als Brücke zwischen Herkunfts- und Zuwanderungskontext (vgl. Pries 2003, S.30f.). Ermöglicht und beschleunigt werden diese Netzwerke durch die modernen Kommunikationswege. Integration wird in diesem Sinne als ein dynamisches Teilhabemodell verstanden. Es kann in diesem Zusammenhang vom Begriff der Inkorporation gesprochen werden. Die Inkorporation ist ein „ergebnisoffener Prozess der ökonomischen, kulturellen und politischen und sozialen Verflechtungen von Migrant/-innen auf lokaler, regionaler, nationaler und transnationaler Ebene [...]“ (Pries 2003, S.32). Dadurch entstehen fluide und multiple Identitäten von Migrant/-innen (sogenannte Bindestrich-Identitäten). Es gibt also folglich nicht *die* Integration, da eine Gesellschaft aus vielen Teilbereichen und Kulturen besteht. Daher wird im Folgenden die im Jahr 2004 vom Zuwanderungsrat und 2010 vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration übernommene operationale Begriffsbestimmung von Integration gewählt: „Integration ist die messbare Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens wie z.B. frühkindliche Erziehung, schulische Bildung, berufliche Ausbildung, Zugang zum Arbeitsmarkt, Teilhabe an den rechtlichen und sozialen Sicherungs- und Schutzsystemen bis hin zur (statusabhängigen) politischen Teilhabe“ (Bade, Migration und Integration in die Einwanderungsgesellschaft, 07.01.2019¹). Hiernach ist Integration eine wechselseitige Aufgabe und ein Prozess, der sowohl von Zuwander/-innen als auch von Einheimischen geleistet werden muss. Es ist ein gleichberechtigter sowie gegenseitiger Lern- und Veränderungsprozess (vgl. Meier-Braun 2015, S.33f.; Krummacker 2000, S.327).

Methodik und Ergebnisse der Interviews

Auf Grundlage des oben beschriebenen theoretischen Zugangs erfolgte im Jahr 2018 eine qualitative Untersuchung. Von März bis August wurden zwanzig Geflüchtete in leitfadengestützten Interviews nach ihrer Integration sowie nach gelungenen und hemmenden Faktoren befragt. Das Interview wurde anhand eines Leitfadens geführt, welcher Erzählanreize geben und zu einem möglichst freien Erzählfluss führen sollte. Dem Interviewer wurde es so ermöglicht, individuell auf den Befragten einzugehen

¹ Siehe http://kjbade.de/wp-content/uploads/2012/06/20120614_migration-integration-thesen.pdf

und eigenes theoretisches Vorwissen zu nutzen (vgl. Kruse 2011, S.46). Die Interviewfragen basierten dabei auf den induktiv gebildeten Kategorien, die aus dem oben beschriebenen theoretischen Zugang gewonnen wurden. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert, nach einem erweiterbaren Schema kategorisiert und mit Hilfe der zusammenfassenden Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2003) ausgewertet.

Die Interviews wurden dann anhand der folgenden vier gestellten Leitfragen ausgewertet und im Folgenden beschrieben:

1. Was heißt für dich Integration?
2. Welche Faktoren tragen für dich zu deiner gelungenen Integration bei?
3. Welche Faktoren hindern deine Integration?
4. Was wünschst du dir für deine Integration?

Die Gruppe der Interviewpartner/-innen bestand aus zehn Frauen sowie zehn Männern und war im Durchschnitt 23 Jahre alt. Alle Interviews wurden aufgrund von möglichen Ungenauigkeiten in Übersetzungen ausschließlich auf Deutsch geführt. Da bei der Auswahl der Geflüchteten lediglich auf eine geschlechtliche Gleichverteilung und ein ausreichendes Sprachniveau zur Durchführung des Interviews geachtet wurde, lassen sich die Interviewten als ansonsten recht heterogene Gruppe beschreiben. Das Herkunftsland variierte zwischen Syrien (neun Geflüchtete), Eritrea (vier Geflüchtete), Serbien (drei Geflüchtete), Irak (zwei Geflüchtete), Afghanistan (ein Geflüchteter) und Albanien (eine Geflüchtete). Im Schnitt waren die Befragten bereits 2.7 Jahre in Deutschland. Alle lebten bereits in eigenen Unterkünften und nicht mehr in Erstaufnahmeeinrichtungen. Vierzehn der Befragten hatten bereits eine Aufenthaltserlaubnis, sechs eine Aufenthaltsgestattung und ein Geflüchteter eine Duldung. Auch ihre Vorbildung und der aktuelle Stand ihres Berufslebens waren sehr heterogen. Zur Zeit der Befragung arbeitete ein Teil als Hilfs- oder Aushilfsarbeiter/-innen (sechs Geflüchtete), andere waren bereits in einer Ausbildung (zwei Geflüchtete), in berufsvorbereitenden Kursen (fünf Geflüchtete) oder aber in keiner Beschäftigung (sieben Geflüchtete). Da der Fokus der Auswertung auf einer möglichen Unterstützung der zukünftigen individuellen Berufsfindung und späteren erfolgreichen Arbeitsmarktintegration liegt, werden die Befragten im Folgenden nach diesem Kriterium unterschieden. Die Interviews der Befragten, die zur Zeit der Erhebung in einer Ausbildung waren, werden mit eins und zwei nummeriert, die als Hilfs- und Aushilfsarbeiter/-innen Beschäftigten mit 3–8, die in berufsvorbereitenden Kursen mit 9–13 und die Interviews der Befragten, die in keiner Beschäftigung waren, mit den Nummern 14–20.

Was heißt für dich Integration?

Die erste Frage des leitfadengestützten Interviews würde die größte Hürde darstellen, so zumindest die Vorannahme. Bewusst wurde das Wort Integration jedoch nicht in eine andere Sprache übersetzt, sondern diese mögliche Sprachbarriere verwendet. Entgegen erster Befürchtungen hatten alle Befragten das Wort Integration aber bereits gehört und ein eigenes Verständnis von diesem. Alle Geflüchteten legten den Begriff stark emotional aus. Entgegen wissenschaftlicher Definitionen ging es den Befragten kaum um einen Prozess während der Integration, sondern um ein Gefühl. Die Aussagen „Willkommen zu sein und akzeptiert zu sein. Das meine Aufgabe. Noch arbeite daran.“ (Interview 3, S.1), „Sich wohlfühlen“ (Interview 7, S.1) und „Zuhause finden“ (Interview 9, S.) verdeutlichen dieses gefühlsfokussierte Verständnis, welches 15 der 20 Befragten in ähnlichen Formulierungen äußerten. Ebenso beschrieben einige Befragten ein Zurechtkommen ohne fremde Hilfe „Keinen anderen mehr zu brauchen für den Alltag“ (Interview 14, S.1) und „Freunde finden“ (Interview 4, S.1) als Integration.

Lediglich ein Befragter verwies auf verschiedene Dimensionen von Integration: „Man kann integriert mit andere Leute auf einem Land. Zum Beispiel Sprache, Kultur, Politik, System halt“ (Interview 11, S.1).

Welche Faktoren tragen für dich zu deiner gelungenen Integration bei?

Entgegen der ersten Leitfrage wurde die Frage nach Faktoren, die zu einer gelungenen Integration beitragen, mit meist konkreten Beispielen beantwortet. Der Kontakt zu anderen Individuen und vor allem zu Deutschen nannten elf von 20 Befragten als Faktor, wie folgende Beispiele verdeutlichen: „Frau aus Nachbarschaft war immer für mich da“ (Interview 5, S.1). „Ich hatte schnell Kontakt zu Deutschen, die haben dann geholfen“ (Interview 2, S.1). Daneben wurden vor allem die Sprache (zwölf Befragte), der Beruf (fünf Befragte) und der Sport (sieben Befragte) als mögliche Faktoren, die zu einer gelungenen Integration beitragen, genannt. Diese drei Schwerpunkte verknüpften die Befragten meist zusätzlich mit Bekannten, die sie entweder in diesen Bereichen kennengelernt hatten oder die sie sich als Bezugsperson gewünscht hätten. Die Sprache als Faktor wurde von über der Hälfte der Geflüchteten genannt. Sprachkurse, Teilhabe am Bildungssystem und der Schulbesuch gehen mit diesem einher. Sprache wurde dabei sehr häufig in einem Satz mit Bildung genannt, verschmolz aus der Perspektive der Geflüchteten und wurde stark in den Fokus gerückt: „Sprache und Bildung ist wichtiges. Dadurch, dass ich zu einer richtigen deutschen Schule gegangen bin, hab ich besser gelernt als in Sprachkursen“ (Interview 2, S.1). Die meisten Befragten, die unter anderem den Sport als Faktor nannten, waren zur Zeit der Befragung selbst bereits sportlich aktiv, meist im Verein, wie sie auf Nachfragen bestätigten. Vereinskolleg/-innen oder der/die Trainer/-innen wurden hier als direkte Ansprechperson und teils Freund/-in genannt, was zugleich als positiver Integrationsfaktor verstanden wurde. Dies zeigt beispielhaft die folgende Aussage: „Ich hab immer Fußball gespielt. Also hier auch. Bin in einer deutschen Mannschaft und habe da auch Leute. Das bringt Integration“ (Interview 17, S.2). Insgesamt waren zur Zeit der Befragung acht Geflüchtete Mitglied in einem Verein, wobei nur einer von diesen, Sport nicht als unterstützenden Faktor nannte, da er keine positiven Erfahrungen im Verein gemacht hatte. Der Beruf als weiterer unterstützender Faktor für eine gelingende Integration wurde von nur fünf Befragten genannt. Die folgenden Beispiele verdeutlichen dabei, dass die Befragten sich in diesem Bereich häufig selbst noch nicht angekommen, sondern eher unsicher fühlen. Es scheint für sie zwar ein unterstützender Faktor zu sein, aber die recht allgemeinen Aussagen lassen darauf schließen, dass diese eher hypothetisch formuliert und nicht selbst erlebt wurden: „Perspektive im Beruf hilft bei Integration“ (Interview 5, S.2), „Vorstellen kann ich auch guter Job hilft“ (Interview 19, S.1). Auch wurden bis auf von einer Geflüchteten, die ihren Vorgesetzten als helfende Bezugsperson ansah, keine konkreten Personen im Berufsleben als positive Faktoren genannt.

Welche Faktoren hindern deine Integration?

Die Frage danach, welche Faktoren die eigene Integration hindern oder gehindert habe, wurde summierend fast zweigeteilt beantwortet. Ein Teil der Geflüchteten schien keine hemmenden Faktoren wahrgenommen zu haben oder wollte diese zumindest nicht im Interview thematisieren. Aussagen wie „Ich habe nicht gemerkt“ (Interview 12, S.2) wurden in ähnlichen Formulierungen insgesamt fünf Mal genannt. Die anderen Befragten nahmen letztlich die zuvor genannten unterstützenden Faktoren auf und negierten diese. Fünf Befragte nannten Beispiele, welche verdeutlichten, dass konkrete Personen sie an einer Integration hinderten oder dies versuchten. Neben schon länger in Deutschland Lebenden wurden auch andere Geflüchtete als hinderlich empfunden, wie das folgende Beispiel verdeutlicht: „Du kommst aus einem Kriegsland und da hast da viel Trauma erlebt. Du wirst nicht besser sein als wir. (...) Auch Menschen, die mit dir gekommen sind, hindern dich daran. (...) Es gibt auch Leh-

rer, die sind nicht so nett zu dir. Sie benachteiligen dich und deine Kinder, weil du ein Flüchtling bist“ (Interview 8, S.3). Häufig schienen die Befragten gerade zu Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland überfordert von all den Angeboten beziehungsweise Forderungen: „Sprache lernen, Ausbildung machen – das ist zu viel zu einer Zeit. Ausbildung hab ich abgebrochen, wollte lieber Geld haben, jetzt ist es dadurch blöd“ (Interview 4, S.3). Auch das unbekannte gesellschaftliche System wurde mehrmals als Hindernis der Integration betrachtet, wie folgende Aussage beispielhaft verdeutlicht: „Das ganz Land und System ist so fremd schwierig, niemand konnte mir das wirklich erklären“ (Interview 7, S.3). Fehlende Bezugspersonen im Alltag („Wir hatten nur uns. In Anfang. Keiner, der wie große Familie, uns geholfen hat bei Alltag. Selbst einkaufen ist hier anders“ (Interview 14, S.2)), aber vor allem auch im Berufsleben beziehungsweise im Berufsfindungsprozess wurden mehrmals als Integrationshindernisse genannt. Sechs der Befragten benannten diesen Aspekt, wie nachfolgende Aussagen verdeutlichen: „Ich habe ein Studium und wusste trotzdem nicht, wo ich wie Arbeit finden kann“ (Interview 1, S. 3). „Die Firma war so groß und ich wusste nicht“ (Interview 7, S.1). „Ich hätte so gern eigenes Geld verdienen, auch damit die Leute nicht zu schauen, aber hier ist das so anders. Zuhause kennt man Leute, hier kann ich nicht hingehen und einfach nach Arbeit fragen“ (Interview 8, S.3). Es fehlt den Geflüchteten vor allem eine unterstützende Person.

Was wünschst du dir für deine Integration?

Die Wünsche aller Befragten zeigen einen Zusammenhang zu den bis dato erläuterten hemmenden oder unterstützenden Faktoren der eigenen Integration. Mangelnde Sprachkenntnis, finanzielle eigene Mittel und bessere Bildungschancen wurden von acht der Befragten genannt. Bei über der Hälfte der Befragten bezogen sich die Wünsche auf den beruflichen Bereich ihres Lebens. Neben einer (besseren) Anstellung, Ausbildung und mehr Verdienst wünschten sich die Befragten bessere Unterstützungssysteme auf ihrem beruflichen Weg. So äußerte ein Befragter beispielsweise: „Wenn ich Einen hätte für Hilfe, statt Amt. Den ich alle über Firma fragen kann“ (Interview 7, S.2). Ähnlich äußerten sich vier weitere Befragte, häufig ergänzend zu einem allgemeinen Wunsch nach einer besseren Perspektive im Berufsleben. Sieben weitere Befragte wünschten sich konkret eine feste Anstellung oder Ausbildung, wie folgende Aussagen exemplarisch zeigen: „Ich möchte als Elektriker. Ich möchte sehr gerne.“ (Interview 6, S.1) und „Besser arbeiten. Automechaniker. Ich hoffe, dass ich schaffe“ (Interview 8, S.3).

Interpretation der Interviews

Zusammenfassend zeigt sich, dass fast alle Befragten eine Emotion mit dem Wort Integration verbinden, ein Gefühl von Heimat und des Wohlfühlens. Dieser emotionale Fokus, der von den Befragten nicht als Aufgabe der deutschen Gesellschaft verstanden wurde, sondern als Aufgabe, für die sie selbst Verantwortung tragen, unterscheidet sich damit stark von dem vorab definierten wissenschaftlichen Integrationsverständnis (siehe S.1f.). Sowohl die gelungenen als auch hemmenden Faktoren lassen sich, neben dem Alltag, in drei Bereiche unterteilen: die Sprache, den Sport und den Beruf. In allen Bereichen scheinen konkrete Bezugspersonen ausschlaggebend für einen eher gelungenen oder hemmenden Beitrag zur Integration der Geflüchteten. Da die Geflüchteten vor allem als Integrationshindernis die fehlende Bezugsperson zur Unterstützung bei der individuellen Berufsfindung und späteren Arbeitsmarktintegration nannten, fokussiert das aus dieser Forschungsarbeit entstandene praktische Projekt „Wir stärken unsere Region!“ auch den Bereich Beruf.

Projekt „Wir stärken unsere Region!“

Das Kooperationsprojekt basiert auf dem Konzept des regionalspezifischen Cross-Mentorings und wird durch die zuständige Stelle der Integrierten Entwicklungsstrategie der Region Koblenz (angesiedelt an der Universität Koblenz-Landau) und den Verein I3L e.V. durchgeführt. Ziel des Kooperationsprojektes ist es, Vertreter/-innen aus Unternehmen der Region als Mentor/-innen mit Geflüchteten (Mentees) in einem hierarchiefreien Raum zusammenzubringen. Zum einen soll so dem Fachkräftemangel in der Region Koblenz entgegengewirkt werden und zum anderen geht es darum, die Mentees hinsichtlich der beruflichen Identitätsfindung und Integration zu unterstützen sowie zu fördern. Daraus ergibt sich für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation. Im Cross-Mentoring-Programm erfahren die Mentees im Rahmen des einjährigen Austauschs durch eine konkrete Bezugsperson wie die deutsche Arbeitswelt funktioniert und bauen zugleich eine Brücke in den Arbeitsmarkt der Region. Die Geflüchteten werden individuell durch das Mentoring-Programm betreut und an den deutschen Arbeitsmarkt herangeführt. Das Programm steht sowohl Mentees, die bereits in Arbeit oder Studium sind, als auch denen, die ihren berufsqualifizierenden Abschluss aktuell erwerben, offen (Ü 18, Deutschkenntnisse mindestens B1). Wichtig ist es hervorzuheben, dass dieses Projekt keine Arbeitsmarktvermittlung, sondern eine individuelle Begleitung auf dem Berufsfindungsprozess darstellt, bei welcher auf Basis der entstandenen Interaktion auch eine ganzheitliche Beratung, unter anderem zur Berufsidentitätsfindung sowie informeller und non-formal erworbener Kompetenzen, möglich ist. Die Mentor/-innen haben durch das Programm die Chance, die Mentees als potentielle Arbeitnehmer/-innen für ihr Unternehmen zu begeistern. Dem Fachkräftemangel, vor allem in den ländlichen Regionen rund um Koblenz, dient das Kooperationsprojekt damit als unterstützende Maßnahme. Auch können die Unternehmen das Projekt für ihre Sichtbarkeit im Rahmen ihrer *corporate social responsibility* nutzen. Ziel soll es sein, Zuwanderung als wirkliche (kulturelle) Bereicherung zu erleben und als Wachstumsfaktor für die Region wahrzunehmen.

Literatur

- Aumüller, Jutta. 2009. *Assimilation*. Bielefeld: Transcript.
- Auernheimer, Georg. 1996. *Pädagogik in multikulturellen Gesellschaften* (Jahrbuch für Pädagogik), Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Bade, Klaus J. 2012. Migration und Integration in die Einwanderungsgesellschaft. http://kj Bade.de/wp-content/uploads/2012/06/20120614_migration-integration-thesen.pdf (Zugegriffen: 7. Januar 2019).
- Bauböck, Rainer. 1999. Liberal justifications for ethnic group rights. In *Multicultural Questions*, Hrsg. Christian Joppke, Steven Lukes, 133–157. Oxford: Oxford University Press.
- Krummacker, Michael. 2000. Zuwanderung, Migration. In *Großstadt – Soziologische Stichworte*, Hrsg. Hartmuth Häußermann, 323–333. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kruse, Jan. 2011. *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Reader. Freiburg.
- Meier-Braun, Karl-Heinz. 2015. *Einwanderung und Asyl. Die 101 wichtigsten Fragen*. München: CH Beck.
- Mayring, Philipp. 2003. *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Otto, Hans-Uwe, Schrödter, Mark. 2006. *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft: Multikulturalismus – Neo-Assimilation – Transkulturalität*. Lahnstein: Neue Praxis.
- Prenzel, Annedore. 1993. *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in interkultureller, feministischer und integrativer Pädagogik*. Opladen: Springer.
- Pries, Ludger. 2003. Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften. *Geographische Revue* 2: 23-39.