

University of Applied Sciences Koblenz

RheinMoselCampus Koblenz

Fachbereich: Sozialwissenschaften

Studiengang: Kindheits- und Sozialwissenschaften M.A.

**■ Zusammenfassung der Master-Thesis
zur Erlangung des akademischen Grades
Master of Arts „Kindheits- und Sozialwissenschaften“**

Mona Kheir El Din

Interkulturelle Professionalität in der
beschäftigungsorientierten Beratung von Geflüchteten

Expert/inn/eninterviews mit Beratenden in der Region Bonn/Rhein-Sieg

Vorgelegt von:

Mona Kheir El Din, info@kheireldin.de

Bonn, 24.08.2017

1. Gutachter: Prof. Dr. Martin Schmid, Hochschule Koblenz

2. Gutachter: Prof. Dr. Matthias Knuth, Universität Duisburg-Essen

Benotung: 1.0 Sehr gut

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	2
Abstract	3
Keywords.....	3
1. Ausgangslage.....	4
2. Die Haltung und das Aufmerksamkeitsinteresse der Autorin.....	4
3. Theoretische Überlegungen.....	5
3.1. Willkommenskultur	5
3.2. Interkulturelle Öffnung.....	6
3.3. Begriffe in der Migrationsgesellschaft.....	6
3.4. Intersektionalität	7
4. Die empirische Untersuchung.....	8
4.1. Forschungsstand.....	8
4.2. Forschungsdesign.....	8
4.3. Forschungsfragen	8
5. Zusammenfassung der Erkenntnisse mit Blick auf die Forschungsfragen	11
6. Fazit und Ausblick	15
Literatur	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Handlungsfeld der BBB-Beratung Geflüchteter, teilw. adaptiert nach Göhlich 2013	9
Abbildung 2 - Von theoretischen Überlegungen zum Leitfaden.....	10
Abbildung 3 - Modell des kommunalen Einstiegsprogramms für die Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt.....	17
Abbildung 4 - Auszug A aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf.....	18
Abbildung 5 - Auszug B aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf.....	18
Abbildung 6 - Auszug C aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf	19

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBB-Beratung	Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung
EQ	Einstiegsqualifizierung
IK	Interkulturelle Kompetenz
IÖ	Interkulturelle Öffnung
IP	Integration Point (Anlaufstelle für Geflüchtete, die rechtskreisübergreifend arbeitet)
MH	Migrationshintergrund bzw. Migrationsgeschichte
MSO	Migrantenselbstorganisation(en)

Abstract

Die Eingliederung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt dauert in Deutschland durchschnittlich 15 Jahre. Der Eingliederungsprozess wird von diversen Förderprogrammen begleitet. Auch Veränderungen auf institutioneller Ebene wurden modellhaft erprobt. Viele Programme sind wesentlich davon abhängig, wie gut die Geflüchteten beruflich beraten werden. Überlegungen zur Berufsberatung und Vermittlung von Geflüchteten sind bisher wenig untersucht worden. Diese Arbeit legt den Fokus auf die in der beschäftigungsorientierten Beratung von Geflüchteten Tätigen, erörtert die Funktionsweise der Beratung und untersucht, ob die Qualität der Beratung abhängig ist von der Organisationsart und dem möglichen Migrationshintergrund der Beratenden. In der theoretischen Auseinandersetzung befasst sich die Arbeit mit den Begriffen Willkommenskultur, Integration, interkulturelle Kompetenz, Migrationshintergrund, interkulturelle Reflexivität und interkulturelle Professionalität. Die Arbeit basiert auf dem Ansatz der interkulturellen Öffnung von Organisationen und dem Ansatz der Intersektionalität mit dem Fokus auf die Differenzlinien Sprache und Nationalität. Es schließt sich ein qualitatives Forschungsdesign an, indem die Beratenden als Expert/inn/en befragt werden. Der Leitfaden basiert auf wesentlichen Merkmalen des Konzeptes der interkulturellen Öffnung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Qualität der Beratung von der Organisationsart abhängt, nicht jedoch vom Migrationshintergrund der Beratenden. Zentrale Schlussfolgerungen sind eine ausbaufähige systematische Netzwerkaktivität und eine fehlende professionelle Reflexion. Abschließend wird ein Vorschlag für ein kommunales Einstiegsprogramm für die Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gemacht, flankiert durch ein „Begleitheft für den Berufseinstieg in Deutschland“. Offen bleibt eine empirische Intersektionalitätsanalyse der vorliegenden Interviews entlang der Differenzlinien Sprache und Nationalität.

Keywords

Interkulturelle Professionalität, Interkulturelle Öffnung, Geflüchtete, beschäftigungsorientierte Beratung, Intersektionalität, Eingliederung in den Arbeitsmarkt

1. Ausgangslage

Die Eingliederung von nach Deutschland geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt stellt eine große Herausforderung dar. Obwohl qualifizierte Arbeitskräfte in einigen Regionen und Berufsfeldern fehlen (vgl. Beckmann und Klaus 2016, Neubauer und Ehrentraut 2015, Zika et al. 2015), gehen Experten davon aus, dass die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt durchschnittlich 15-20 Jahre dauert (vgl. Dumont et al. 2014) – eine lange Zeit, die den Staatshaushalt belastet, die Geflüchteten demotiviert und zu weiterem Anschwellen populistischer Abwehrhaltungen in der Mehrheitsgesellschaft führen kann. Es gibt erste empirische Erkenntnisse zu den Hürden, die der Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Weg stehen. Viele Förderprogramme wurden auf Bundesebene initiiert, die Geflüchtete in die Lage versetzen sollen, mittels Anerkennung von ausländischen Qualifikationen, Sprachkursen, fachsprachlichen Kursen, Praktika und Weiterqualifizierung am Arbeitsmarkt teilzuhaben. Veränderungen auf institutioneller Ebene wurden ebenfalls modellhaft erprobt und umgesetzt. Viele Programme sind wesentlich davon abhängig, wie gut die Geflüchteten beruflich beraten werden. Braun und Lex stellen fest, dass „... Leistungen der Berufsberatung für die Zielgruppe junge Flüchtlinge weder in der Forschungsliteratur noch in den fachlichen Debatten einen besonderen Stellenwert haben. ... Überlegungen und Konzepte der Berufsberatung zur Beratung und Vermittlung von Flüchtlingsjugendlichen sind jedenfalls in den letzten Jahren nicht breit publiziert worden“ (Braun und Lex 2016, S. 36). Die Autorin will daher der Frage nachgehen, wie die beschäftigungsorientierte Beratung für Geflüchtete vor Ort funktioniert und ob die Leistungen der Beratenden eher integrationsfördernd oder integrationshemmend sind. Da die Autorin zum Zeitpunkt der empirischen Untersuchung Zugang zur beschäftigungsorientierten Beratung in der Region Bonn/Rhein-Sieg hatte, soll diese Region exemplarisch untersucht werden.

2. Die Haltung und das Aufmerksamkeitsinteresse der Autorin

Kloha und Söyler erwähnen die notwendige Reflexion der Haltung und des Menschenbildes des Forschenden (vgl. Kloha und Söyler 2015). Die Autorin dieser Arbeit ist Anti-Bias-Trainerin¹ (Anti-Diskriminierungstrainerin) und beschäftigt sich seit

¹ Pädagogischer Ansatz nach Derman-Sparks

Jahren mit Machtstrukturen. Gleichzeitig arbeitete sie zu Beginn der Masterarbeit als „Willkommenslotsin“ in der Beratung von Unternehmen und Geflüchteten, um im Auftrag der ersteren freie Ausbildungs- und Arbeitsstellen passgenau mit Geflüchteten zu besetzen. Dabei wurde ihr das Machtgefälle zwischen beiden Parteien besonders vor Augen geführt. Auch die eigene Machtposition als Beratende gegenüber den Geflüchteten und die damit einhergehende Verantwortung wurde ihr sehr bewusst.

Vom besonderen Interesse sind in dieser Arbeit die in der Berufsorientierung Beratenden. Wie gehen sie mit der Macht um, die ihnen über ihre Rolle gegeben ist? Wie werden sie darauf vorbereitet? Wie werden sie dabei unterstützt? Und wie gehen Sie mit den Gegebenheiten in der Gesellschaft, in ihrer Organisation und auf dem Arbeitsmarkt um?

Seit einigen Jahren gibt es schon stabile Erkenntnisse zur Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt (vgl. Brücker et al. 2017, S. 5). Mit der „neuen“ Zuwanderung von Asylbewerbern seit Sommer 2015 wäre es möglich, dass diese Erkenntnisse in die jetzt geschaffenen bzw. bestehenden Strukturen einfließen, sodass die Eingliederung in den Arbeitsmarkt besser klappen müsste als noch vor Jahren. Zwei Jahre nach dem erneuten Zuzug vieler Asylbewerber ist es nun Zeit, dies zu überprüfen.

3. Theoretische Überlegungen

3.1. Willkommenskultur

Die Masterarbeit befasst sich zunächst mit dem Begriff der Willkommenskultur als Alternative zu dem Begriff „Integration“, der in der Regel nur die Zugewanderten in den Blick nimmt und ihnen Anpassungsleistungen abfordert. Der Begriff Willkommenskultur ist nicht unumstritten, verglichen mit dem Begriff Integration stecken in ihm Chancen und er ist vor allem noch nicht abgenutzt. Man kann sagen, dass der Begriff Willkommenskultur eine große Chance in sich trägt, weil er nicht einseitig fordernd Zugewanderte wahrnimmt, sondern den Blick auf die Mehrheitsgesellschaft lenkt, die „ihre Hausaufgaben“ im Kontext einer globalen Wanderung noch nicht gemacht hat. Vor allem muss Willkommenskultur nicht nur auf neu Zugewanderte, und hier ganz besonders auf diejenigen mit „hoher Bleibeperspektive“ fokussieren, sondern auch die seit langen Jahren hier lebenden Zugewanderten in den Blick nehmen, so die Forderung verschiedener Akteure auf der

Jahrestagung Migration des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes im Jahr 2013 (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung 2014, S. 13). Willkommenskultur sollte auch gelten, ohne sich dabei an der reinen „Nützlichkeit“ zu orientieren (ebd., S. 11).

3.2. Interkulturelle Öffnung

Auch mit der Interkulturellen Öffnung von Organisationen befasst sich die Masterarbeit, vor allem derjenigen Organisationen, die in der berufsorientierenden Beratung aktiv sind. Der Ansatz der Interkulturellen Öffnung ist schon seit 20 Jahren wissenschaftlich etabliert (vgl. Handschuck 2008, S. 31, Filsinger 2002, S. 13). Interkulturelle Öffnung (IÖ) ist ein wichtiger Aspekt in der Bereitstellung von Dienstleistungen für Geflüchtete, wie auch die Dienstleistung der beruflichen Beratung. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die IÖ in der Praxis der beruflichen Beratung angekommen ist. Es kann festgestellt werden, dass IÖ in der BBB-Beratung laut Forschungsstand noch ausbaufähig ist. Es gibt Ansätze, Mehrsprachigkeit und Leichte oder Einfache Sprache zu nutzen, auf der unteren Hierarchieebene wurden schon Fachkräfte mit MH eingesetzt und es gibt gute Kompetenzfeststellungsverfahren, die einen ressourcenorientierten Ansatz verfolgen. Inwieweit sie genutzt werden, ist jedoch nicht klar. Bestehende Netzwerkstrukturen sollten weiter ausgebaut werden, eine partnerschaftliche Begleitung des gesamten Beratungsprozesses wäre möglich. Das Thema Deutschkenntnisse, die Einschätzung entsprechender Kenntnisse und die Bedeutung von Deutschkenntnissen im Zusammenhang mit beruflicher Integration verweisen jedoch auf weiterhin bestehende Vorbehalte sowie diskriminierende Strukturen.

3.3. Begriffe in der Migrationsgesellschaft

Weiterhin befasst sich die Masterarbeit mit den Begriffen interkulturelle Kompetenz (IK), Migrationshintergrund (MH), interkulturelle Reflexivität (IR) und interkulturelle Professionalität (IP). In der Auseinandersetzung mit Schriften von Hinz-Rommel, Mecheril, Auernheimer und Frankfurter geht es um starre Vorstellungen von Kulturen, Kulturalisierung in der Einwanderungsgesellschaft, dem Fremdheitskonstrukt „Migrationshintergrund“ und der fehlenden strukturellen Ebene in der Auseinandersetzung mit der Migrationsgesellschaft. Der Begriff der „Interkulturellen Professionalität“ von Mecheril erwies sich als passgenau, da er in einem Wort die Anforderungen für Beratungssituationen mit Geflüchteten beschreibt.

3.4. Intersektionalität

Die IÖ von Organisationen, die vom Verständnis einer interkulturellen Professionalität nach Mecheril ausgeht, ermöglicht einen gleichberechtigten Zugang von Zugewanderten zu Diensten, die ihnen – wie dem Rest der Bevölkerung - zustehen. Gleichwohl geht die Masterarbeit zusätzlich auf den Ansatz der Intersektionalität ein, da er der Reflexion von „Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnissen die soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten reproduzieren“ (Walgenbach 2012, S. 2) – so wie es die interkulturelle Professionalität erfordert – dienlich ist. Intersektionalität geht auch weit über „Interkulturalität“ hinaus und öffnet so den Blick für andere Faktoren (möglicher Benachteiligung) und ihre Wechselwirkungen, die eine Beratung wesentlich beeinflussen können. Aus dem komplexen Ansatz der Intersektionalität stehen für die Fragestellungen dieser Masterarbeit nur die zwei Differenzlinien Sprache und Nationalität im Mittelpunkt.

Es kann festgestellt werden, dass die Kategorisierung von Geflüchteten anhand der Differenzlinien Sprache und Nationalität fatale Folgen für die Geflüchteten hat, aber auch für unsere Gesellschaft nicht sinnvoll sein kann. Würden allen Geflüchteten Zugänge zu Deutschkursen und anderen berufsvorbereitenden oder arbeitsmarktvorbereitenden Maßnahmen gewährt, so würde ein gesamtwirtschaftlicher Gewinn entstehen. Bessere Voraussetzungen für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt öffnen den Geflüchteten z.B. den Weg zum Facharbeiter, der unabhängig von Leistungen des Staates leben kann und in die sozialen Kassen einzahlt. Selbst bei Geflüchteten, die nach gesetzlicher Lage später abgeschoben werden, entsteht ein Gewinn, denn mit ihren hinzugewonnenen Kenntnissen könnten sie bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt in ihrem Herkunftsland und somit auch weniger Grund für eine erneute Flucht haben. Die Abschaffung der Kategorien „sichere Herkunftsländer“ und der „geringen oder hohen Bleibeperspektive“ sollte daher politisches Ziel sein. Gleichzeitig sollten Fördermittelgeber und Träger Zugangsschwellen für Geflüchtete auf dem Weg in den Arbeitsmarkt überprüfen, anstatt hauptsächlich auf die deutschen Sprachkenntnisse zu fokussieren. Sie sollten auch daran arbeiten, Benachteiligungen von Zugewanderten in Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt zu beheben oder zumindest aufzuzeigen, denn die Benachteiligungen, die alteingesessene Bewerber mit MH im Übergang von Schule zu Beruf erleben, betreffen geflüchtete Bewerber mindestens gleichermaßen.

4. Empirische Untersuchung

4.1. Forschungsstand

Die Masterarbeit beschreibt den Forschungsstand zur interkulturellen Professionalität in der Beratung von Geflüchteten als recht dünn. Auf der Grundlage der bisherigen Forschungen und der bisherigen Praxis lassen sich jedoch bereits Hypothesen aufstellen, vor allem in Bezug auf die Hürden, die der Teilhabe von Geflüchteten am deutschen Arbeitsmarkt entgegenstehen. Abbildung 1 gibt einen Überblick über diesen Hürden, eingebettet in den gesellschaftlichen Kontext.

4.1. Forschungsdesign

Die empirische Untersuchung in Form eines qualitativen Forschungsdesigns, basiert auf den Schriften von Gläser und Laudel (vgl. Gläser und Laudel 2010) und Meuser und Nagel (vgl. Meuser und Nagel 1991). Beide beschreiben die Untersuchungskombination von Experteninterview und qualitativer Inhaltsanalyse. Beim vorliegenden Forschungsdesign wird ein theoretisches Sampling genutzt. Basierend auf den Theorien wie auf praktischen Expertisen wurden Indikatoren für die Untersuchung entwickelt. Daraus wurde ein Leitfaden für die Experteninterviews entwickelt. Abbildung 2 zeigt diesen Zusammenhang.

4.1. Forschungsfragen

Die Autorin möchte für die Region Bonn/Rhein-Sieg feststellen, wie die beschäftigungsorientierte Beratung für Geflüchtete, die neu zugewandert sind, funktioniert. Dabei soll der Fokus auf die Beratenden gelegt werden. Sie sind die Experten vor Ort, ihr Verständnis von Integration, ihre professionelle Haltung gegenüber ihren Klienten, ihr professionelles Selbstverständnis als Beratende und im Kontext ihrer Institution, ihr Umgang mit den Hürden und den Kompetenzen der Geflüchteten und ihre Ideen für eine möglichst schnelle und gleichzeitig für alle Beteiligten zufriedenstellende Eingliederung in den Arbeitsmarkt sollen in den Blick genommen werden. Es stellen sich folgende Fragen: Welche Bedeutung hat die BBB-Beratung bei der Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt? Trägt sie zur qualifikationsadäquaten Vermittlung bei oder unterstützt sie sogar Dequalifizierungseffekte? Wie kann die Beratung verbessert werden, sodass der Eingliederungsprozess beschleunigt wird und die Geflüchteten ihrer Qualifikation entsprechend arbeiten können?

Gesellschaftliche Vorbehalte gegenüber Zugewanderte
Guter Arbeitsmarkt, der aber nur bad jobs für Geflüchtete bereitstellt

Veränderte Gesellschaft durch Migration

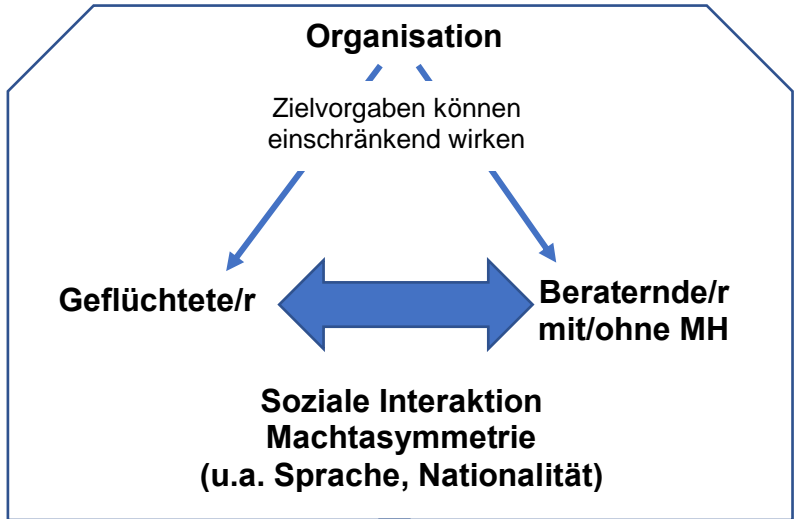
Deutschland als Einwanderungsland wider Willen

Europäisierung

Globalisierung

Individuelle Hürden aufseiten der Geflüchteten

- Fehlendes, nicht anerkanntes oder in Deutschland nicht passenden soziales, kulturelles und ökonomisches Kapital
- Psychosoziale Probleme
- Wunsch nach schneller Arbeitsaufnahme



Strukturelle Hürden auf seiten der aufnehmenden Gesellschaft

- Uneinheitlich umgesetzte rechtliche Rahmenbedingungen
- Fehlende Förderung akademischer Laufbahnen
- „Hohe Bleibeperspektive“ als Hemmnis
- Fokussierung auf den deutschen Spracherwerb bei fehlender differenzierter beruflicher Fördermaßnahmen
- Lange Wartezeiten
- Komplexes Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen und fehlende Anschlussmöglichkeiten
- Fehlende verzahnte Zusammenarbeit
- Fehlende interkulturelle Öffnung der Institutionen (Komm-Struktur, Behördensprache, Überforderungen der Beschäftigten)

**Erfordert Professionalität auf individueller und institutioneller Ebene
Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Professionalität als Strategie**

Abbildung 1 - Handlungsfeld der BBB-Beratung Geflüchteter, teilw. adaptiert nach Göhlich 2013

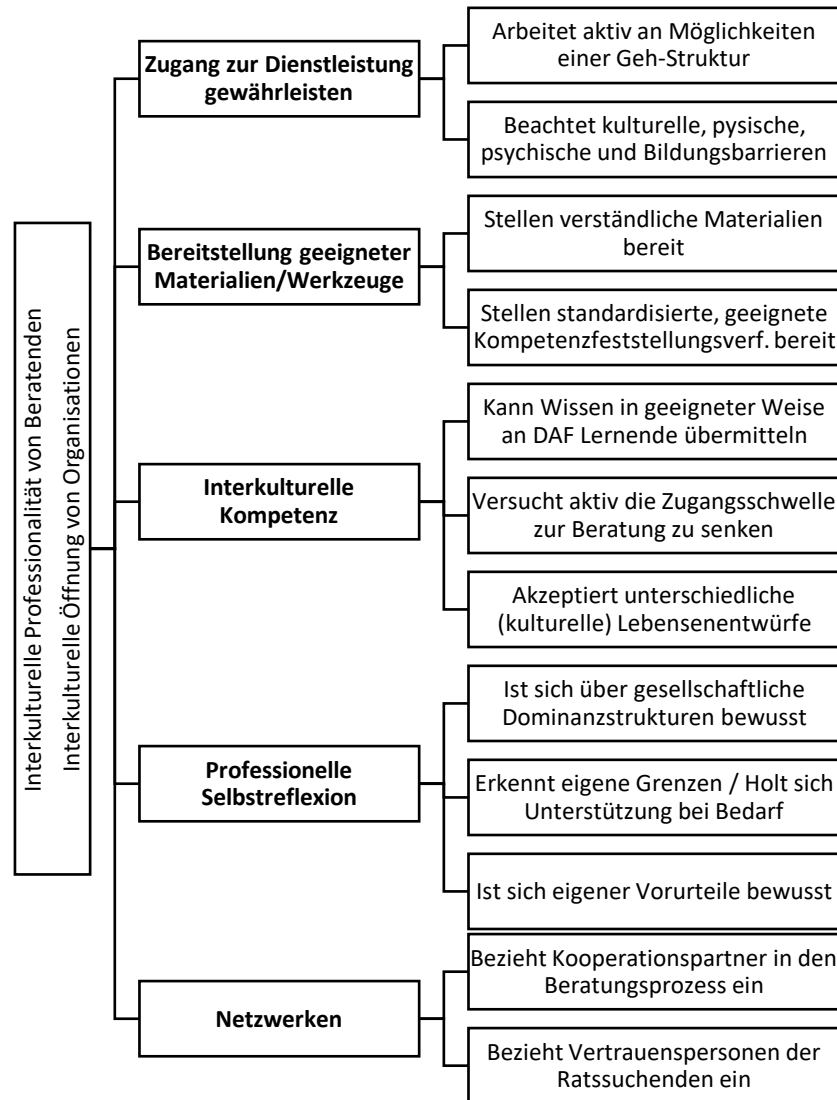


Abbildung 2 - Von theoretischen Überlegungen zum Leitfaden

Überarbeiteter Leitfaden nach dem Pretest

Aufwärmphase

1. Wie lange arbeiten Sie mit Geflüchteten?
2. Was haben Sie davor gemacht?

Zugang zur Zielgruppe

3. Wie kommt die erste Begegnung zwischen Ihnen / Ratsuchenden zustande?
 - Woher erfahren Ratsuchenden von Ihrem Angebot?
 - Wie werben Sie für Ihr Angebot?
 - Gehen Sie auch zu den Ratsuchenden?

Beratungsprozess

4. Wie gehen Sie vor beim ersten Beratungstermin? Und wie geht es dann weiter?
5. Wie verständigen Sie sich? Wie klappt das?
6. Welche Schwierigkeiten begegnen Ihnen in Ihrer Arbeit? Wie gehen Sie damit um? Wer unterstützt Sie? Wo holen Sie sich Unterstützung? (Arbeitgeber/Netzwerk/Kollegen)
7. Welche Ziele verfolgen Sie bei der Beratung? Was werten Sie als Erfolg?
8. Haben Sie Netzwerkpartner? Wer? Wie arbeiten Sie zusammen?

Qualifikationen

9. Welche Qualifikationen waren für Ihren Arbeitgeber wichtig, als Sie die Stelle bekommen haben?
10. Welche Qualifikationen sind Ihrer Meinung nach wichtig für diese Arbeit?

Abschluss

11. Was möchten Sie mir noch mitteilen, was im Interview zu wenig Berücksichtigung fand?

5. Zusammenfassung der Erkenntnisse mit Blick auf die Forschungsfragen

Der Zugang zur BBB-Beratung - als Teil einer ernsthaft gemeinten Willkommenskultur (vgl. Heckmann 2012) – in den teilnehmenden Organisationen in der Region Bonn/Rhein-Sieg wird unterschiedlich gehandhabt. Nur soziale Träger sind in der Lage, eine echte Geh-Struktur zu etablieren. Öffentliche Träger sind nach wie vor nicht in der Lage, ihre Beratung in Flüchtlingsheime zu verlagern. Dabei haben sie eine Schlüsselfunktion inne, denn sie verteilen berufsvorbereitende Maßnahmen auf die Zielgruppe. Hier wäre ein „echtes Early Intervention“ möglich. Es wird Zeit, dass öffentliche Träger sich auf den Weg zu ihren Kunden machen. Bildungsträger können im jetzigen System von Bildungsmaßnahmen keine Geh-Struktur aufweisen. Sie dürfen nur auf Zuweisung der BA bzw. des Jobcenters handeln. Es wäre ihnen jedoch möglich nachzufassen, warum manche Geflüchtete nicht zu den Maßnahmen erscheinen. Bildungsträger als auch Auftraggeber könnten dies als wertvolles Feedback für ihre Arbeit auffassen.

Beim ersten und wichtigsten Beratungskontakt gilt es für Beratende zu erfassen, welche Sprachkompetenzen Ratsuchende haben und darauf in angemessener Weise zu reagieren, um die richtigen Kommunikationsmittel auszuwählen (vgl. Kohn 2017, S. 10–11). Migrationssprachen sind inzwischen bei vielen Trägern vorhanden, vor allem baut dies auch Vertrauen auf. Gehört man nicht zu diesen Beratenden, so ist man von den Möglichkeiten, die der Arbeitgeber bietet, abhängig. Die Dolmetscherhotline, die in der öffentlichen Beratung genutzt werden kann (vgl. I6, Abs. 26, 62 und 65, I6, Abs. 26) ist eine gute Antwort auf die fehlenden Sprachkompetenzen von Mitarbeiter/inn/en in Bezug auf aktuelle Migrationssprachen. Gleichzeitig benötigen diese Mitarbeitenden Geduld, Empathie und vor allem eine positive Haltung gegenüber den Geflüchteten. Diese Haltung ist im anstrengenden Alltag nicht immer gegeben, umso mehr ist es wichtig, Raum zu geben für eine Supervision oder Intervision.

Die Empathie für die Zielgruppe der Geflüchteten wird von allen Beratenden als wichtige Qualifikation für ihre Arbeit gesehen. Besonders empathiefähige Beratende haben es aber besonders schwer. Ihr Engagement und ihr Bewusstsein für die sozialen Lebenslagen der Geflüchteten auf der einen Seite und ihr Wissen über Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite (vgl. I3, Abs. 39 und 46, I5, Abs. 50, 63 und 79) führen dazu, dass diese Beratenden schnell an ihre Grenzen stoßen, vor allem, wenn keine Reflexionsmöglichkeiten vorhanden sind.

Die Erkenntnisse zum Umgang mit Kommunikationsschwierigkeiten und zur Überbelastung der Beratenden durch eine hohe Empathiefähigkeit zeigen, wie wichtig eine professionelle Selbstreflexion ist. Laut Mecheril und Auernheimer ist Reflexion ein wesentlicher Faktor der interkulturellen Professionalität (vgl. Mecheril 2013). Umso erstaunlicher ist, dass diese bei allen untersuchten Trägern nicht oder nur rudimentär vorgesehen ist. Diese Situation kann dazu führen, dass Beratende aufgerieben werden und Frust und Fluktuation die Folge sein können. Die Forschungsfrage nach den Beratenden und ihren interkulturellen Kompetenzen kann damit beantwortet werden, dass diese Kompetenzen in unterschiedlichen Abstufungen vorhanden sind, aber von den beratenden Individuen abhängen. Machtasymmetrien in der Beratungssituation können von den meisten Beratenden reflektiert werden. Sobald sie unter (Zeit-)druck geraten, nimmt die Reflexionsfähigkeit aber ab. Daher sind Schulungen oder regelmäßige Teamsitzungen, die Raum geben für eine Reflexion, unabdingbar. Diese werden so gut wie gar nicht von den Arbeitgebern angeboten. Es gibt viele Beispiele dafür, dass Beratende Ihre interkulturellen Kompetenzen nutzen, um den Beratungsverlauf positiv zu beeinflussen (vgl. I2, Abs. 16, Abs. 25 und Abs. 29, I3, Abs. 37 und 61, I5, Abs. 11, 26, 34 und 58, I6, Abs. 18 und 32)

Die Forschungsfrage nach der Zusammenarbeit mit anderen Netzwerkpartnern kann damit beantwortet werden, dass systematische Netzwerkarbeit bei allen Trägern wenig bis nicht vorhanden ist. Für Bildungsträger gehört Netzwerken offensichtlich nicht zu ihren Aufgaben. Das mag damit zusammenhängen, dass Zeit für das Netzwerken fehlt (vgl. Daumann et al. 2015, S. 16–17). Hier stellt sich auch die Frage, ob Bildungsträger angemessen für ihre Leistungen bezahlt werden und nach welchen Kriterien die BA und das Jobcenter die Ausschreibungen für die Maßnahmen bewerten. Anders gefragt: Wie viel ist die erfolgreiche Eingliederung der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt wert? Fischer bemängelte schon 2004, dass Fördermaßnahmen für Benachteiligte im Übergang in den Beruf von der BA finanziert werden und Bildungsträger unter großen Konkurrenzdruck setzen. Außerdem bemängelte sie, dass öffentliche Träger vollkommen überlastet seien (vgl. Fischer 2007b, S. 47–49). Beide Kritikpunkte sind auch in dieser Untersuchung nachvollziehbar und haben Einfluss insbesondere auf das Netzwerkverhalten. Ein möglicher Lösungsweg liegt aber nicht in der Hand der Träger selbst, sondern in der Finanzierungsstruktur. So lange diese Beratungsarbeit ausschließlich durch Projekte finanziert wird und solange gewinnorientierte Träger mit

einbezogen werden ohne regelmäßige Kontrolle der tatsächlich stattfindenden Arbeit, so lange wird sich nichts an der misslichen Situation ändern.

Das Ziel einer BBB-Beratung sollte eine möglichst passgenaue Vermittlung ihrer Kunden sein, um eine Dequalifizierung zu vermeiden. Vor allem bei Migranten als Zielgruppe und hier insbesondere bei Geflüchteten ist eine professionelle Arbeit wichtig, da Geflüchtete häufig im Arbeitssektor „bad jobs“ zu finden sind (Kühne 2009, S. 254–255). Einzelnen Beratenden ist dies bewusst. Die Arbeitsumstände lassen ihnen jedoch häufig zu wenig Spielraum, um passgenau zu handeln. Das größte Problem jedoch ist das Fehlen von differenzierten Angeboten für Geflüchtete. Öffentliche Träger vermitteln in Standardmaßnahmen, die auf Mangelberufe fokussieren und die durch profitorientierte Bildungsträger angeboten werden. Es fehlen Angebote für Mütter, Akademiker und für Analphabeten bzw. Geflüchtete mit wenig schulischer Erfahrung. Ein positives Beispiel, um einer Dequalifizierung etwas entgegen zu wirken, beschreibt eine beratende Person, die in der Beratung zweigleisig fährt, sofern der/die Ratsuchende dies wünscht. Einerseits wird auf einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt hin beraten: „Plan A“, andererseits auf den weiter entfernt liegenden Berufswunsch des/der Ratsuchenden: „Plan B“ (vgl. I5, Abs. 81).

Die Befristung der Projekte bzw. der Maßnahmen hat Auswirkungen auf die dort als Beratende Tätigen. Wer professionelle Beratung erwartet, muss auch die Arbeitssituation der Beratenden im Blick haben. Prekäre Arbeitsverhältnisse tragen dazu bei, dass die Beratende sich nicht 100% auf ihre Arbeit konzentrieren können, da sie ihre eigene Situation auch im Blick haben müssen. Mecheril und Auernheimer sprechen von der strukturellen Ebene der IÖ bezogen auf die Zielgruppe (vgl. Mecheril 2013, S. 15, Auernheimer 2013, S. 50–51), diese ist aber durchaus auch anwendbar auf die Beratenden als Teil der Struktur der institutionellen Berufsberatung.

Weiterhin gehen die Träger nicht ihrer Aufgabe nach, den Beratenden eine Supervision oder Intervision zur Verfügung zu stellen. Interkulturelle professionelle Beratung ohne (Selbst-)Reflexion ist nicht professionell (vgl. Mecheril 2013, Auernheimer 2013, S. 66, Hoffman 2013, S. 129) und wird der Zielgruppe der Geflüchteten nicht gerecht. Hier müssen alle Träger im Sinne ihrer Mitarbeitenden und damit auch im Sinne der Zielgruppe nachbessern. Die Antwort auf die Forschungsfrage nach der Unterstützung der Arbeitgeber und die Möglichkeit einer professionellen Reflexion muss daher mit „Nein“ beantwortet werden. Einzige

Ausnahme bildet hier der telefonische Dolmetscherdienst der öffentlichen Träger als echter Service für die Beratenden.

Abschließend muss festgestellt werden, dass die Organisationsart bei manchen Aspekten einen großen Einfluss auf die Qualität der Beratung hat. So ist eine gute, passgenaue Beratung bei gewinnorientierten Bildungsträgern laut Untersuchung nicht möglich wegen der Gewinnorientierung, der fehlenden Unterstützung durch den Arbeitgeber, der fehlenden Kommunikation mit Netzwerkpartnern und dem entmündigenden Umgang mit den Geflüchteten. Die Untersuchung zeigt auch, dass öffentliche Träger immer noch mit einer reinen Komm-Struktur arbeiten und wenig Raum für Netzwerkarbeit geben. Ihre Mitarbeiter/inn/en stehen unter einer hohen Arbeitsdichte; den Kunden bieten sie nur Standardmaßnahmen an. Soziale Träger scheinen der Untersuchung nach mit am weitesten in der Interkulturellen beruflichen Beratung vorangeschritten zu sein. Auch hier gibt es jedoch noch problematische Aspekte in der Beratung, vor allem die fehlende Reflexionsmöglichkeit.

In Anlehnung an Hoogsteders Stufenmodell der Interkulturellen Öffnung (vgl. Besamusca-Janssen und Scheve 1999, S. 43–44) kann resümiert werden, dass bei Bildungsträgern in der BBB-Beratung die Dienstleistung für Personen mit MH geöffnet ist, ein interkulturelles Management jedoch mangels Schulung der Mitarbeitenden nicht gegeben ist. Auch wenn Mitarbeitende mit MH dort beschäftigt sind, so scheint dies nicht auf strategischen Erwägungen im Sinne der Kunden zu beruhen. Die Untersuchung legt nahe, dass Bildungsträger sich erst auf der zweiten Stufe der IÖ befinden.

Öffentliche Träger in der BBB-Beratung scheinen in diesem Punkt weiter zu sein. Ausschließlich basierend auf den Aussagen der Beratenden kann man feststellen, dass sie sich mindestens auf der Stufe vier des Stufenmodells der IÖ befinden. Mitarbeitende mit MH wurden bewusst für die Arbeit eingesetzt. Gleichzeitig ging man nicht davon aus, dass diese Mitarbeitenden automatisch interkulturelle Kompetenzen mitbringen, sondern sie wurden darin geschult. Soziale Träger haben in der Untersuchung den Eindruck hinterlassen, dass sie in der IÖ ihrer Organisation am weitesten sind. Ihre Aussagen erwecken den Eindruck der Durchdringung der Organisation durch eine wertschätzende Haltung, die sowohl durch eine erhöhte Anzahl der Mitarbeitenden mit MH als auch durch reflektierte Mitarbeitende ohne MH gewährleistet wird. Eine Zuordnung zu einer Stufe ist mangels konkreter strategischer

Informationen nicht möglich. Sie befinden sich ebenso mindestens auf Stufe vier des Hoogsteder'schen Stufenmodells IÖ.

6. Fazit und Ausblick

Die wesentlichen Kritikpunkte dieser Untersuchung beziehen sich auf zwei Aspekte:

- Die fehlende Reflexionsmöglichkeit und
- die fehlende systematische Netzwerkstruktur

Diese Aspekte können durch ein gemeinsames Einführungsprogramm auf kommunaler Ebene – angelehnt an die Einführungsprogramme in Dänemark und Schweden (vgl. Schwarzwälder 2016) - verbessert werden. Auch wenn bisherige Evaluationen der Arbeitsmarktintegrationsbemühungen der einzelnen europäischen Länder für Geflüchtete noch fehlen, so kann eine systematische Zusammenarbeit, die Konkurrenzdenken zumindest verringert, nicht nachteilig sein im Vergleich zur heutigen Situation, in der ein Durcheinander an Akteuren und Maßnahmen das Bild beherrschen (vgl. Bojanowski 2014). Auch eine Konzentration der Beratenden auf jeweils eine Zielgruppe (Geflüchtete oder Arbeitgeber) kann sich vorteilhaft auswirken. Gleichzeitig kann die Arbeit der Bildungsträger durch ihre Einbindung in dieses Programm verbessert werden. Abbildung 3 zeigt das Modell eines kommunalen Einführungsprogramms und bezieht alle Akteure in der Flüchtlingsarbeit und alle Geflüchteten ab dem 3. Monat ihrer Einreise nach Deutschland ein.

Zu den wesentlichen Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit des kommunalen Einstiegsprogramms gehören die folgenden Punkte:

- Der Verzicht auf individuelle Projektziele. Alternativ werden Eingliederungsziele für die gesamte Kommune bzw. den gesamten Kreis festgelegt. Die Zusammenarbeit erfolgt also nach solidarischen Prinzipien, wo eigene Trägerziele in den Hintergrund treten, um die Zielgruppe besser bedienen zu können. Das erfordert ein Umdenken auf der Ebene der finanzierenden Ministerien, auf der Ebene der Träger und auf der Ebene der beratenden Individuen.
- Die finanzielle Unterstützung der Geflüchteten während des Einstiegsprogramms muss ohne Sanktionierungen gewährt werden, unabhängig von einer Ausbildungsvergütung und unabhängig von der Aufnahme eines Studiums.
- Das Einstiegsprogramm sollte in den ersten fünf Jahren des Aufenthalts in Deutschland greifen. Danach sollten die Geflüchteten, sofern sie noch nicht beruflich Fuß gefasst haben, in das Regelsystem des SGB II übergehen. Erste

Ansätze ähnlich funktionierender Förderketten zeigen, dass dieses Umdenken erfolgreich sein kann (vgl. Knabe 2009, S. 18; Knuth 2016, S. 21–22).

- Eine Reflexionsmöglichkeit wird bei Bedarf geboten durch eine Supervision, die durch die Kommune/den Kreis bereitgestellt wird und die jede/r Akteur/in in Anspruch nehmen kann.

In der Region Bonn/Rhein-Sieg sollte dieses Modell eines Einstiegsprogramms gemeinsam von Trägern in Bonn und Rhein-Sieg getragen werden. Die Koordination könnten die IPs in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis übernehmen.

Begleitet werden sollte dieses Einstiegsprogramm von einem „Begleitheft für den Berufseinstieg in Deutschland“ nach dem Vorbild des „Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf“ (vgl. Netzwerk W und Bildungsforum Lernwelten 2016). Ziel des Begleitheftes ist es, den Geflüchteten die Möglichkeit einer aktiven Partizipation an ihrer beruflichen Eingliederung zu geben. Durch das Heft verstehen die Geflüchteten das System; die Weiterleitung von einem Netzwerkpartner zum nächsten wird dokumentiert und vereinfacht. Gleichzeitig haben Geflüchtete in der Hand, wem sie diese Informationen geben. Das Begleitheft (siehe Auszüge in den Abbildungen 4-6) beinhaltet persönliche Daten, Berufswünsche und Ziele, Informationen über die zuständigen Sachbearbeiter/inn/en in den Ämtern, Informationen über Vertrauenspersonen, Informationen über die Teilnahme an Deutschkursen und Weiterbildungen und Berichte über Praktika und Arbeit. Darüber hinaus sollte es eine einfache Übersicht über mögliche Wege der beruflichen Eingliederung in Deutschland enthalten und eine Erläuterung über die verschiedenen zuständigen Akteure und deren Aufgaben im Kontext der Beratung von Geflüchteten beinhalten. Dieses Begleitheft sollte in Leichter Sprache und in den aktuellen Migrationssprachen bereitgestellt werden und in den Flüchtlingsheimen zusammen mit einer mündlichen Erläuterung in der Sprache des/der Geflüchteten übergeben werden. Akteure in der Flüchtlingsarbeit und in der beruflichen Beratung und Bildung sollten immer dieses Heft nutzen, sofern der/die Geflüchtete es erlaubt.

Ein vom IP geleitetes Einstiegsprogramm, in dem Fallbesprechungen auf operativer Ebene und organisationsübergreifend die Regel sind und eine Supervisionsmöglichkeit für alle beteiligten Akteure in der Kommune/im Kreis bereitsteht, kann in Kombination mit dem Begleitheft, welches für Geflüchtete ein Werkzeug der Partizipation darstellt, den Prozess der Eingliederung in den Arbeitsmarkt professionalisieren.

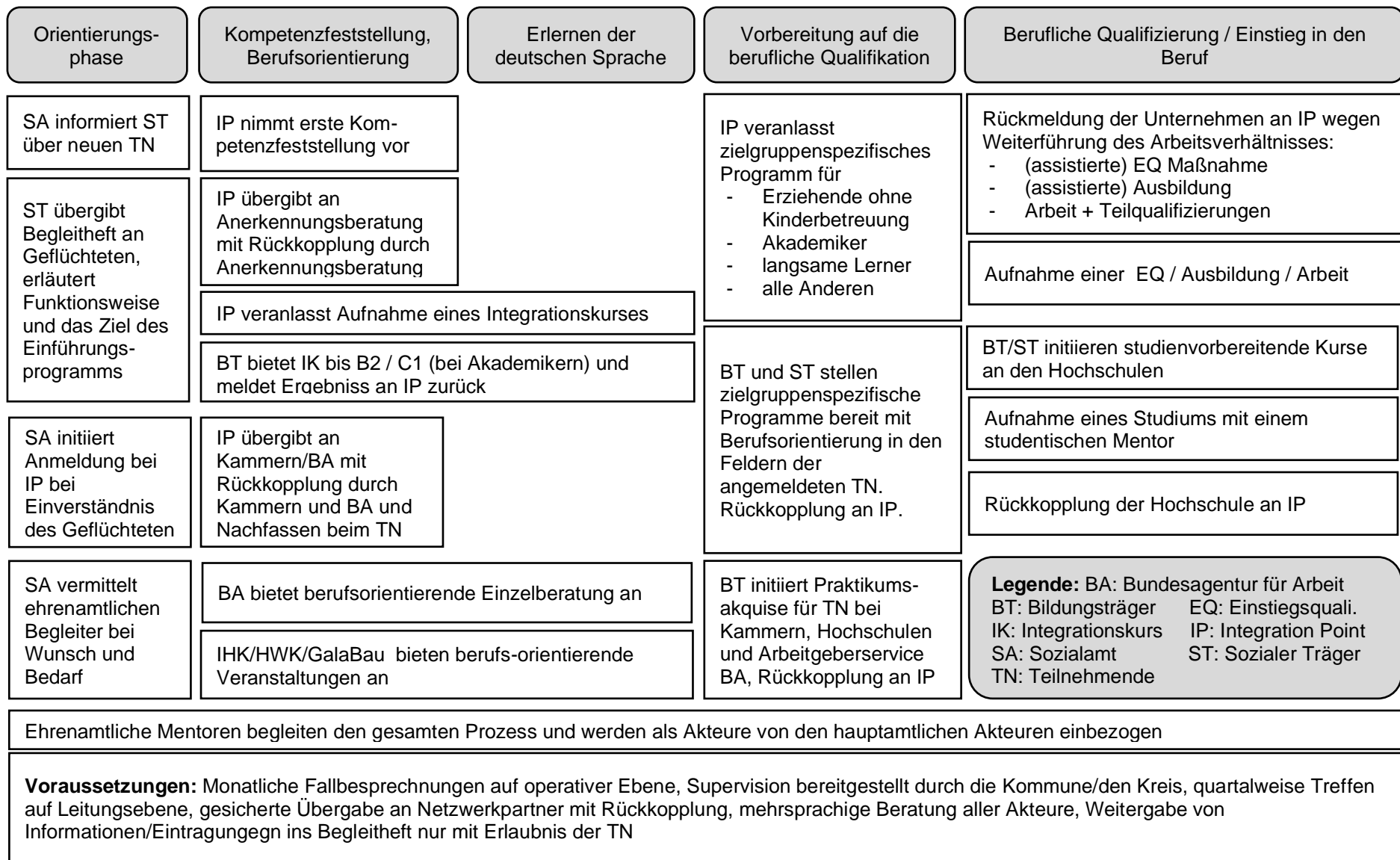


Abbildung 3 - Modell des kommunalen Einstiegsprogramms für die Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt

Meine persönlichen Daten	
Name	Vorname
Geburtsdatum	Herkunftsland
Aufenthaltsstatus	Einreisedatum
Ankunftsnachweis/BüMA <input type="checkbox"/>	
Aufenthaltsgestattung <input type="checkbox"/>	
Duldung <input type="checkbox"/>	
Aufenthaltserteilnis <input type="checkbox"/>	
Familienstand	Name Ehepartner/in
Kinder Name/Alter	Kinder Name/Alter
Postleitzahl/Wohnort	Straße/Hausnummer
E-Mail	Telefon/Handy

Meine Wünsche		
Ausbildung <input type="checkbox"/>	Studium <input type="checkbox"/>	Arbeit <input type="checkbox"/>
Arbeitszeit		
Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>	
Vormittags <input type="checkbox"/>	Nachmittags <input type="checkbox"/>	Beliebig <input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung		
Ist geregelt:	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Zusätzliche Angaben		

Abbildung 4 - Auszug A aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf

Meine Ansprechpartner/innen	
Ehrenamtliche Betreuung/Pate	
Name	Vorname
Telefon/Handy	E-Mail
Vollmacht	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Zuständige/r städtische/r Sozialarbeiter/in	
Name	Vorname
Telefon	E-Mail
Zuständige/r Sachbearbeiter/in im Sozialamt	
Name	Vorname
Telefon	E-Mail

Zuständige/r Sachbearbeiter/in im Ausländeramt	
Name	Vorname
Telefon	E-Mail
ABH-Kennziffer	
Zuständige/r Sachbearbeiter/in Jobcenter/Arbeitsagentur	
Name	Vorname
Telefon	E-Mail
Kundennummer JC/AA	
Zusätzliche Angaben	

Abbildung 5 - Auszug B aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf

Deutschkurs							
Beginn	Ende	Träger	Ansprechpartner/in	Niveaustufe	Integrationskurs Ja/Nein	Zertifikat/ TN-Bescheinigung	

Weiterbildung/Qualifizierung						
Beginn	Ende	Träger	Name	der Maßnahme		Zertifikat/ TN-Bescheinigung

Abbildung 6 - Auszug C aus dem Begleitheft für den (Wieder-)Einstieg in den Beruf

Literatur

Auernheimer, Georg (2006): Nochmals über die Unmöglichkeit, Politik durch Pädagogik zu ersetzen. In: Tarek Badawia, Helga Luckas und Heinz Müller (Hg.): Das Soziale gestalten. Über Mögliches und Unmögliches der Sozialpädagogik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften|GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 265–280.

Auernheimer, Georg (2013): Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis von interkultureller Kompetenz. In: Georg Auernheimer, Wolf-Dietrich Bukow, Christoph Butterwegge, Julia Reuter, Hans-Joachim Roth und Erol Yildiz (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 4. Auflage: Springer VS, S. 38–70.

Beckmann, Ralf; Klaus, Anton (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland - Fachkräfteengpassanalyse. Online verfügbar unter <http://brackenheimer.de/wp-content/uploads/2016/09/BA-FK-Engpassanalyse-2016-06.pdf>, zuletzt geprüft am 09.08.2017.

Besamusca-Janssen, Mieke; Scheve, Sigrun (1999): Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb. Frankfurt (Main): IKO - Verl. für Interkulturelle Kommunikation. Online verfügbar unter <https://dgfp.de/wissen/personalwissen-direkt/dokument/66571/herunterladen>.

Bojanowski, Arnulf (2014): Das Übergangsgeschehen - ein neues "Dispositiv der Macht"? Bericht über eine Verblüffung. In: Daniela Ahrens (Hg.): Zwischen Reformeifer und Ernüchterung. Übergänge in beruflichen Lebensläufen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 161–180.

Braun, Frank; Lex, Tilly (2016): Berufliche Qualifizierung von jungen Flüchtlingen in Deutschland. Eine Expertise. Online verfügbar unter http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2016/Braun_Lex_Expertise_Fluechtlinge.pdf.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Sirries, Steffen (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg (Aktuelle Berichte). Online verfügbar unter http://doku.iab.de/aktuell/2017/aktueller_bericht_1704.pdf, zuletzt geprüft am 28.05.2017.

Daumann, Volker; Dietz, Martin; Knapp, Barbara; Strien, Karsten (2015): Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Dumont, Jean-Christophe; Liebig, Thomas; Peschner, Jörg; Tanay, Filip; Xenogiani, Theodora (2014): How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module. Hg. v. OECD. Online verfügbar unter <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-EK-OECD-Arbeitspapier-092106.pdf>, zuletzt geprüft am 23.03.2017.

Fischer, Veronika (2007b): Interkulturelle Öffnung von Organisationen. In: Veronika Fischer (Hg.): Chancengleichheit herstellen - Vielfalt gestalten. Anforderungen an Organisations- und Personalentwicklung in der

Einwanderungsgesellschaft. Berlin: Frank & Timme Verlag für wissenschaftliche Literatur (Transfer aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, Band 4), S. 37–52.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag (Lehrbuch). Online verfügbar unter <http://d-nb.info/1002141753/04>.

Göhlich, Michael (2013): Organisation und kulturelle Differenz. In: Michael Göhlich, Susanne Maria Weber, Halit Öztürk und Nicolas Engel (Hg.): Organisation und kulturelle Differenz. Diversity, Interkulturelle Öffnung, Internationalisierung. Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Korr. Nachdr. Wiesbaden: Springer VS (Organisation und Pädagogik, 12), S. 1–22.

Hamburger, Franz (1999): Von der Gastarbeiterbetreuung zur Reflexiven Interkulturalität. In: iza - Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit (3-4), S. 33–40. Online verfügbar unter http://www.tik-iaf-berlin.de/pages/HauptSeiten/TextSeiten/Hamburger_Gastarbeiter.html.

Handshuck, Sabine (2008): Interkulturelle Qualitätsentwicklung im Sozialraum. Band 1: Konzeption eines Modellprojektes zur interkulturellen Orientierung und Öffnung von sozialen Einrichtungen. 1. Aufl. Augsburg: ZIEL Zentrum für Interdisziplinäres Erfahrungsorientiertes Lernen (Interkulturelle Praxis und Diversity-Management, 1).

Heckmann, Friedrich (2012): Willkommenskultur was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden? Europäisches Forum für Migrationsstudien efms (efms paper, 7). Online verfügbar unter http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf, zuletzt geprüft am 11.03.2017.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.) (2014): Welcome to Germany I. Fachkräftemigration und Willkommenskultur. Frankfurt am Main: Univ.-Bibliothek Frankfurt am Main (Heimatkunde : migrationspolitisches Portal). Online verfügbar unter https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_welcome_to_germany-fachkraeftemigration_und_willkommenskultur.pdf.

Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster, New York: Waxmann.

Kloha, Johannes; Söyler, Sevgi (2015): Zwischen Perspektivenerweiterung und -reproduktion. Methodologische und methodische Herausforderungen wissenschaftlicher Arbeiten mit ‚migrationsspezifischen‘ Themenstellungen. In: Österreich Z Soziol 40 (3), S. 299–312. DOI: 10.1007/s11614-015-0174-6.

Knabe, Elke (2009): Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Hg. v. IQ-Facharbeitskreis "Beratung" vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.kumulus-plus.de/fileadmin/pdf/iq/handlungsempfehlungen-fak-beratung-kumulus.pdf>, zuletzt geprüft am 22.02.2017.

Knuth, Matthias (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (WISO Diskurs, 2016, 21).

Kohn, Karl-Heinz P. (2017): Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen - Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials. In:

Carsten Kreklau (Hg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Bd. 2017. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst, S. 1–24.

Mecheril, Paul (2006): Das Besondere ist das Allgemeine. Überlegungen zur Befremdung des "Interkulturellen". In: Tarek Badawia, Helga Luckas und Heinz Müller (Hg.): Das Soziale gestalten. Über Mögliches und Unmögliches der Sozialpädagogik. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften|GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 311–326.

Mecheril, Paul (2013): "Kompetenzlosigkeitskompetenz". Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg Auernheimer, Wolf-Dietrich Bukow, Christoph Butterwegge, Julia Reuter, Hans-Joachim Roth und Erol Yildiz (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 4. Auflage: Springer VS, 15-37.

Mecheril, Paul; Dirim, İnci (2017): Warum nicht jede Sprache in aller Munde sein darf? Formelle und informelle Sprachregelungen als Bewahrung von Zugehörigkeitsordnungen. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS (Research), S. 447–462.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz und Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 441–471. Online verfügbar unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/2402/ssoar-1991-meuser_et_al-expertinneninterviews_-_vielfach_erprobt.pdf, zuletzt geprüft am 23.03.2017.

Netzwerk W; Bildungsforum Lernwelten (2016): Begleitheft für den (Wieder-) Einstieg in den Beruf. Online verfügbar unter http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/wiedereinstieg_in_den_beruf_begleitheft.pdf.

Schwarzwälder, Joscha (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen im EU-Vergleich: Keine Patentlösung in Sicht. Hg. v. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh (Policy Brief, 2016/03). Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Policy-Brief-Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-de_NW_03_2016.pdf.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität - eine Einführung. Online verfügbar unter www.portal-intersektionalitaet.de, zuletzt geprüft am 23.04.2017.

Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript (Sozialtheorie : Intro). Online verfügbar unter http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3307375&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm.