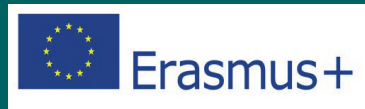


# HANDBUCH



FÜR FACHKRÄFTE IM BEREICH  
SOZIALES, GESUNDHEIT UND  
RECHT ZUR UNTERSTÜTZUNG DER  
INTEGRATION GEFLÜCHTETER

*März 2018*



# AUTOR\_INNEN

**Silvia Berbec**, Pro Refugiu Association, Rumänien

**Gabriela Ionescu**, Pro Refugiu Association, Rumänien

**Angela Berbec**, Pro Refugiu Association, Rumänien

**Lucie Biuma Bakina**, Caritas International, Belgien

**Maren Gag**, Passage Ltd., Deutschland

**Louis Henri Seukwa**, Passage Ltd., Deutschland

**Cristina Fernandez**, Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien

**Miguel Angel Gutierrez**, Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien

**Rosario Marcos**, Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien

**Eugenia Cortes**, Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien

**Marina Lopez**, Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien

**Ruth Nordström**, Senior Legal Counsel, Scandinavian Human Rights Lawyers, Schweden

**Patricia Feito**, Social Worker and Researcher, Scandinavian Human Rights Lawyers, Schweden

**Jan-Olov Svanberg**, Researcher, Scandinavian Human Rights Lawyers, Schweden

**Johnny Sivertsen**, Researcher, Scandinavian Human Rights Lawyers, Schweden

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts "Enhance Professionals' Knowledge for a Sustainable Refugees' Integration", durchgeführt von Pro Refugiu Association Rumänien, Caritas International, Belgien, Passage gGmbH Deutschland, Association Trabe Iniciativas para la Economia Social y Solidaria, Spanien, Scandinavian Human Rights Lawyers, Schweden.

Die Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Erasmus Plus Programm, Strategische Partnerschaften erstellt. Der Inhalt der Publikation liegt ausschließlich in der Verantwortung der Autor\_innen und spiegelt nicht unbedingt die Meinung des Erasmus Plus Programms wieder.

# INHALTSVERZEICHNIS

## KAPITEL 1

### ANERKENNUNG UND VERSTÄNDNIS DER KULTURELLEN VIELFALT DER GEFLÜCHTETEN ————— Seite 4

**Abschnitt 1** ————— Seite 4  
Allgemeine Überlegungen zur Professionalität im Bereich der  
erzwungenen Migration

**Abschnitt 2** ————— Seite 7  
Praktische Leitlinien für Fachkräfte im Bereich Recht, Soziales und Gesundheit

## KAPITEL 2

### EXEMPLARISCHE DIALOGE ZU DEN HÄUFIGSTEN HERAUSFORDERUNGEN DER GEFLÜCHTETEN ————— Seite 27

## KAPITEL 3

### AUSBILDUNG INTEGRIERTER GEFLÜCHTETER ZU INTERKULTURELLEN MEDIATOREN\_INNEN ————— Seite 41

**Abschnitt 1** – Der\_die interkulturelle Mediator\_in

**Abschnitt 2** – Wie man integrierte Geflüchtete zu interkulturellen  
Mediator\_innen ausbildet ————— Seite 43

# KAPITEL 1

## ANERKENNUNG UND VERSTÄNDNIS DER KULTURELLEN VIELFALT DER GEFLÜCHTETEN

### Abschnitt 1 – Allgemeine Überlegungen zur Professionalität im Bereich der erzwungenen Migration

#### 1. Professionelles Handeln vor dem Hintergrund diskursiver Konstruktionen der Kategorie „Flüchtling“

Die Arbeit mit Geflüchteten findet in der Regel immer in einem Kontext statt, der nicht vorurteilsfrei ist. Denn der Flüchtlingsbegriff, und damit auch gesellschaftliche Vorstellungen über Geflüchtete, sind im Wesentlichen als ein Produkt historischer, kultureller und politischer diskursiver Konstruktion anzusehen<sup>1</sup>, die in hohem Maße jede Interaktion und vor allem die professionelle Interaktion mit als „Flüchtlinge“ bezeichneten Personen bestimmt. Einige der wichtigsten Elemente dieser Konstruktion seien hier erwähnt:

a) Der Opferdiskurs: Als eine Folge des Zweiten Weltkriegs und unter Berufung auf die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) etablierte sich eine als schutzbedürftige und damit allein als ‚Opfer‘ konzipierte ‚Figur des Flüchtlings‘. Eine strukturelle Problematik (Krieg, politische Instabilität, Umwelt- und humanitäre Katastrophe etc.) wurde so, wie durch die GFK und das individualisierte Asylrecht indiziert, personifiziert. Die Figur des Flüchtlings begründet sich damit allein auf ihr ‚Opfer-Dasein‘. Als Opfer von Flucht und Vertreibung wird der Flüchtlingsbegriff als Folge einer spezifischen Fluchtursache definiert. Individuelle Motive, aktive Handlungsschritte der Geflüchteten werden negiert oder ignoriert und somit entsteht ein Flüchtlingsbild, das allein auf Passivität reduziert wird und verlangt damit vom Geflüchteten, sich als "echter Flüchtling" auf ein Opferdasein zu beschränken. Gerade deswegen werden Momente ihrer Handlungsfähigkeit grundsätzlich als beunruhigend resp. bedrohlich wahrgenommen, da dies die bestehende (gesellschaftliche) Ordnung infrage zu stellen droht. Exemplarisch dafür steht die Tendenz, dass jegliche Momente der Selbstinitiative und Aktivität in der Kriminalisierung des ‚nicht-echten Flüchtlings‘ münden kann. Handlungsfähigkeit ist demzufolge nicht nur unberücksichtigt, sondern wird in der Konstruktion des ‚echten Flüchtlings‘ meistens außen vor gelassen. Achille Mbembe spricht in diesem Zusammenhang von „einer Zeit, in der sich die einzige gültige Moral auf einen Mitleidsinstinkt reduziert, auf jene Tausend und Abertausend Formen der Verachtung, die sich hinter Wohltätigkeit verbergen“<sup>2</sup>.

Paternalismus und Viktimisierung sind somit Handlungsmodalitäten und zugleich modus operandi, die auf einer Interaktion basieren, wobei Geflüchtete auf ein Opferdasein reduziert werden.

b) Der Helfer- und Retterdiskurs: Die Aufrechterhaltung des Flüchtlings in seiner Opferkonstruktion ist nicht zuletzt auch deshalb problematisch, da sie allein die Konzeption eines

1 Stuart Hall (1994): Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht. In: Stuart Hall: Rassismus und kulturelle Identität. Hamburg: Argument (Ausgewählte Schriften, 2), S. 137-179.

2 Achille Mbembe (2014): Kritik der schwarzen Vernunft. Berlin: Suhrkamp, S. 257.

hilfsbedürftigen und damit vermeintlich unterlegenen Subjekts bestätigt. Dies ermöglicht im Umkehrschluss die diskursive Konstruktion des Professionellen oder auch des Ehrenamtlichen als Retter resp. als Flüchtlingshelfer. Die Konstruktion des Flüchtlings als Opfer steht damit immer in einem hierarchischen Verhältnis zu seinen ‚Retter\_innen‘. Dieses Verhältnis bedingt ein (mehrheitsgesellschaftliches) Selbstbild in der Interaktion mit Geflüchteten, welches sich heute „in Form des Helfens“ etabliert hat und bei dem aufgrund der eigenen Souveränität „die Empfänger der Hilfe den Subjektstatus des Helfers nicht erreichen können“<sup>3</sup>, denn:

*„Die Repräsentation des unterlegenen ›Anderen‹ bedingt das Selbstbild des modernen Subjekts, das damit zugleich angewiesen ist auf die Existenz jener ›Anderen‹, die möglichst nicht für sich selbst sprechen sollen, damit es nicht zu Verzerrungen der gefestigten Bilder kommt“.*<sup>4</sup>

In dieser hierarchischen Anordnung des Paradigmas des „Helfens“ erweist sich die eine Seite als humanitär und kann sich so Ihrer Menschlichkeit vergewissern, während die andere Seite als dieser Hilfe bedürftig konstruiert bleibt und ihr somit die Fähigkeit abgesprochen wird, überhaupt etwas beitragen zu können<sup>5</sup>: Denn „in dem Moment, wo Hilfsbedürftige als handlungsunfähige, bedauernswerte Opfer repräsentiert werden, stellt sich der Gestus der Überlegenheit ein“.<sup>6</sup>

**c) Kriminalisierungsdiskurs und die Konstruktion des "nicht-echten Flüchtlings":** Problematisch ist ebenfalls die Reduzierung der Fluchtursachen auf Umbrüche in den Herkunftsländern und zwar, weil zum einen damit ihre globale Verursachung und somit die Verstrickung der EU-Aufnahmeländer in der Entstehung dieser Krisen verschleiert wird. Zum anderen ist die Grenze zwischen freiwilliger und erzwungener Migration – angesichts weit verbreiteter Armut als Folge dieser global verursachten (politischen, ökonomischen, ökologischen, humanitären etc.) Krisen, die Menschen ihrer Existenzgrundlage berauben und sie so zur Migration zwingen – kaum feststellbar.<sup>7</sup> Schließlich evoziert die Differenzlinie freiwillig/erzwungen im Hinblick auf die mit der Kategorie Flüchtling hervorgebrachten Konstruktionen eine Unterteilung von ‚echten‘ vs. ‚nichtechten‘ Flüchtlingen. Eine Differenzierung, welche die Stigmatisierung des Flüchtlings maßgeblich beeinflusst. Denn die Schaffung der Differenzlinie erwünschte/unerwünschte Flüchtlinge hat in der aktuellen Europäischen Gouvernamentalität von Fluchtphänomenen nach außen substantiell zur Illegalisierung von Migrationsbewegungen und nach innen zur Kriminalisierung des als ‚nichtechten‘ konstruierten Flüchtlings beigetragen. Diese Einordnung des Migrations- und Fluchtgeschehens bietet damit eine Perspektive, die verschleiert, dass migrationspolitische Entscheidungen sich grundsätzlich an den eigenen wirtschaftlichen Interessen orientieren.

**d) Finanzierungslogik und Konstruktion von Defiziten – der Assimilationsdiskurs:** Ein weiterer und letzter erwähnenswerter Mechanismus, den die Flüchtlingskonstruktion bestimmt, stellt die Logik der Zielgruppenkonstruktion sowie die Finanzierung und Zuwendungslogik in der Sozialen Arbeit dar. Diese Faktoren bewirken, dass das „Klientel“ immer als defizitär dargestellt werden muss, als eine Art Mangelwesen.

---

3 Astrid Messerschmidt (2009): Weltbilder und Selbstbilder. Bildungsprozesse im Umgang mit Globalisierung, Migration und Zeitgeschichte. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, S. 49.

4 Ebd., S. 49f.

5 Vgl. ebd., S. 51ff.

6 Ebd., S. 52.

7 Vgl. Louis Henri Seukwa (2016): Flucht und Handlungsfähigkeit, kulturelle Bildung und globale Ungleichheit. In: Maren Ziese & Caroline Gritschke (Hg.) Geflüchtete und kulturelle Bildung: Formate und Konzepte für eine neue Praxis. Bielefeld: transcript Verlag, S. 107-122.

Die pädagogischen Maßnahmen, die dementsprechend nur assimilatorisch und kompensatorisch sein können, sollen helfen, diese Defizite zu beseitigen. In diesem Verständnis kann die Integration nur gelingen, wenn Flüchtlinge sich assimilieren, denn es fehlt ihnen an Sprachkenntnissen und anderen Voraussetzungen sowie Kernkompetenzen.

Ihre mitgebrachte „Kultur“ wird zum Teil des Problems gemacht, da diese nicht kompatibel mit der des Aufnahmelandes sei. Dieser Diskurs ist in mehrerer Hinsicht problematisch. Denn jenseits des defizitären Blicks auf die mitgebrachten „Kulturen“ werden Differenzen kulturalisiert. Darüber hinaus operiert dieser Diskurs auch mit einem pauschalisierten Kulturbegriff, wobei dieser zur Kultur eines Landes – nämlich des Herkunftslandes der Geflüchteten – stilisiert wird und somit alle anderen Kategorien der sozialen Differenzierungen, wie Milieu, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Alter etc. über Bord geworfen werden. Es ist jedoch eine durch Forschung abgesicherte Feststellung, dass Geflüchtete und Asylsuchende aufgrund ihrer primären und manchmal sekundären Sozialisation in verschiedenen Kontexten ihrer Herkunftsländer sowie aufgrund ihrer transnationalen Biografien und Fluchterfahrungen mit vielfältigen in formellen, non-formalen und informellen Bildungsbereichen erworbenen Kompetenzen ausgestattet sind.<sup>8</sup> Die oft unter sehr widrigen Bedingungen gemachten transnationalen Fluchterfahrungen sind in diesem Zusammenhang als biografische Ressource zu betrachten, die sich u.a. auch in Gestalt von Resilienzfähigkeiten gegenüber all den Herausforderungen manifestieren können. Tatsächlich sind Geflüchtete genau wie alle anderen Menschen Personen mit Kompetenzen, mit Stärken und mit Ressourcen ausgestattet, die Ihnen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen und die Grundlage für jede sinnvolle pädagogische Arbeit sind. Selbstverständlich haben einige Geflüchtete besonderen Unterstützungsbedarf, zum Beispiel bei der Bewältigung von Traumata, aber auch dies sollten wir nicht verallgemeinern.

## 2. Reflexive Professionalität in der Arbeit mit Geflüchteten

Die geschilderten diskursiven Flüchtlingskonstruktionen stellen Erkenntnishindernisse dar, deren Überwindung eine notwendige Bedingung für eine Arbeit mit Geflüchteten ist, die den Anspruch hat, professionell zu sein. Professionalität unter den Vorzeichen von diskursiven Flüchtlingskonstruktionen erfordert dementsprechend nicht nur eine permanente Dekonstruktion des vorhandenen und dominanten Wissens im eigenen Tätigkeitsfeld, sondern auch die ständige Infragestellung der eigenen Handlungsmotive. Dies geschieht dank der reflexiven Professionalität.<sup>9</sup>

Ein Kernanliegen der reflexiven Professionalität ist es, den Blick auf die Wechselbeziehungen unterschiedlicher Wissens- und Handlungsformen im Bereich professionalisierter Praxis sowie auf die Struktur des professionellen Handelns zu richten. Vor dem Hintergrund der historischen, politischen, kulturellen Konstruktionen, die eine stigmatisierte Figur des Flüchtlings hervorgebracht haben, müssen professionelle Akteure in der Flüchtlingsarbeit ein hohes Maß an Selbstreflektion entwickeln.

---

8 Louis Henri Seukwa (2006): Der Habitus der Überlebenskunst. Zum Verhältnis von Kompetent und Migration im Spiegel von Flüchtlingsbiografien. Münster: Waxmann Verlag; Joachim Schroeder & Louis Henri Seukwa (2007): Flucht Bildung Arbeit. Fallstudien zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen. Karlsruhe: Von Loeper Verlag; Heike Niedrig & Louis Henri Seukwa (2010): Die Ordnung des Diskurses in der Flüchtlingskonstruktion. Eine post-koloniale Re-Lektüre. In: „Diskurs“, Zeitschrift für Kindheits- und Jugendforschung. Heft 2-2010, S. 406-418.

9 Vgl. Bernd Dewe (2007): Reflexive Professionalität als Perspektive moderner Sozialarbeit. Sozialarbeit in Österreich, Zeitschrift für Soziale Arbeit, Bildung und Politik, 21, S. 22-27.

Es bedarf einer erhöhten Aufmerksamkeit bezogen auf Risiken der Kulturalisierung von Verhältnissen, auf die Individualisierung von strukturellen Problemen, auf den defizitären Blick auf mitgebrachte Kompetenzen und die damit einhergehenden Assimilationszwänge, auf die Machtasymmetrie in der professionellen Interaktion, sowie auf das Risiko der Nicht-Solidarität unter Bedingungen der globalen Ungerechtigkeit, die Flucht als Migrationsanlass überhaupt verursacht hat.

Nur wenn diese reflektierende Haltung eingenommen wird, kann eine Irritation der professionellen Routine in der Flüchtlingsarbeit als Chance genutzt werden für die Entwicklung der eigenen Praxis unter Bedingungen erhöhter gesellschaftlicher migrationsbedingter Heterogenität. Vorausgesetzt, die hier vorgeschlagene Reflexivität wird eingehalten, ist die Anwesenheit von Geflüchteten eine Ressource für die Weiterentwicklung der Professionalität in der Praxis von Sozialarbeiter\_innen und Pädagogen, Psychologen, Rechtsbeiständen und Vormündern und Akteuren im Gesundheitssystem etc.

Das vorliegende Handbuch soll einen Beitrag dazu leisten, die bestehenden Ansätze in den verschiedenen Bereichen zu hinterfragen. Es soll zur Diskussion und Reflexion anregen. Dazu wurden auf der Grundlage einer Analyse der Situation zur Lebenslage und zu den jeweiligen Rahmenbedingungen in fünf europäischen Ländern sowie praktischer Erfahrungen Beispiele, Konzepte, Erfolgsfaktoren und Hürden zusammengetragen, die Hilfestellungen zur eigenen Reflexion bieten, die Praxis in verschiedenen Arbeitsfeldern zu bereichern.

Die Diversität der Beispiele und Illustrationen unter Berücksichtigung der jeweiligen kontextuellen Besonderheiten tragen zu einer transnationalen Betrachtung und Bearbeitung diverser Felder in der Flüchtlingsarbeit bei. Im Fokus stehen gesundheitliche, soziale, rechtliche und berufliche Integration.

## **Abschnitt 2 – Praktische Leitlinien für Fachkräfte im Bereich Soziales, Gesundheit und Recht**

### **1. Kulturelle Kongruenz**

Migration trug zum Reichtum und zur Vielfalt an Kulturen und Ethnien bei. Personen, die migrieren, erleben multiple Belastungen, die ihr psychisches Wohlbefinden, ihren Integrationsprozess in die neuen Aufnahmegesellschaften beeinflussen können, diese schließen den Verlust kultureller Normen, religiöser Gebräuche und sozialer Unterstützungssysteme ein, die die Anpassung an eine neue Kultur und die Veränderungen der Identität sowie die Selbstwahrnehmung. Kultur spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle im Alltag der Geflüchteten, da sich kulturelle Unterschiede auf den Integrationsprozess auswirken können, zum Teil aufgrund sprachlicher, religiöser und sozialer Unterschiede.

Geflüchtete haben verschiedene kulturelle Hintergründe, die eigene kulturelle Identität ist bei vielen von ihnen bereits ausgeprägt. Sie wird von unterschiedlichen Faktoren während und nach dem Migrationsprozess beeinflusst. Kultureller Verlust ist eine inhärente potentielle Konsequenz für diese Menschen.

Kulturelle Identitäten interagieren, da die Geflüchteten nicht nur mit Menschen der Mehrheitskultur aus der Aufnahmegesellschaft in Kontakt kommen, sondern auch mit anderen Einwander\_innen ähnlicher und unterschiedlicher Kulturen zu tun haben. Daraus resultierend

können Gefühle der Zugehörigkeit und des Wohlbefindens oder Gefühle der Entfremdung und Verzweiflung auftreten.

Für Fachleute, die die Geflüchteten im Rahmen des komplexen Integrationsprozesses unterstützen, ist es wichtig, die Vielfalt der kulturellen und ethnischen Hintergründe zu verstehen, die die Gruppe der Geflüchteten auszeichnen.

Dabei ist es wichtig, die Art der Gesellschaft, aus der das Individuum gekommen ist und die sozialen Merkmale jedes einzelnen Individuums zu berücksichtigen, um den Grad der Anpassung des\_der Einzelnen im Integrationsprozess zu bestimmen.

In diesem Abschnitt werden, als Teil des Handbuchs, mehrere Leitlinien für Fachkräfte dargelegt, die mit Geflüchteten arbeiten oder sich auf die Unterstützung dieser Zielgruppe spezialisieren möchten. Die Leitlinien basieren auf den Besonderheiten jedes Partnerlandes (Rumänien, Belgien, Deutschland, Spanien, Schweden).

## 2. Praktische Leitlinien aus Rumänien

### **Nach der Flucht aus dem Herkunftsland wird im Aufnahmestaat ein Verfahren zum Erwerb des Flüchtlingsstatus eingeleitet.**

Sobald dieser Status erreicht ist, ist es wichtig, dass die Person von Anfang an genaue Informationen über die Rechte und Pflichten gemäß der geltenden Gesetze hat. Ein gutes Verständnis von entsprechenden Rechten und Pflichten ist ein relevanter Aspekt im Rahmen des Integrationsprozesses in der Aufnahmegesellschaft. Oftmals sind Geflüchtete nicht in der Lage, die Sprache des Aufnahmelandes oder eine andere internationale Sprache fließend zu sprechen und können deswegen komplexe Begriffe nicht verstehen. Die Angehörigen der Rechtsberufe (Rechtsberater\_innen, Rechtsanwält\_innen), die Geflüchtete unterstützen oder unterstützen möchten, müssen ihr Vokabular so anpassen, damit die Erklärungen von den Betroffenen vollständig verstanden werden. Die Nichteinhaltung bestimmter Pflichten ergibt sich nicht automatisch aus böser Absicht, sondern aufgrund der Tatsache, dass die Geflüchteten nicht ausreichend informiert wurden, um sich der Bedeutung ihrer Rechte und Pflichten und der mit der Nichteinhaltung verbundenen Konsequenzen bewusst zu werden.

#### **! Um Informationen verständlich zu machen, ist es nützlich,**

- einfache Begriffe und Sätze zu formulieren;
- Wörter, die von Anfang an nicht verstanden werden könnten, ausreichend zu erläutern;
- langsam zu sprechen
- die\_den Geflüchteten zu fragen, ob sie\_er die Erklärungen verstanden hat.

#### **! Vermeiden Sie**

- die Verwendung von Begriffen und Ausdrücken, die eins-zu-eins aus dem Gesetz übernommen werden;
- komplexe Erklärungen von Begriffen;
- schnell zu sprechen und unzureichende Tatsachenerklärungen zu geben.



## Kontext/Situation

Wie sollten Rechtsberater\_innen und Sozialarbeiter\_innen auf einfache Art und Weise Geflüchtete über ihre rechtliche Situation aufklären?

## Die Rechte eines Geflüchteten in Rumänien

### JA

(kurze Sätze, Begriffe erklären)

- In Rumänien haben alle Geflüchteten Rechte
- Diese Rechte ergeben sich aus Gesetz 122/2006 zum Asylverfahren.

#### Hier sind die wichtigsten Rechte:

- In Rumänien zu bleiben. Eine Aufenthaltsgenehmigung und ein Reisedokument zu erhalten.
- Eine Arbeit und einen Arbeitsvertrag zu haben.
- Ein Geschäft in Rumänien zu eröffnen.
- Eine Sozial- und Krankenversicherung zu erhalten. Dadurch ist die arbeitende Person geschützt und kann soziale und – im Falle einer Erkrankung - medizinische Unterstützung bekommen.
- Zugang zu Bildung, Schulbesuch.
- Die eigene Religion auszuüben, Kinder nach der eigenen Religion zu erziehen.
- Schutz persönlicher Daten (z.B. Name, Adresse, Telefonnummer, Bild, Stimme).
- Zugang zu allen Gerichten.
- Finanzielle Unterstützung für einige Monate zu erhalten (wenn der\_die Geflüchtete das beantragt). Der\_die Geflüchtete kann die Petition an die Generalinspektion für Immigration Asyl- und Integration senden. Dies ist die zuständige Institution (Kontaktdaten angeben).
- In Aufnahmeeinrichtungen zu bleiben. Diese werden von der Generalinspektion für Immigration Asyl- und Integration verwaltet.

### NEIN

(komplexe Begriffe, lange Sätze, keine Erklärung einiger Begriffe)

Gemäß des Gesetzes 122/2006 haben Schutzberechtigte folgende Rechte:

- sich auf dem Territorium Rumäniens aufzuhalten und eine Aufenthaltsgenehmigung und ein Reisedokument für den Grenzübertritt zu erhalten. Der Schutzberechtigte erhält einen persönlichen Nummerncode, der in der Aufenthaltserlaubnis und im Reisedokument enthalten sein muss. **Keine Erklärung dazu, was ein persönlicher Nummerncode ist.**
- von natürlichen oder juristischen Personen beschäftigt werden, unbezahlte Arbeit ausüben, freie Berufe ausüben und Rechtsakte ausführen, Handelsgeschäfte, einschließlich wirtschaftlicher Tätigkeiten, selbstständig durchführen. **Keine Erklärung, was freie Berufe, Handelsgeschäfte und wirtschaftliche Tätigkeit meint.**
- von der günstigsten Behandlung profitieren, die ausländischen Staatsangehörigen beim Erwerb von beweglichem und unbeweglichem Eigentum gesetzlich gewährt wird. **Keine Erklärung, was bewegliches und unbewegliches Eigentum bedeutet.**

### Kontext/Situation

Der\_die Geflüchtete wird aufgrund seiner\_ihrer schlechten psychischen Verfassung an eine\_n Psycholog\_in zur Beratung/Psychotherapie verwiesen. Der\_die Klient\_in akzeptiert, an einem ersten Treffen teilzunehmen, aber er\_sie denkt, dass die Therapie ihm\_ihr in keiner Weise helfen kann, weil Psychotherapie nur für „verrückte Menschen“ nützlich ist.

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"><li>• Machen Sie leicht verständliche Vergleiche - wenn unser Körper verletzt ist oder sich "atypisch" fühlt, gehen Sie zu einem_einer Arzt/Ärztin; Genauso, wenn Sie psychische Beschwerden oder Verletzungen haben, gehen Sie zu einem_einer Psycholog_in;</li><li>• Sprechen Sie die Probleme an, die Ihre_n Klient_in von einer Psychotherapie abhalten - Um sich einem therapeutischen Prozess zu unterziehen, muss man in der Lage sein zu denken, zu sprechen, zu analysieren, über sich selbst und die umgebende Realität bewusst zu sein. Dies sind Dinge, die eine Person, die "verrückt ist", nicht tun kann.</li><li>• Betonen Sie die positiven Eigenschaften, die man braucht, um einen therapeutischen Prozess zu durchlaufen - Zur Therapie zu gehen ist eine sehr mutige und starke Sache. Es erfordert Kraft, eigene emotionale und mentale Grenzen zu erforschen.</li><li>• Stellen Sie Verbindungen mit bekannten Heilmethoden her - Welche Methoden werden im Herkunftsland verwendet, um ähnliche Schwierigkeit wie die des_der Geflüchteten zu überwinden?</li><li>• Normalisieren Sie den Bedarf an psychologischer Unterstützung im gegebenen Kontext - Heutzutage fragen viele Menschen in der westlichen Welt nach psychologischer Hilfe, wenn sie emotionale Schwierigkeiten haben.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definition von Psychotherapie unter Verwendung professioneller Begriffe - Psychotherapie bezieht sich auf eine Reihe von Behandlungen, die bei psychischen Problemen, emotionalen Herausforderungen und einigen psychiatrischen Störungen helfen können.</li><li>• Ignorieren des kulturellen Hintergrunds der_des Klient_in und aus den Augen verlieren, dass Psychotherapie in seinem_ihrem Land nicht üblich ist.</li><li>• Das Versprechen, dass Veränderung / Heilung mit Sicherheit erfolgen wird, nur um den_die Klient_in davon zu überzeugen, Psychotherapie zu akzeptieren.</li><li>• Darstellung der Psychotherapie als einzig sinnvolle Behandlungsmethode.</li><li>• Dem_der Klient_in raten, eine Entscheidung über die Therapie zu treffen, bevor Sie ihm_ihr alle notwendigen Informationen geben und alle seine_Ihre Ängste bezüglich des therapeutischen Prozesses besprochen haben.</li></ul>

### Kontext/Situation

der\_die Geflüchtete wird einer medizinischen Untersuchung unterzogen, aber der\_die einzig verfügbare Arzt/Ärztin, der\_die ihm\_ihr helfen kann, ist vom anderen Geschlecht; nach den kulturellen Normen und Werten des Geflüchteten ist diese Situation unangebracht.

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeigen Sie Ihrem/Ihrer Patient_in, dass Sie sich der kulturellen Unterschiede bewusst sind, und verbringen Sie ein paar Minuten, um darüber zu sprechen - Ich verstehe, dass in Ihrem Land diese Situation nicht wünschenswert ist. In welcher Situation kann eine Person des anderen Geschlechts einem anderen nahe kommen, um zu helfen?</li> <li>• Erklären Sie dem_der Patient_in, warum er_sie nicht von einem_r Arzt/Ärztin des gleichen Geschlechts behandelt werden kann - Unser spezialisiertes Team für Geflüchtete ist ziemlich klein. Mein_e andere_r Kolleg_in hat keine freien Termine und deswegen wurden Sie mir zugeteilt, weil wir möchten, dass Sie so schnell wie möglich Hilfe bekommen.</li> <li>• Erzählen Sie Ihrem Patienten, wie die Arzt/Ärztin-Patient_in-Beziehung in der westlichen Gesellschaft gesehen wird - In unserem Land behandeln Ärzt_innen die Patient_innen als Personen, denen geholfen werden muss, unabhängig vom Geschlecht. Es ist eine gängige Praxis, dass Patient_innen von Ärzt_innen des anderen Geschlechts untersucht werden.</li> <li>• Sagen Sie dem_der Patient_in, wie die ärztliche Beratung stattfinden wird, und bitten Sie um Erlaubnis - Sie müssten Ihr Hemd hochziehen und sich auf das Bett legen; ist das okay für Sie?</li> <li>• Bringen Sie den_die Patient_in in die Lage eine informierte Entscheidung zu treffen - Sie können diese Konsultation beenden und warten, bis ein_e andere_r Kolleg_in verfügbar ist. Dies wird jedoch einige Zeit in Anspruch nehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich irritieren lassen und den_die Patient_in drängen sich zu beeilen und Ihren Anweisungen zu folgen, denn die Zeit wird knapp und Sie haben andere Termine.</li> <li>• Den_die Patient_in bitten zu gehen, wenn er_sie nicht konsultiert werden möchte.</li> <li>• Die kulturellen Werte des_der Anderen nicht respektieren, indem Sie sagen, dass diese Art von Behauptungen nicht den Normen der modernen, zivilisierten Gesellschaft entsprechen.</li> <li>• Sich beleidigt fühlen, wenn der_die Patient_in nach einem_r gleichgeschlechtlichen Arzt/Ärztin fragt und ihn_sie beschuldigen, dies zu anzufragen, weil er_sie Ihren beruflichen Fähigkeiten nicht vertraut.</li> <li>• Dem_der Patient_in sagen, dass wenn er_sie diese Konsultation ablehnt, er_sie keinen anderen Termin bekommen wird.</li> </ul>

## 2. Praktische Leitlinien aus Belgien

Viele Untersuchungen haben erbracht, dass erzwungene Migration und Neuansiedlung starke Auswirkungen sowohl auf das Aufnahmeland als auch auf die Geflüchteten haben: Gesundheit, Wirtschaft, Soziales usw.. Während der Flucht aus ihren Ländern haben viele Geflüchtete oft alles verloren: Besitztümer und oft sogar ihre Angehörigen. Aus der Heimat fliehen und in einem fremden Land mit einer anderen Sprache und anderen Werten und einem anderen System anzukommen ist nicht einfach. Viele fühlen sich verloren und haben Schwierigkeiten, sich an diese - oft abrupte - Veränderung anzupassen. Nachdem sie die Kontrolle über den Ablauf ihres Lebens verloren haben, klammern sich einige Geflüchtete an die wenigen Dinge, die ihnen Sicherheit geben. Unter diesen kann die „kulturelle Identität“ als eine der wichtigsten Aspekte angesehen werden.

Sie halten sich an den Werten ihres Heimatlandes, ihrer Sprache, ihren Essgewohnheiten und ihren Landsleuten fest. Dies ist eine Einstellung, die von den Bürger\_innen des Gastlandes oft als Mangel an Integration empfunden wird. Wenn diese Wahrnehmung aufrechterhalten wird, kann dies zu unnötigen Spannungen zwischen Geflüchteten und der lokalen Bevölkerung führen.

Letztere erwarten von den Geflüchteten, dass sie sich an die neue Gesellschaft anpassen und ihre Lebensweise übernehmen. Dies nicht zu tun, kann zu Konflikten und Ausgrenzungen führen. Wir sprechen hier von unnötiger Spannung, weil sie auf falschen Annahmen und Unverständnis beruht. „Sie klammern sich an Ihre kulturelle Identität, weil sie sich nicht integrieren wollen“.

Weil Geflüchtete ihre Identität bewahren wollen, lehnen sie nicht automatisch die Werte der Aufnahmegesellschaft ab. Dies ist manchmal ihre einzige Möglichkeit, mit einer schwierigen Situation fertig zu werden. Für Fachleute, die mit Geflüchteten arbeiten, ist es wichtig zu bedenken, dass „Geflüchtete gewöhnliche Menschen in einer außergewöhnlichen Situation sind“. Mit Außergewöhnlichem meinen wir außerhalb des Gewöhnlichen/Gewohnten, z.B. eine Situation der erzwungenen Migration. Es braucht Zeit, um sich an eine neue Gesellschaft anzupassen - besonders für Erwachsene, die an eine bestimmte Lebensweise gewöhnt sind.

#### **Kontext/Situation**

Sie (die Geflüchtete) sind eine geschiedene erfolgreiche Geschäftsfrau und in Ihrem Land bricht ein Krieg aus. Um sicher zu sein, müssen Sie aus Europa fliehen. Nach einer langen und schwierigen Flucht finden Sie Zuflucht in einem Land, das im Vergleich zu europäischen Standards als konservativ gilt. Zum Beispiel kann man als Frau weder Hose noch Rock/Kleid tragen, die nicht bis zum Knöchel reichen. Wenn Sie (als Geflüchtete) die "verbotene" Kleidung mögen, wird es einige Zeit dauern, bevor Sie sich an diese gesellschaftliche Regel anpassen können.

#### **Kontext/Situation:**

Sie (der Geflüchtete) sind ein respektierter Menschenrechtsaktivist in Ihrem Land. Wegen Ihrer politischen Aktivitäten müssen Sie aus Ihrem Land fliehen. Sie haben auf der Flucht alle Ihre Ersparnisse und ihr Eigentum verloren. Nach der Ankunft in Ihrem Gastland haben Sie Schwierigkeiten, eine anständige Unterkunft oder Arbeit zu finden, da die meisten Menschen keinen Ausländer\_innen vertrauen. Sie werden jetzt einer unteren sozialen Schicht zugeordnet und müssen als Reinigungskraft arbeiten, um zu überleben.

Wie würden Sie sich in diesen Situationen fühlen? Würden Sie selbst alle Ihre Überzeugungen über Bord werfen und die neuen ohne Schwierigkeiten annehmen? Schließlich hat das Gastland Ihnen einen sicheren Platz geboten. Also warum sollten Sie sich beschweren? Sie müssen dankbar sein!

Diese Beispiele veranschaulichen die Schwierigkeiten von Geflüchteten und die vielen Bemerkungen, die sie in ihrem täglichen Leben ertragen müssen. Wenn Sie dies erkennen, können Sie die Verhaltensweisen in Ihrem Kontext besser verstehen und sich in Geflüchtete hineinversetzen.

Eine kultursensible Anleitung oder Betreuung wird für verschiedene Fachleute gefördert, die mit Geflüchteten arbeiten. Es bedeutet, dass sie nicht starr in ihrer Arbeitsweise verharren. Sie verstehen Probleme in Ihrem Kontext, um die Geflüchteten zu verstehen und ihnen besser zu helfen. Um dies zu erreichen, ist es von größter Wichtigkeit, dass Fachleute die Identitäts-

problematiken der Geflüchteten verstehen. Um dies zu gewährleisten, müssen Sie zuerst Ihre eigenen Bezugsrahmen und Werte kennen. Wie stehe ich im Leben und warum denke, rede und handle ich, so wie ich es tue? Die Antwort auf diese Fragen wird durch viele Faktoren beeinflusst, unter anderem: Geschlecht, Alter, Bildung, sozioökonomische Stellung, Persönlichkeit, Lebenserfahrung und so weiter. Nachdem Sie Ihren Rahmen analysiert haben, müssen Sie erkennen, dass dies nicht die Norm für alle ist. Sie können Werte mit anderen teilen, aber Sie werden nie komplett übereinstimmen. Wenn Sie dies anerkennen, werden Sie im Umgang mit Geflüchteten oder anderen Zielgruppen nicht starr sein. Sie werden aufgeschlossen sein.

Das bedeutet nicht, dass Sie sich selbst verlieren müssen und alles von den Anderen akzeptieren müssen. Es ist wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, zuzuhören und zu versuchen, die anderen zu verstehen, bevor man Schlussfolgerungen auf der Grundlage eigener Werte oder bestehender Stereotypen zieht. Es bedeutet auch, dass Sie akzeptieren, dass der Anpassungsprozess eines Neuzugewanderten Zeit braucht und dass ihm\_ihr Zeit gegeben werden sollte, um Fuß zu fassen. Es ist nicht der richtige Weg, anderen Ihre Sichtweise aufzuzwingen, um Verständnis und Teilhabe zu erreichen. Nicht alle Bürger\_innen und Fachkräfte sind von diesem Ansatz überzeugt, da er zeitaufwendig ist und weil sie erwarten, dass sich der\_die Geflüchtete anpasst und nicht umgekehrt. Sie sehen nicht die Notwendigkeit, die Werte oder Kultur der Anderen zu verstehen. Das ist natürlich kein Muss in allen Arbeitsbereichen. Aber die Erfahrung hat gezeigt, dass es für eine Zusammenarbeit von Vorteil ist, diesen Schritt auf den Geflüchteten zuzugehen, besonders, wenn Sie eine Vertrauensbeziehung aufbauen müssen. Zu verstehen, warum der\_die Geflüchtete so handelt, wie er\_sie es tut - durch den Dialog oder die Intervention eines\_r interkulturellen Mitarbeiter\_in - wird nicht nur bestehende Vorurteile und Misstrauen reduzieren, es wird vielmehr zu effektiver Arbeit beitragen. Was könnte ein Profi mehr verlangen?

Selbst wenn diese Methode ihre Wirksamkeit in verschiedenen Situationen bewiesen hat, ist es wichtig, dass Fachleute daran denken, dass die Arbeit mit Menschen keine exakte Wissenschaft ist. Menschen sind unberechenbar und unterschiedlich, so dass Sie nicht erwarten können, dass das Ergebnis ihrer Handlungen in jeder Situation gleich ist. Bleiben Sie flexibel und passen Sie Ihre Arbeitsweise an die Person an, die vor Ihnen sitzt.

#### Kontext/Situation

Herr X und seine Frau sind Analphabeten. In ihrer Heimat waren sie Bauern/Bäuerinnen und mussten nicht viel Papierkram erledigen. Sie brauchen Anleitung, um Ihre Verwaltung in Ordnung zu halten. Während der Gespräche stellte der\_die Sozialarbeiter\_in fest, dass der Ehemann zwar nicht so geschickt ist wie seine Frau, aber seine Position als Haushaltsvorstand es erfordert, sich für die gesamte Verwaltungsarbeit verantwortlich zu fühlen.

#### **Empfehlung für eine\_n Sozialarbeiter\_in, der\_die in einem ähnlichen Fall unterstützt In dieser Situation könnten zwei Ansätze in Betracht gezogen werden:**

- Konfrontieren Sie Herrn X mit seinen Schwächen und übergeben Sie die Verantwortung an seine Frau.
- Erlauben Sie Herrn X, die Verantwortung zu behalten und damit alles selbst zu übernehmen und zu erledigen.

Der erste Ansatz könnte die Vertrauensbeziehung beeinträchtigen und möglicherweise Konflikte zwischen dem Paar verursachen. Aber durch die Übernahme der Verantwortung durch den\_die Sozialarbeiter\_in, wird dem Paar die Chance genommen, zu lernen und unabhängig zu werden. Also sollte der\_die Sozialarbeiter\_in sich anpassen. Sprechen Sie weiterhin Herrn X an, fordern Sie jedoch bei jeder Verabredung die Anwesenheit seiner Frau mit dem Wissen, dass sie sich an alles erinnern wird, was Sie gesagt haben, und dass sie ihrem Mann

bei Bedarf helfen wird. Angesichts der Situation scheint dies der beste Ansatz zu sein.

Bei der kultursensitiven Beratung oder Betreuung geht es darum, die Situation zu analysieren, den/die Klient\_in zu verstehen und den bestmöglichen Ansatz zu finden. Um dies zu tun, muss der/die Spezialist\_in kommunizieren. Dies wird verhindern, falsche Annahmen zu treffen und/oder in Stereotypen zurück zu fallen.

### 3. Praktische Leitlinien aus Deutschland

In Deutschland ist die Berufsausbildung hauptsächlich im „dualen“ System organisiert.<sup>10</sup> Das heißt, es gibt zwei koordinierte Lernorte für jeden Ausbildungsberuf:

#### **Durchführung berufsbasierter Berufsbildung ist einer „betriebliche Ausbildung“ in Unternehmen (70% der Ausbildung)**

- Rechtsgrundlage: Ausbildungsvertrag
- Firma, die ausbildet, zahlt dem/der Auszubildenden eine „Ausbildungsvergütung“
- Das Unternehmen bietet eine systematische Ausbildung unter realen Arbeitsbedingungen (innerbetrieblicher Ausbilder, moderne Ausrüstung usw.)

#### **Berufsschulausbildung (30% der Ausbildung)**

- Rechtsgrundlage: Schulpflicht
- Die Bundesländer finanzieren öffentliche Berufsschulen (Einrichtungen, Lehrkräfte usw.)
- Berufsschulen bieten kostenlosen Unterricht in berufsbildenden (2/3) und allgemein bildenden (1/3) Fächern an

#### **„State of the Art“ in der Politik für Geflüchtete und Asylsuchende im regulären System:**

Sprachtraining: „Integrationskurse“ – Asylbewerber\_innen und andere Gruppen von Personen mit guter Bleibeperspektive können zu einem Integrationskurs zugelassen werden, sofern Plätze in den Kursen zur Verfügung stehen [Integrationsgesetz Januar 2017].

Darüber hinaus gibt es (bundesweit) Programme zur berufsbezogenen Sprachförderung für Migrant\_innen und Asylbewerber\_innen, die auf die besonderen kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz abzielen. Beratung, Schulung und Vermittlung durch Jobcenter: Für die Förderung der Arbeitsmarktintegration gibt es spezielle Maßnahmen und Kurse für Asylsuchende (nur für Personen mit guter Bleibeperspektive zur Arbeitsmarktintegration).

Übergangssystem für Schulabgänger\_innen (16-18 Jahre), die in Hamburg der Schulpflicht unterliegen<sup>11</sup>: Für Migrant\_innen und Asylbewerber\_innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, gibt es spezielle Kurse in Berufsschulen. Diese Kurse dauern zwei Jahre für Vollzeit-Teilnehmer\_innen.

<sup>10</sup> Siehe Bundesinstitut für Berufsbildung GOVET Präsentation Berufsbildungssystem Deutschland, Data Sheet - Dual VET in Germany. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/govet\\_datasheet\\_vet\\_en.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/govet_datasheet_vet_en.pdf).

<sup>11</sup> Hamburg ist ein Bundesland. Die Bildungspolitik der 16 Bundesländer ist unabhängig, so dass unterschiedliche Schulkonzepte für die Berufsvorbereitung junger Geflüchteter von Bundesland zu Bundesland existieren.

## Rahmenbedingungen für den Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt in Deutschland

Geflüchtete ohne sicheres Bleiberecht wurden erst vor etwas mehr als zehn Jahren in öffentlich finanzierte Programme zur Berufsbildung und Arbeitsmarktintegration aufgenommen. Die deutsche Asyl- und Flüchtlingspolitik war jahrzehntelang von einem erheblichen Maß an Ausgrenzung geprägt. Aufgrund dieser xenophoben Einstellung war es wichtig, dass europäische Programme Wirkung zeigten. Seit 2002 findet ein langsamer Prozess des Paradigmenwechsels seitens der Regierung statt, bei dem die Teilhabe dieser Gruppe an Bildung und Arbeitsmarkt zunimmt sowie sich ein allgemeiner Klimawechsel in der Zivilgesellschaft und auf politischer Ebene vollzieht.

Geflüchtete und Asylsuchende, die kein sicheres Bleiberecht haben, müssen sich großen Herausforderungen stellen, da sie langfristig von der allgemeinen und beruflichen Bildung und vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen waren. Das bezieht sich auch auf jene Geflüchteten, deren Rechte aufgrund ihres Aufenthaltsstatus bisher erheblich eingeschränkt waren (Asylbewerber\_innen, die sich gerade im Asylverfahren befinden oder geduldete Personen - deren Abschiebung in ihr Land jederzeit stattfinden kann). Das bedeutet, dass sie ihre Beschäftigungsfähigkeit verlieren, weil sie aus ihren Herkunftsländern mitgebrachten Fähigkeiten und Qualifikationen nicht einsetzen können.

### **Zur Unterstützung des regulären Bildungssystems und der Arbeitsmarktaktivitäten und -programme durch die JobCenter können einige gute Praktiken hervorgehoben werden:**

In Hamburg werden seit 2002 in verschiedenen Förderwellen Netzwerkverbände umgesetzt, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der Freien und Hansestadt Hamburg sowie vom Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Insgesamt 10 Organisationen mit 12 koordinierten Teilprojekten verfügen über vielfältige Erfahrungen in Beratung, Coaching, Qualifizierung und Vermittlung von Geflüchteten und Asylsuchenden. Die Programme sind für die Teilnehmenden kostenlos.<sup>12</sup> Das Hamburger Netzwerk FLUCHTort Hamburg ist eines von 41 Netzwerken im gesamten Bundesgebiet, welches derzeit die berufliche Integration von jungen und erwachsenen Geflüchteten und Asylbewerbern unterstützt.<sup>13</sup>

Das Netzwerkformat ist ein innovatives Instrument, um Hürden für benachteiligte Personen auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Wie passiert das? Die Wirksamkeit von individuellen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete und Asylbewerber\_innen kann durch Vernetzung gesteigert werden. Passgenaue, bedürfnisorientierte Fördergrundsätze sorgen für einen leichten Zugang für die Teilnehmenden und ein flexibles Konzept. Die Anordnung verschiedener Teilprojekte in einer Projektgruppe ermöglicht die Umsetzung eines integrierten Handlungsansatzes. Die Koordination der einzelnen Maßnahmen ermöglicht es, sie aufeinander zu beziehen und so für alle Maßnahmen eine größere Wirksamkeit mit besseren Erfolgsaussichten zu erreichen. Die flüchtlingsnahen Organisationen und die arbeitsmarktnahen Organisationen bieten wechselseitig zusammenhängende Angebote, um den Zugang zu den Maßnahmen und die Anschlüsse sicherzustellen, sowie durch ein modulares System von Qualifizierungs- und Vermittlungsangeboten ein höheres Qualifikationsniveau zu erreichen.

Neben der Kooperation mit verschiedenen strategischen Partnern (Behörden von Ministerien, Kammern und NGOs) ist die Zusammenarbeit mit Betrieben ein wichtiger Schwerpunkt der Netzwerkarbeit. FLUCHTort Hamburg hat über die langjährige Praxis einen umfangreichen Pool von über 200 Betriebskontakten aufgebaut, aus dem für die Vermittlung in Praktika, Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse geschöpft werden kann.

---

12 Siehe [www.fluchtort-hamburg.de](http://www.fluchtort-hamburg.de)

13 Unter dem Namen FLUCHTort Hamburg arbeiten derzeit die Netzwerke FLUCHTort Hamburg 5.0 (gefördert durch den Bund) und Chancen am FLUCHTort Hamburg (gefördert durch die Stadt Hamburg).

### Kontext/Situation

Wie sollten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Sozialarbeiter\_innen auf einfache Art und Weise einem Geflüchteten erklären, wie er Zugang zum Arbeitsmarkt erhält

## Die Rechte und Hürden für den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland

<b>JA</b> <i>(kurze Sätze, Begriffe erklären)</i>	<b>NEIN</b> <i>(komplexe Begriffe, lange Sätze, keine Erklärung einiger Begriffe)</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Lebensunterhaltssicherung für Geflüchtete erfolgt in Deutschland über ein Sondergesetz – das Asylbewerberleistungsgesetz. Solange sie diese Grundleistungen vom Sozialamt beziehen, haben sie keinen Zugang zu Leistungen des Jobcenters.</li><li>• Solange das Asylverfahren nicht abgeschlossen ist, haben Sie das Recht auf eine Berufsberatung durch die Arbeitsagentur.</li><li>• Eine Prüfung durch die Arbeitsagentur / Ausländerbehörde erfolgt in Bezug auf Arbeitsbedingungen (Tariflohn!) (ab 16 Monaten)</li><li>• Sie haben nach 4 Jahren uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.</li><li>• Der Zugang zu beruflicher Bildung (in Betrieben = duales System) für junge Geflüchtete ist ab dem ersten Aufenthaltstag möglich.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nach der Ankunft/Aufnahme im Land: Verbot der Beschäftigung in den ersten 3 Monaten.</li><li>• Vielen, die nach Deutschland kommen, wird kein Asyl gewährt. Ohne Anerkennung müssen Geflüchtete das Land wieder verlassen. Viele von ihnen bekommen den Status "geduldet" (befristeter Verbleib in Deutschland, der ständig überprüft wird), da eine Abschiebung aus humanitären Gründen nicht möglich ist. Aber diese "Duldung" gibt ihnen kein Aufenthaltsrecht, es ist nur eine zeitlich- befristete Aussetzung der Abschiebung einer Person, die das Land nicht verlassen kann. Vor diesem Hintergrund ist der Zugang zu Bildungs- und Ausbildung erschwert.</li><li>• Wenn das Asylverfahren nicht abgeschlossen ist oder die Geflüchteten den Status einer "Duldung" haben, benötigen Sie eine Arbeitserlaubnis, um Zugang zur Berufsbildung oder zum Arbeitsmarkt zu erhalten.</li><li>• Sie haben nur eingeschränkten Zugang zu Sprachkursen, wenn ihre Herkunftsländer keine "gute Bleibeperspektive" versprechen. Der Zugang zu Integrationskursen ist nur für Geflüchtete aus Iran, Irak, Syrien, Eritrea oder Somalia möglich.</li></ul>

### Kontext/Situation

Berufliche Bildung - Unternehmen sind wichtige Lernorte in Deutschland

Durch Praxis- und Berufsbildungsforschung ist seit langem erwiesen, dass Betriebe in besonderer Weise für eine praxisnahe (vor)berufliche Qualifizierung geeignet sind und die Integrationschancen insbesondere bildungsbenachteiligter junger Menschen in den regulären Arbeits-



markt bzw. in die Berufsbildung erhöhen<sup>14</sup>. Die praktische Arbeit im betrieblichen Kontext ermöglicht ein Heranführen und Hineinwachsen in die Normalität betrieblicher Strukturen. Erlern werden somit auch die Fähigkeiten, in konkreten Arbeitssituationen mit anderen Mitarbeitenden zu kooperieren und insbesondere bietet es für junge Geflüchtete die Möglichkeit, einen Einblick in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes zu erhalten und sich dem Betrieb mit ihren bereits erworbenen und oftmals verborgenen Fähigkeiten zu präsentieren. In Folge kann sich die Perspektive einer möglichen Übernahme in ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, dies ist vor allem für diejenigen jungen Geflüchteten relevant, die ihre Bildungskarrieren migrationsbedingt unterbrechen mussten und/oder über keinerlei Bildungsnachweise aus ihren Herkunftsländern verfügen und somit schlechte Startchancen haben. Gleichwohl stellen sich den Ausbilder\_innen in den Betrieben erhebliche Herausforderungen – insbesondere, wenn es um die Beteiligung von jungen Geflüchteten am Lernort Betrieb geht, die noch nicht über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen und die für das Ausbildungspersonal eine fremde Zielgruppe darstellt.<sup>15</sup>

---

14 Christa Oberth; Beate Zeller; Ursula Krings. (2006): LERNORT BETRIEB. Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen. Eine Expertise. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

15 Maren Gag (2018): Praktika und noch viel mehr. Betriebe als wichtige „Lernbegleiter“ und Bildungsorte. In: Schroeder, Joachim (Hrsg.): Geflüchtete in der Schule. Vom Krisenmanagement zur nachhaltigen Schulentwicklung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beachten Sie die Rechtsgrundlagen für den Zugang zur Berufsbildung und auch für das Praktikum, da beide (Arbeitgeber und Asylsuchende) mit dem Gesetz zu kämpfen haben. Erkennen Sie den unterschiedlichen rechtlichen Status der Begünstigten.</li> <li>• Um eine realistische Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, versuchen Sie Ihre Klient_innen zu motivieren, mit einem Praktikum in einem Unternehmen zu beginnen.</li> <li>• Beginnen Sie mit einer Berufsorientierung, um es Geflüchteten und Asylbewerber_innen zu ermöglichen, eine Bewerbung und einen entsprechenden Lebenslauf zu erstellen.</li> <li>• Verwenden Sie eine Checkliste, um in Frage kommende Plätze für Praktika oder Berufsausbildungen zu akquirieren, gehen sie dabei auf folgende Fragen ein: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind im Betrieb ausreichend Anlässe für sinnvolles und ernsthaftes Arbeiten?</li> <li>• Erhalten Geflüchtete am Arbeitsplatz Zugang zu möglichst allen betrieblichen Systemen, neuen Medien, modernen Technologien usw.?</li> <li>• Ist ausreichend Anleitungspersonal mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen vorhanden, um bei der Entwicklung, Umsetzung und Reflexion von Arbeits- und Lernaufgaben zu beraten?</li> <li>• Ist sichergestellt, dass die Geflüchteten eine aussagekräftige Beurteilung in schriftlicher Form erhalten?</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wecken Sie keine falschen Erwartungen bezüglich der Verfahren zum Erhalt einer Arbeitserlaubnis und der Probleme mit der allgemeinen Verwaltung, um mit einer Ausbildung in einem Unternehmen zu beginnen.</li> <li>• Konzentrieren Sie sich nicht nur auf die Defizite der Geflüchteten und Asylbewerber_innen (zu wenig Sprache etc.), sondern stellen Sie auch die vielfältigen Fähigkeiten, Motivationen der Geflüchteten heraus, sowie die Notwendigkeit, ihn_sie in einer Arbeitswelt willkommen zu heißen.</li> <li>• Verallgemeinern Sie nicht die Probleme und Bedürfnisse der Geflüchteten. Unterstützen Sie nicht die öffentlichen Diskussion und die in den sozialen Medien bestehenden xenophoben Haltungen.</li> </ul>

**Kontext/Situation**  
Mentoring bietet Unterstützung für Geflüchtete und Asylsuchende in der Berufsbildung

Im Rahmen des Netzwerkes FLUCHTort Hamburg wurde das Projekt „Pädagogische Unterstützung durch Mentor\_innen“ aufgelegt, das Geflüchtete mit Studierenden der Sozialen Arbeit zusammenbringt. Die Unterstützung betrifft alle Bereiche des Lebens, die stabilisiert werden müssen, damit der Mentee das Training fortsetzen und abschließen kann.

Diese Form der Unterstützung wird in der Erziehungswissenschaft mit dem Begriff „Alltagsbegleitung“ beschrieben.<sup>16</sup> Sie ermöglicht weitreichende Einblicke in die Lebenssituation von Geflüchteten, die geprägt ist von der Angst vor Abschiebung sowie schlechte Wohn- und Lebensbedingungen, Orientierungslosigkeit und Diskriminierung. Mentoring ermöglicht es, im Laufe der Zeit einen Überblick über diese Lebenssituation als Ganzes zu erhalten und somit angemessen reagieren zu können. Was im Mentoring passiert, kann sehr unterschiedlich sein - es könnte Unterstützung in der Schule sein, Reflexionen über die eigene Religion, Begleitung zu einer Gerichtsverhandlung, ein gemeinsamer Kinobesuch oder ein gemeinsames Gespräch mit dem\_der Ausbilder\_in. Hier geht es um einen Kontakt, der zwar alle Fragen des Lebens umfassen kann, aber nicht verpflichtend ist und der niemandem persönliche Meinungen aufdrängt. Alle Aktivitäten der Mentor\_innen gegenüber Dritten werden in Absprache mit dem Mentee durchgeführt und es besteht eine Verschwiegenheitspflicht, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. Die Mentees fühlen sich bei dieser Form der Unterstützung sicher, da sie jemanden haben mit dem sie sich über all Ihre Sorgen austauschen können und sie müssen nicht erst die richtige Beratungsstelle finden. Dieser Kontakt gibt ihnen auch einen Einblick in das Leben eines\_einer Deutschen oder eines Menschen, der hier geboren wurde (viele der Mentor\_innen haben selbst einen Migrationshintergrund) und in einigen Fällen ist dies der einzige Kontakt mit einer „einheimischen“ Person. Dieser intensive Kontakt gibt ihnen auch einen Einblick in das Leben von Studierenden und kann so Ideen für die eigene Zukunft eröffnen.

#### 4. Praktische Leitlinien aus Spanien

Das Fehlen einer Durchführungsverordnung zum Gesetz 12/2009 über die Rechte auf Asyl und subsidiären Schutz ist eines der größten rechtlichen Hindernisse für die sozioökonomische Integration von Asylbewerber\_innen und Geflüchteten in Spanien. Zum Zeitpunkt des Abschlusses der vorliegenden Studie waren zudem weder die Asylverfahrensrichtlinie 2013/32/EU noch die Aufnahme richtlinie 2013/33/EU in das spanische Rechtssystem übernommen worden.

---

16 Joachim Schroeder & Michael Storz (1994): Einmischungen. Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen Langenau-Ulm: Armin Vaas.

### Kontext/Situation:

Wie Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Sozialarbeiter\_innen Geflüchteten ihre Rechte auf einfache Weise erklären sollten

## Die Rechte von Geflüchteten in Spanien

### JA

*(kurze Sätze, Begriffe erklären)*

- Sie haben das Recht, den Flüchtlingsstatus an der Grenze in dem Asyl- und Flüchtlingsbüro (OAR) und anderen spezialisierten Stellen in Spanien zu beantragen.
- Sie haben das Recht, das Verfahren in einer Sprache durchzuführen, die Sie in Bezug auf verschiedene Fragen im Zusammenhang mit dem Verfahren verstehen (Sie können eine\_n Dolmetscher\_in beantragen).
- Sie haben das Recht, sich von einem\_einer Anwalt oder Anwältin unterstützen zu lassen (kostenlose\_r Anwalt/Anwältin, wenn Sie ihn/sie nicht bezahlen können).
- Nach sechs Monaten, nachdem Ihr Antrag vom Innenministerium zur Bearbeitung angenommen wurde, haben Sie das Recht zu arbeiten (Arbeits-erlaubnis).
- Sie haben das Recht auf Sprachkurse und Arbeitsmarktorientierungskurse.
- Sie haben das Recht auf Zugang zu den öffentlichen Gesundheitsdiensten.
- Nach sechs Monaten haben Sie das Recht auf Bescheidung Ihres Antrags. Wenn er abgelehnt wird, können Sie gegen die Entscheidung vor ein Gericht gehen.
- Wenn Sie den Flüchtlingsstatus erhalten, erhalten Sie einen Ausweis und Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen (Beschäftigung, Ausbildung, Sozialhilfe, soziale Dienste). Außerdem haben Sie das Recht die Familienzusammenführung zu beantragen.

### NEIN

*(komplexe Begriffe, lange Sätze, keine Erklärung einiger Begriffe)*

- Sie können den Flüchtlingsstatus nicht bei der spanischen Botschaft oder dem Konsulat beantragen.
- Wenn Ihr Antrag nicht zur Bearbeitung angenommen wird, haben Sie keine Rechte und müssen das Land verlassen.
- Sie haben kein Recht auf Unterkunft.
- Sie haben kein Recht auf eine Anstellung oder einen finanziellen Zuschuss (Sie können eine Beschäftigung suchen, wenn Sie eine Arbeitserlaubnis haben).
- Sie haben nicht das Recht auf psychologische Unterstützung oder zahnärztliche Hilfe (beide Behandlungen werden im Allgemeinen nicht vom öffentlichen Gesundheitssystem abgedeckt, das nur Basisdienstleistungen erbringt).

### Kontext/Situation

In Spanien haben Geflüchtete und Asylsuchende nach sechs Monaten, nachdem ihr Antrag vom Innenministerium zur Bearbeitung angenommen wurde, das Recht zu arbeiten, unabhängig davon, ob sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. In den ersten sechs Monaten, d.h. in Phase 1 (wo sie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben), wird von Geflüchteten und Asylbewerber\_innen erwartet, dass sie an einem Programm teilnehmen, das unter anderem Sprachkurse und Arbeitsmarktorientierung anbietet. Die Verfügbarkeit und Qualität dieser Dienste wurde jedoch in mehreren Sektoren in Frage gestellt. In der Regel ist es Geflüchteten nach diesen ersten sechs Monaten nicht möglich, einen Arbeitsplatz zu finden. Dies wird zum Hauptziel der nächsten Phase 2, der „Integrationsphase“, die theoretisch durch die Überwachung eines\_einer Ausbildungs- und Beschäftigungsspezialist\_in unterstützt wird. In der dritten Phase (Autonomiephase) stehen gelegentliche Hilfe und sporadische Geldtransfers zum Abschluss des Integrationsprozesses zur Verfügung.

Es gibt jedoch keine spezialisierten Arbeitsvermittlungsdienste, und in Phase 2 und 3 werden Asylbewerber\_innen und Geflüchtete hauptsächlich in allgemeine Arbeitsmarktprogramme und Dienstleistungen einbezogen, die bereits für Wirtschaftsmigrant\_innen und Einheimische gelten.

### **Trotz des negativen Arbeitsmarktkontextes in Spanien kann man eine gute Praxis herausarbeiten:**

- Einige NROs haben Arbeitsvermittlungsdienste, die auf die Bereitstellung individueller und maßgeschneiderter Beschäftigungspläne für Geflüchtete und Asylsuchende ausgerichtet sind. Diese bestehen in der Regel aus ersten Screening-Interviews zur Bewertung der Qualifikationen, Fähigkeiten und Bedürfnisse der Geflüchteten/Migrante\_innen
- Die Ausweitung und Zusammenarbeit mit Arbeitgeber\_innen, zur Erhöhung ihrer Sensibilität kann ebenfalls als eine gute Praxis identifiziert werden.

**Einige Vorschläge für Fachpersonal, die sich mit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylsuchenden befassen, sind:**

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bitten Sie die Person alle Aktivitäten (bezahlte oder unbezahlte) aufzulisten, die sie ausführen können und bitten Sie sie daraus 2/3 zu wählen, welche sie am besten kann oder am liebsten mag.</li> <li>• Bitten Sie die Person zu beschreiben, welche Art von Beruf oder Arbeit sie im Herkunftsland nachgegangen ist.</li> <li>• Fragen Sie die Person, wie sie diese Tätigkeiten gelernt hat?</li> <li>• Fragen Sie, ob die Person ein formales Studium oder eine akademische Qualifikation hat ... und ob sie offizielle Dokumente und Nachweise der Ausbildung hat oder sie aus dem Herkunftsland bekommen kann.</li> <li>• Fragen Sie, welche Art von Arbeit er_sie gerne im Gastland machen würde.</li> <li>• Fragen Sie, ob die Person die Sprache des Gastlandes fließend sprechen kann oder ob sie die Sprache noch verbessern muss...</li> <li>• Fragen Sie die Person nach den Bedarfen, die vor Arbeitsantritt geklärt werden sollten: Arbeitserlaubnis, weitere Ausbildung, andere Bedürfnisse ...</li> <li>• Definieren Sie zusammen mit der Person einen Arbeitsplan, um einen Job zu bekommen, aber übermitteln Sie ihm_ihr, dass er_sie Unterstützung haben wird, damit kleine Ziele erreicht werden können ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behandeln Sie die Person nicht so, als hätte sie keine Chance, einen Job zu finden, als hätte sie keine Fähigkeiten oder als müsse sie im Aufnahmeland alles noch lernen.</li> <li>• Erwecken Sie keine falschen Erwartungen. Die Suche nach einem geeigneten Job ist schwierig und in der Regel ein langwieriger Prozess. Um einen Job zu finden, muss er_sie kämpfen und Zeit und Anstrengungen investieren, aber es ist möglich.</li> <li>• Machen Sie die Person nicht dafür verantwortlich, arbeitslos zu sein. Wenn er_sie keinen Job findet, liegt es daran, dass es wenige verfügbare Jobs gibt und / oder weil die Unterstützungssysteme oft nicht ausreichend sind.</li> <li>• Machen Sie die Arbeitssuche nicht zur Einbahnstraße, die nur von der Person abhängt. Er_sie muss Unterstützung und Netzwerke suchen. Die Tatsache, dass Geflüchtete einen anständigen Arbeitsplatz finden, liegt in der Verantwortung der gesamten Gesellschaft, die ihn oder sie willkommen heißt, es ist nicht nur seine_ihre Verantwortung.</li> </ul>

**Kontext/Situation**

Unternehmensgründungen - die Aufnahme von Geflüchteten und Migrant\_innen in den formellen Arbeitsmarkt hängt davon ab, ob ihnen Arbeitserlaubnisse erteilt werden und welche Beschränkungen ihnen auferlegt werden. Auch Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen, Sprachbarrieren und Diskriminierung sind wichtige Herausforderungen, denen sie sich stellen müssen. Die erste Konsequenz ist, dass viele Geflüchtete und Migrant\_innen im informellen Sektor arbeiten<sup>17</sup>, ohne Rechte und sozialen Schutz. Dies ist besonders bei Frauen in der Hausarbeit dramatisch (mehr als 50% der Hausangestellten sind Migrantinnen).

<sup>17</sup> Der informale Sektor macht 23.0% des Spanischen BIP aus (nach den Schätzungen von Schneider und Buehr, 2012).

**Im Bereich Unternehmensgründungen wurden folgende bewährte Verfahren festgestellt:**

- Orientierungsdienste für Selbständigkeit und Unternehmensgründer\_innen (in der Regel von Berufsverbänden und NRO bereitgestellt) sind hilfreich, indem sie technische Unterstützung bei der Gründung des eigenen Unternehmens leisten.
- Die Existenz bestimmter Unternehmensmodelle, die besser an Vielfalt und partizipative Managementformen wie Sozialwirtschaft (Genossenschaften) und soziale Arbeitsintegrationsunternehmen angepasst sind, einschließlich **IEs (Integration Enterprises)**. Das sind vor allem die durch das Gesetz 31/2015 geregelten Unternehmen, die als **EIs** gelten und deren soziales Ziel die Integrations- und Beschäftigungsschulung von Menschen ist, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, um den Zugang zum normalen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

**Einige Vorschläge für Fachpersonal, die sich mit Unternehmensgründungen für Geflüchtete und Asylsuchende befassen, sind:**

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen Sie ob die Person daran interessiert wäre, ihr eigenes Geschäft zu gründen ... wenn ja, können Sie fragen:</li> <li>• Haben Sie in Ihrem Land selbstständig ein Unternehmen geführt? Welcher Art? Wie hat es funktioniert? Was ist am Ende passiert?... <b>VERSUCHEN</b> Sie, alle Informationen über vergangene Erfahrungen zu erhalten (Tätigkeitsbereich, Geschäftsorganisation, Beteiligte, finanzielle Ressourcen, Gründe für die Beendigung des Geschäfts ...).</li> <li>• Alle Informationen werden nützlich sein, um das Unternehmer_innenprofil der Person zu analysieren.</li> <li>• Haben Sie eine Vorstellung davon, welche Art von Unternehmen Sie in diesem Land (das Aufnahmeland) entwickeln könnten: Sektor / Aktivität, welche Verbraucher_innen/Nutzer_innen würde sich für Ihr Geschäft interessieren, wie viel Geld brauchen Sie für eine Gründung... <b>VERSUCHEN</b> Sie mit der Person eine erste Liste von Bedarfen aufzuschreiben.</li> <li>• Versuchen Sie mit der Person zu definieren, welche Art von unerfüllten Bedarfen abgedeckt werden könnte: Finanzbedarf, Ausbildungsbedarf, rechtliche Anforderungen ....</li> <li>• Sie sollten nützliche Informationen zu verfügbaren Ressourcen für Unternehmen in Ihrer lokalen Umgebung vorbereitet haben (öffentliche/private Dienste zur Unterstützung von Unternehmern ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geben Sie keine formellen Informationen (rechtlicher, finanzieller Art ...), wenn Sie sich unsicher über die Zuverlässigkeit der Daten sind. Es ist besser, die Person auf entsprechende Anlaufstellen zu verweisen.</li> <li>• Wecken Sie keine falschen Erwartungen. Ein neues Geschäft zu gründen ist selbst für Menschen mit der spanischen Staatsangehörigkeit nicht einfach.</li> <li>• Legen Sie keinen Arbeitsplan für die Gründung eines Unternehmens fest, wenn Sie der Meinung sind, dass die Person im Grunde keine Chance hat, den Geschäftsplan zu entwickeln.</li> </ul>

## 5. Praktische Leitlinien aus Schweden

Das schwedische Ausländergesetz regelt das Asylverfahren und bezieht sich auf die Rechte und Pflichten von Personen, die in Schweden eine internationale Form des Schutzes, der Flüchtlingseigenschaft oder des subsidiären Schutzes genießen.

Fachkräfte, die Geflüchtete unterstützen, müssen ihr Vokabular so anpassen, dass die Erklärungen vollständig verstanden werden. Die Kommunikation mit einem\_einer Geflüchteten erfordert die Einhaltung bestimmter ethischer Grundsätze.

Im folgenden Beispiel werden zum besseren Verständnis einige Richtlinien für den persönlichen Kontakt und die Kommunikation mit Geflüchteten über ihre rechtliche Situation skizziert. Aufgeführt wird auch das Negativbeispiel, das vermieden werden sollte.

Persönlicher Kontakt und Kommunikation mit Geflüchteten	
JA	NEIN
<ul style="list-style-type: none"><li>• Zeigen Sie Empathie</li><li>• Zeigen Sie Offenheit, Interesse und Kenntnisse über unterschiedliche Hintergründe und kulturelle Unterschiede</li><li>• Seien Sie in jeder Unterhaltung geduldig</li><li>• Zeigen Sie Klarheit und Einfachheit</li><li>• Zeigen Sie Mut, Respekt und behandeln Sie gleich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vermeiden Sie die Weitergabe von Fakten ohne persönliches Interesse und Engagement für die Situation des_der Geflüchteten</li><li>• Vermeiden Sie Vorurteile</li><li>• Seien Sie nicht ungeduldig</li><li>• Vermeiden Sie schwierige sprachliche und rechtliche Begriffe ohne einfache Erklärungen</li><li>• Vermeiden Sie respektloses und diskriminierendes Verhalten</li></ul>

### Kontext/Situation

**Soziale Systeme** - Ein Mann aus Afghanistan mit seiner Frau und seinen Kindern hat vor fünf Jahren in Schweden den Flüchtlingsstatus erhalten. Sie haben eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis. Der Mann hat eine feste Anstellung in Schweden begonnen.

Nach einigen Monaten wird in Schweden ein neues Kind geboren. Ein Vertreter des Unternehmens in dem der Mann arbeitet, spricht mehrere Monate nach der Geburt des Kindes mit ihm über die zukünftige Arbeit und die weitere Beschäftigung im Unternehmen. Während dieses Gesprächs teilt der Geflüchtete dem Vertreter mit, dass seine Frau ein weiteres Kind geboren hat. Beide kennen ihre Rechte in Bezug auf soziale und finanzielle Unterstützung – das so genannte Elterngeld - in Schweden nicht. Beide waren Analphabet\_in, als sie in Schweden ankamen. Dies ist ein Beispiel dafür, wie schwierig es für neu Zugewanderte ist, die Regeln und Rechte in der Gesellschaft zu verstehen, wenn niemand sie informiert. Es ist ein Beispiel dafür, wie der Mangel an korrekten Informationen die Lebenssituation und das tägliche Leben vieler Geflüchteter beeinflusst.



Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klarheit. Die Fakten, die offensichtlich erscheinen können für einen Geflüchteten völlig unbekannt sein. Stellen Sie sicher, dass Ihr_e Klient_in seine_Ihre Rechte kennt. "Kennen Sie all die sozialen Leistungen, auf die Sie einen Anspruch haben, wenn Sie ein Baby bekommen?" Dann können Sie sie einzeln auflisten.</li> <li>• Informieren Sie den_die Klient_in über seine_Ihre Rechte. Stellen Sie sicher, dass der_die Klient_in alles versteht, was Sie erklären. Verwenden Sie eine einfache Sprache. Bitten Sie ihr_e Klient_in, Ihnen zu benennen, was Sie gerade erklärt haben, um sicherzustellen, dass er oder sie alle Ihre Anweisungen verstanden hat.</li> <li>• Geben Sie jeder Person die Zeit, die sie braucht, um ihren Fall zu lösen. Zeit zu geben, kann einen großen Unterschied machen, wenn sie genutzt wird, um die beste Alternative für eine Person zu finden und sicherzustellen, dass die Person alle ihre Rechte versteht und alle Informationen erhält.</li> <li>• Seien Sie immer höflich und zeigen Sie gute Manieren. Der_die Klient_in wird sich viel freier fühlen, Fragen zu stellen, wenn die Fachkräfte freundlich und höflich sind.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nehmen Sie nicht an, dass Ihr_e Klient_in alles über seine_ihre Rechte weiß. Auch wenn die Geflüchteten lange in Schweden gelebt haben, müssen sie grundlegende und umfassende Informationen über Ihre Rechte erhalten.</li> <li>• Liefern Sie die Informationen nicht einfach nur, weil sie Teil des Jobs sind. Die Pflicht besteht nicht nur darin, zu informieren, sondern die Geflüchteten zu verstehen.</li> <li>• Zählen Sie die Informationen nicht nur auf, gerade wenn es normalerweise nur ein paar Minuten dauert, um bestimmte Fakten zu liefern. Verbringen Sie stattdessen die notwendige Zeit und klären Sie ggf. die Situation.</li> <li>• Übertumpeln, unterbrechen oder zeigen Sie keine Respektlosigkeit gegenüber Ihrem_Ihrer Klient_in.</li> </ul>

### Kontext/Situation

Soziale Systeme - Ein Mann aus Afghanistan hat kürzlich den Flüchtlingsstatus und eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erhalten. Bei einem Treffen bei den Sozialbehörden erhält er Informationen über seine Rechte, Möglichkeiten und Wohnmöglichkeiten. Er hat viele Fragen, wie er arbeiten und in die neue Gesellschaft integriert werden kann.

Der Geflüchtete findet es schwierig, die Sprache zu lernen und Zugang zur schwedischen Gesellschaft im Allgemeinen zu bekommen. Es fällt ihm nicht leicht, die Barriere zwischen ihm und der schwer erreichbaren „neuen Welt“ zu durchbrechen, er wird skeptisch behandelt und findet es schwierig, mit den Schwed\_innen in Kontakt zu treten und ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln. Er bittet den Mitarbeiter der Sozialbehörden um Ratschläge, wie er sich in die schwedische Gesellschaft integrieren und wie er eine Arbeit bekommen kann.

Do's	Don'ts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seien Sie deutlich und realistisch über die Schwierigkeiten der Integration, aber helfen Sie dem_der Klient_in, sich auf die vorhandenen Möglichkeiten zu konzentrieren.</li> <li>• Zeigen Sie professionelle Verantwortung gegenüber den Kund_innen in schutzbedürftigen Situationen. Auch wenn es keine spezifischen Regeln oder Normen dafür gibt, wie sich eine Person in der schwedischen Gesellschaft zurechtfinden wird, können Sie Tipps und konkrete Beispiele geben.</li> <li>• Konzentrieren Sie sich darauf, was der_die Klient_in bisher erreicht hat und nehmen Sie diese neue Situation Schritt für Schritt als neue Herausforderung an. "Vielleicht wirst Du am Anfang nicht mit der Arbeit deiner Träume beginnen, aber nachdem Du den ganzen Weg hierher gekommen bist, glaube ich, dass Du etwas finden wirst, mit dem du anfangen kannst."</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Missachten Sie die kulturellen Werte nicht und leugnen Sie nicht die Schwierigkeiten oder Herausforderungen.</li> <li>• Werfen Sie Ihren Kund_innen nicht vor, nicht alles mögliche zu tun, um sich zu integrieren.</li> <li>• Unterstellen Sie nicht, dass der_die Kund_in zu hohe Erwartungen in Bezug auf die Arbeit hat, die er oder sie finden möchte.</li> </ul>

## Kapitel 2

### EXEMPLARISCHE DIALOGUE ZU DEN HÄUFIGSTEN HERAUSFORDERUNGEN VON GEFLÜCHTETEN

#### FAMILIENZUSAMMENFÜHRUNG in Rumänien



#### Kontext/Situation

Ein ausländischer Staatsbürger erhielt in Rumänien den Flüchtlingsstatus. Er will die restlichen Familienmitglieder (Ehefrau und minderjähriges Kind) nachholen.

#### Problem

Der Geflüchtete kennt das entsprechende Verfahren zum Familiennachzug nicht, daher versucht er, Informationen von der zuständigen Behörde zu erhalten. Diese Informationen sind zu komplex und er versteht nicht, was er mit Blick auf die rechtlichen Voraussetzungen zum Familiennachzug jetzt zu tun hat. Der Geflüchtete bittet um Unterstützung eines\_einer Anwalts oder Anwältin.

## Gespräch Geflüchteter (G) – Anwalt oder Anwältin (A)

(G): Können Sie mir im Verfahren, meine Familie (Ehefrau und Kind) nachzuholen helfen? Können Sie bitte das Verfahren erläutern (ich spreche nicht gut rumänisch und habe die Erklärungen der Behörde nicht verstanden); auch brauche ich Ihre Hilfe bei der Ausländerbehörde.

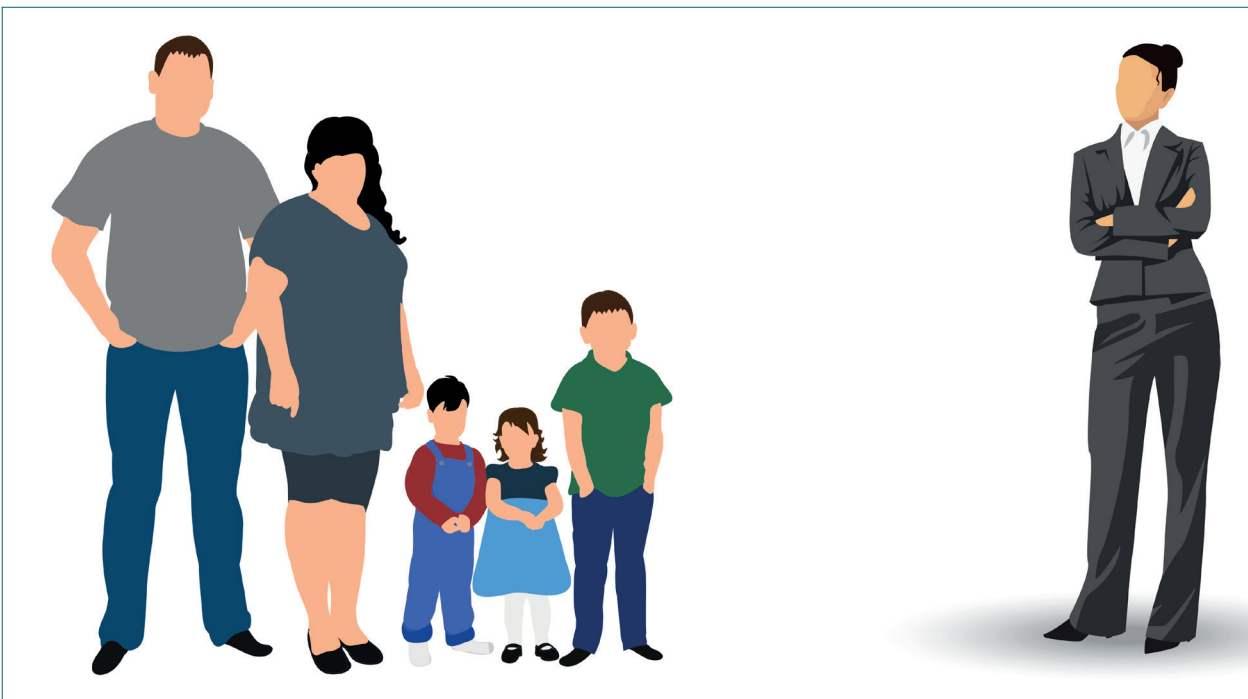
(A): Selbstverständlich. Ich werde es ausführlich erklären. Wenn es bestimmte Informationen gibt, die Sie nicht verstehen, lassen Sie es mich wissen und ich werde diese erneut erklären. Als Geflüchteter können Sie Asyl für Ihre Frau und Ihr Kind beantragen (auch wenn diese noch nicht in Rumänien sind). Ich werde Ihnen helfen den Antrag zu schreiben, den Sie der Ausländerbehörde vorlegen müssen. Sie müssen zudem Dokumente vorlegen, die das Familienverhältnis belegen (z.B. Heiratsurkunde, Geburtsurkunde). Die Ausländerbehörde wird die rumänische Botschaft Ihres Landes bitten, ein Visum für einen Kurzaufenthalt für Ihre Familienangehörigen auszustellen. Wenn Sie wollen, kann ich den Antrag schreiben und wir können ihn diese Woche zusammen bei der Ausländerbehörde einreichen.

Haben Sie mich verstanden oder soll ich etwas noch einmal erklären?

(G): Vielen Dank für die Erklärungen. Ich habe alles verstanden. Aber es gibt noch ein anderes Problem. Meine Familie hat keine Reisedokumente und es ist sehr schwierig, sie zu bekommen. Wie kann das gelöst werden?

(A) In dieser Situation wird die rumänische Botschaft (auf Anfrage der Ausländerbehörde) das Reisedokument und das Visum für einen Kurzaufenthalt ausstellen.

## ARBEITSVERTRAG in Rumänien



### Kontext/Situation

Ein Geflüchteter schließt in Rumänien einen Arbeitsvertrag über eine befristete Teilzeitstelle ab.

### Problem

Der Arbeitgeber erklärte dem geflüchteten Angestellten seine Rechte und Pflichten aus einem solchen Vertrag nicht ausreichend. Der Geflüchtete möchte sich nun für einen IT-Fortbildungskurs registrieren, erhält aber nicht die Erlaubnis des Arbeitgebers für die Teilnahme an der Fortbildung. Der Geflüchtete bittet einen/eine Rechtsanwalt/Rechtsanwältin um Hilfe, der/die auf das Arbeitsrecht spezialisiert ist.

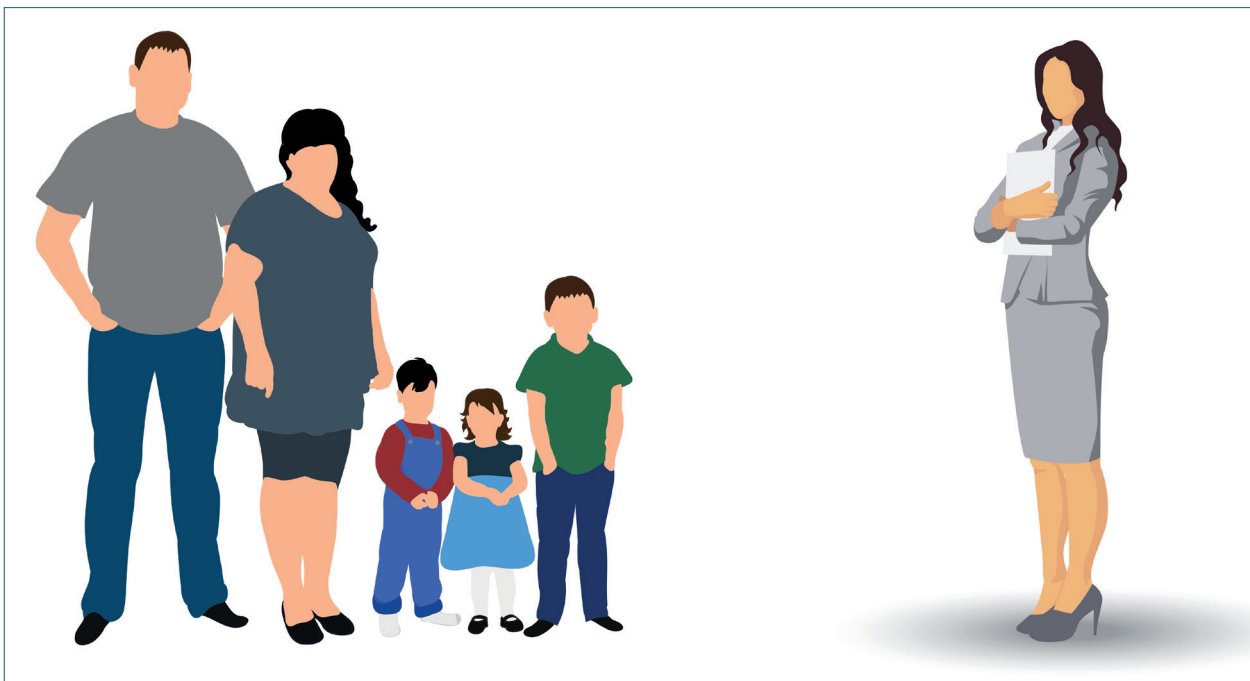
### Gespräch Geflüchteter – Anwalt/Anwältin

**(G):** Im März 2017 habe ich mit der Firma X-GmbH einen Arbeitsvertrag über 1 Jahr (Teilzeit, 4 Stunden pro Tag) abgeschlossen. Im September 2017 wollte ich an einer IT-Fortbildung teilnehmen. Der Arbeitgeber war nicht bereit, mein Gehalt für die Tage zu übernehmen, an denen ich die Fortbildung besucht habe. Wie kann ich das lösen?

**(A):** Das Arbeitsrecht regelt dies: entweder können Sie bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen. Als Arbeitnehmer können Sie, den Arbeitgeber um unbezahlten Urlaub bitten, um an einer Fortbildung teilzunehmen. Der Arbeitgeber kann nur ablehnen, wenn er nachweist, dass Ihre Abwesenheit die Arbeitsabläufe im Unternehmen erheblich beeinträchtigen wird. Wenn der Arbeitgeber die Zustimmung zur Fortbildung verweigert und das Arbeitsverhältnis kündigt, haben Sie das Recht, eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Haben Sie mich verstanden oder soll ich etwas noch einmal erklären?

**(G)** Vielen Dank für die Information. Ich werde unbezahlten Urlaub beantragen.

### GESUNDHEITSVERSORGUNG in Rumänien



### Kontext/Situation:

Ein Geflüchteter benötigt Psychotherapie und braucht Informationen darüber, wie er von einer kostenlosen Therapie profitieren kann.

### FAKTEN/INFORMATIONEN:

#### Bedingungen, unter denen kostenlose Therapien zur Verfügung gestellt werden:

- Um Therapiesitzungen und psychologische Beratung zu erhalten, die von der nationalen Krankenversicherung bezahlt werden, müssen Sie krankenversichert sein. Zuerst gehen Sie zu Ihrem Hausarzt oder Hausärztin, der/die Sie an eine\_n Psychiater\_in überweist, dann entscheidet der/die Psychiater\_in, ob er\_sie Sie an eine\_n Psycholog\_in überweist. In diesem Fall können Sie drei kostenlose Beratungsstunden in Anspruch nehmen.
- Therapiesitzungen bei Psycholog\_innen, die in NGOs arbeiten und die sich mit Flüchtlings-themen befassen, ermöglichen kostenlose Therapie innerhalb der von Ihnen durchgeführten Projekte. In Rumänien werden NGO nur auf der Grundlage von genehmigten Projekten finanziert. Es gibt kein Budget, das die Fortsetzung der Beratungen nach Abschluss des Projekts ermöglicht.

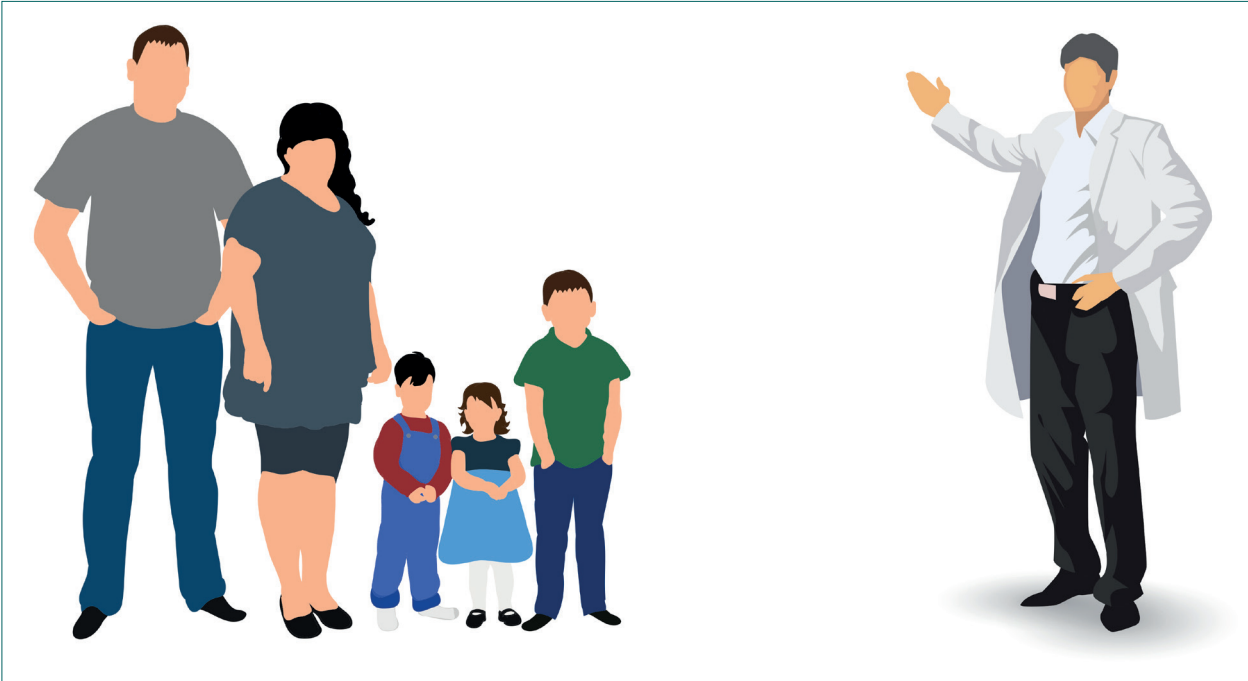


*Geflüchteter: - In keinem dieser Fälle habe ich die Gewissheit, dass ich so lange die therapeutische Behandlung in Anspruch nehmen kann, wie ich sie brauche. Was passiert, wenn ich am Ende der kostenlosen Sitzungen noch psychologische Unterstützung brauche?*

### Reflexionen von Fachkräften

Wenn die Therapie ein fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, in dem der/die Klient\_in den größten Bedarf an psychologischer Unterstützung hat, aber er\_sie nicht mehr für die Sitzungen bezahlen kann, was würden Sie tun?

- Beenden Sie die Therapie?
- Ist es ethisch oder moralisch vertretbar?
- Welche Lösung haben Sie für dieses Problem?



#### Kontext/Situation:

Ein Geflüchteter möchte sich bei einem\_einer Hausarzt oder Hausärztin anmelden und geht zu einer Beratungsstelle, um weitere Informationen darüber zu erhalten.

#### FAKTEN/INFORMATIONEN:

Um sich bei einem\_einer Hausarzt oder Hausärztin anzumelden, sind folgende Unterlagen erforderlich: Ausweis, Antragsformular, Nachweis der Krankenversicherung. Der\_die Hausarzt oder Hausärztin hat einen Vertrag mit den Krankenkassen. Aufgrund dieses Vertrages erbringt er oder sie für die versicherte Person Leistungen und wird von der Nationalen Krankenversicherungsanstalt (NHIH) bezahlt.

### Gespräch Geflüchteter (G) – Hausarzt (HA)

**G:** Wie kann ich eine Krankenversicherung abschließen?

**HA:** Für eine Krankenversicherung müssen Sie sich an die Vertreter\_innen der NHIH richten und nicht an den\_die Hausarzt oder Hausärztin.

**G:** Wie kann ich die Vertreter\_innen der NHIH erreichen?

**HA:** Sie können auf die NHIH Website die entsprechenden Informationen finden.

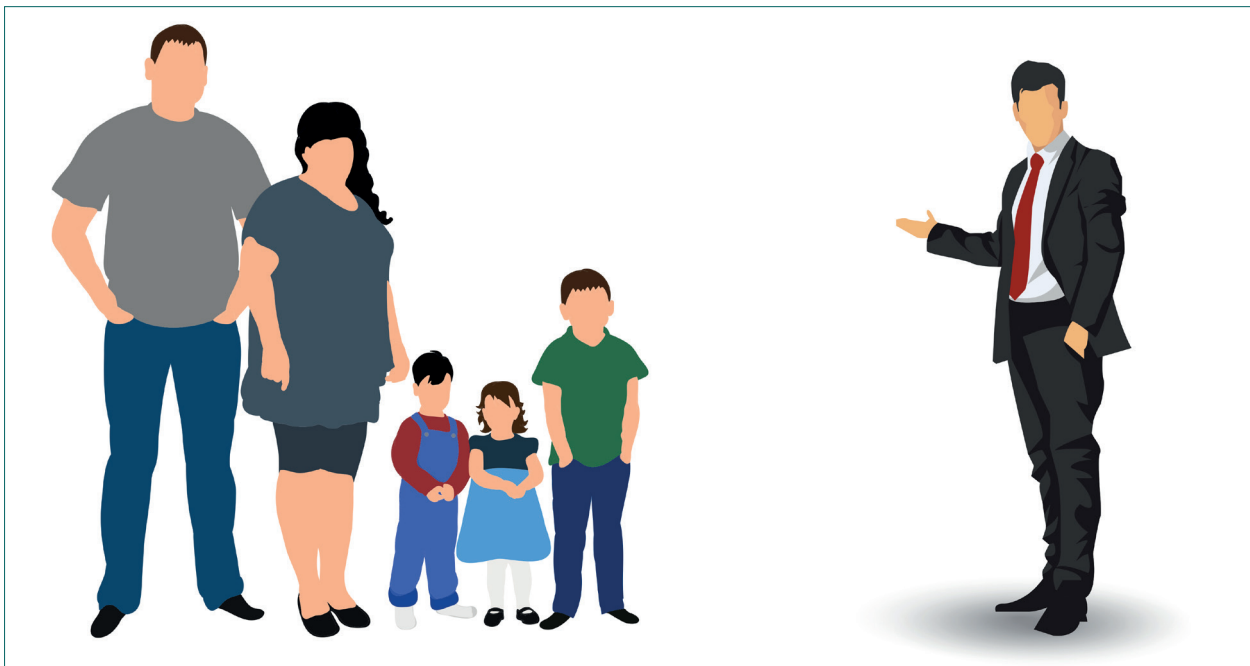
### Überlegungen

- *In dem Integrationsprozess von Geflüchteten spielt die Freundlichkeit der Menschen eine sehr wichtige Rolle. Selbst wenn die Aspekte der Krankenversicherung nicht in die Zuständigkeit des\_der Hausarztes oder Hausärztin fallen, könnte er\_sie gemeinsam mit dem\_der Geflüchteten nach den benötigten Informationen suchen.*
- *Für eine\_n Geflüchtete ist es schwierig, gewöhnliche Verwaltungsaufgaben zu bewältigen,*

wenn man bedenkt, dass er\_sie sich in einer Gesellschaft befindet, die ihm\_ihr nicht vertraut ist.

- Es sollte berücksichtigt werden, dass es im Herkunftsland der Geflüchteten Unterschiede in der Struktur und Organisation des medizinischen Systems geben kann, sodass es schwierig ist, das medizinische Systems des Gastlandes zu verstehen.

## Erstellen eines Lebenslaufs – Kompetenzfeststellung in Spanien



### Kontext & Problem

Fautomata ist eine 37 Jahre alte Frau aus Conakry, Guinea, sie ist verheiratet und hat zwei Kinder (3 und 6 Jahre alt). Mit ihrem Ehemann und ihren Kindern wohnt sie in Spanien.

### Information zum Lebenslauf:

Sie ist vor ihrer Einreise nach Spanien, gemäß der allgemeinen Schulpflicht, bis zum Alter von 16 Jahren zur Schule gegangen, die Unterrichtssprache war Französisch. Sie arbeitete in ihrem Herkunftsland als Verkäuferin und Köchin. Außerdem kümmert sie sich aktuell um die Pflege ihrer Familie und erledigt die Hausarbeit.

Es ist bemerkenswert, dass sie die Reife und Verantwortung hat, sich um diese Dinge zu kümmern. Sie weiß um ihre Situation und ist besorgt, nicht schnell genug eine Anstellung zu finden, obwohl ihr bewusst ist, dass dies nicht kurzfristig zu realisieren ist. Sie ist dennoch motiviert.

### Persönliche Ziele: Eingliederung in Beschäftigung

Die kurzfristige Suche nach einem Arbeitsplatz konzentriert sich zunächst auf die Tätigkeit als Haushaltsangestellte. Dennoch ist sie sich bewusst, dass sie Grundkenntnisse erlernen muss, die ihr überhaupt eine professionelle Ausbildung ermöglichen. Nur diese ermöglichen es, auf dem spanischen Arbeitsmarkt in einem Beruf mit hoher Nachfrage Fuß zu fassen.



## **Persönliche Fähigkeiten: gendergerechte Möglichkeiten der Job- und Informationssuche entwickeln.**

Im Moment weiß sie nicht, wo sie hingehen soll, um einen Job zu finden oder sich zu qualifizieren. Sie hat keine Kontakte, die ihr helfen könnten, einen Job in einem Betrieb zu finden. Sie arbeitet gerade an ihrem Lebenslauf. Sie hat immer noch Probleme mit den Angebotsverzeichnissen und der Anmeldung.

## **Persönliche Fähigkeiten: Jobsuche und Vorstellungsgespräch**

Obwohl sie in der Vergangenheit schon an einigen Vorstellungsgesprächen teilgenommen hatte, waren es nur wenige und diese hatten zudem außerhalb Spaniens stattgefunden. Sie ist nicht mit den Gepflogenheiten des spanischen Arbeitsmarktes vertraut, sie hat allgemeine und fachspezifische Sprachprobleme.

## **Job-Suche und Arbeitsmarkt Informationen gendergerecht gestalten:**

Sie ist unerfahren im Hinblick auf die Zugänge zum spanischen Arbeitsmarkt und kennt die Stellenangebote nicht. Sie weiß nicht, wie der spanische Arbeitsmarkt aktuell aus rechtlicher Perspektive funktioniert und sie kennt nicht die Branchen mit Fachkräftemangel jenseits der Arbeitsbereiche, mit denen sie in ihrem Herkunftsland zu tun hatte.

## **Andere soziale Aspekte:**

Auch Schwierigkeiten des täglichen Lebens werden als ein mögliches Hindernis für den Integrationsprozess gesehen. Auf der einen Seite würden Kinderbetreuung und einseitige Belastungen durch die Hausarbeit eine mögliche Ausbildung, eine Arbeitssuche und sogar die Arbeit selbst im Falle eines Angebots beeinträchtigen. Auf der anderen Seite fehlt es an einem Unterstützungsnetzwerk, das sie in diesem bevorstehenden Prozess unterstützen könnte.

## **Berufsorientierung (Beschreibung des Beratungsprozesses)**

*Für Fautomata ergeben sich folgende mögliche Arbeitsfelder:*

- häusliche Kinderbetreuung und Altenpflege
- Haushaltsdienstleistungen
- Reinigungsgewerbe in Bürogebäuden, Nachbarschaftshilfe in Neubauvierteln

## **Kurz- und mittelfristige Ziele:**

1. Entwicklung und Nutzung von Instrumenten zur Jobsuche wie C.V. und Umgang mit Datenbanken, um ihr einen direkten Kontakt mit Unternehmen zu ermöglichen. Individuelle Nachhilfe mit dem\_der Beraterin.
2. Professionelle Ausbildung im Bereich der Pflege, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden: geriatrische Pflege, fortgeschrittenes Spanisch für Zugewanderte, grundlegende EDV-Kenntnisse. Sie erhielt spezifische Informationen über entsprechende Institutionen.
3. Durchführung von Workshops zu Stärkung der persönlichen Entwicklung, von Empowerment und Kommunikationsfähigkeit, um ihr Selbstwertgefühl zu vermitteln und ihr die Sicherheit zu geben, die sie für bevorstehende Aktionen benötigt, um die zwischenmenschlichen Interaktionen zu verbessern und ihren Freundeskreis zu erweitern. Sie bekam Daten und Angebote für diese Workshops.
4. Teilnahme an kollektiven und individuellen Aktivitäten: „Aktive Jobsuche“ zur Gestaltung von Stellengesuchen im Internet. Telefonische Kontaktaufnahme mit Pflegeheimen, Kin-

dertagesstätten, sichten von Arbeitsgeberlisten für Dienstleistungen im Haushalt, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche.

Die Sozial-, Berufsberatungs- und Personalentwicklungsdienste bieten Termine für die Durchführung dieser Aktivitäten, indem sie einen persönlichen Hilfeplan erstellen. Sie wird an andere Institutionen für Fortbildungen wie „Fortgeschrittenes Spanisch“ und „Grundlegende EDV-Kenntnisse“ vermittelt.

Sobald die formulierten Ziele erreicht sind, wird vereinbart, die entsprechenden Einzelinterviews fortzusetzen, um C.V. und weiteres Vorgehen zu besprechen.

## Unternehmensgründungen in Spanien



### Kontext & Problem

M. K. ist ein Staatsbürger aus Bangladesch und lebt seit 2013 in Spanien. Er ist 44 Jahre alt und sein Asylverfahren wurde abgelehnt. Weil er schon länger als drei Jahre in Spanien lebt, hat er eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.

Er verfügte über Erfahrungen als Unternehmer eines Kebab-Restaurants, hatte aber Probleme mit seinem ehemaligen Partner, da dieser ohne vorherige Absprache das Geschäft verkauft hatte. Er hat Arbeitserfahrung in verschiedenen Bereichen - so arbeitete er hauptsächlich als Koch, oder als Maurer auf dem Bau.

Er kam mit großen Ängsten, weil er seit zwei Monaten erfolglos auf der Suche nach Gewerberäumen

ist. Passende Gewerberäume sind aus den verschiedensten Gründen unmöglich zu bekommen, weil er die geforderten Bedingungen nicht erfüllen kann, zum Beispiel eine Bankbürgschaft mit einer Laufzeit von sechs Monaten. Seine Familie, eine Frau und zwei Kinder, sind mit ihm in Spanien. Die Frau arbeitet nicht.

Zur Deckung des Lebensunterhalts bezieht er ein regionales „Grundeinkommen“. Sein Spanisch-niveau ist niedrig. Zum Trabe's Entrepreneur Counselling Service wurde er von seinem Geschäftspartner begleitet, der gut Spanisch spricht.

### Problem

Der Grund des Besuchs ist die Suche nach Gewerberäumen in Madrid, um ein Geschäft zu gründen; und dafür braucht er Hilfe. Seine bisherige Suche bezog sich nur auf Herumlaufen und Fragen stellen. Wenn er jemanden anruft, um nach einem Mietobjekt zu fragen, wird er von vielen abgelehnt. Viele weigern sich, ihm die Räumlichkeiten zu zeigen, nachdem er oder sie bemerkt hat, dass er ein Ausländer ist. Er weiß nicht, wie er das Internet für die Suche nach den Räumlichkeiten richtig nutzen kann und bittet um Hilfe.

## Beschreibung der Herangehensweise zur Lösung des Problems im Gespräch Geflüchtete – Unternehmensberater

### Geschäftsidee:

Er sprach zuerst über seine Geschäftsidee, welche Art von Geschäft er einrichten möchte. Er weiß noch nicht, ob er einen Gemüseladen oder einen Kebabrestaurant bevorzugt. Vor- und Nachteile für beide Optionen wurden analysiert. Im Falle des Kebab Restaurants ist seine frühere Erfahrung als Koch und Besitzer eines Restaurants von Vorteil. Der Nachteil ist, dass größere Investitionen erforderlich sind und die Lizenzvergaben restriktiver sind.

Im Falle des Lebensmittel- oder Gemüseladens ist das bereits bestehende, große Angebot in der Metropolregion Madrid ein Nachteil. Aber wir zogen die Möglichkeit in Betracht, in eines der neuen Viertel um Madrid zu ziehen, wo es weniger solcher Geschäfte gibt.

In Anbetracht all der Schwierigkeiten, die er bei der Suche nach den Räumlichkeiten hatte, wurden keine der beiden Geschäftsideen aufgegeben.

### Standort:

Eine Internetsuche nach den Räumlichkeiten in den relevantesten lokalen Mietportalen wurde durchgeführt. Der Berater erklärte ihm die unbekanntesten Begriffe und gab ihm gute Informationen über die Stadt, beispielsweise über Nachbarschaften, die sich derzeit in der Entwicklung befinden und Informationen ihrer Bevölkerung.

Einige Angebote fand er interessant, so dass der Berater ihm die Kontaktinformationen zur Verfügung stellte, Hilfe für die Telefonanrufe und auch Begleitung für die Verabredungen anbot, um das Vertrauen der Vermieter zu verbessern. Im Moment bevorzugt er allerdings seine gut spanisch sprechende Partnerin, um Telefonate zu führen.

### Rechtliche und finanzielle Fragen:

Der Berater schlug ihm die Möglichkeit vor, ein genossenschaftliches Unternehmen zu gründen. Daran ist er interessiert und möchte mehr erfahren.

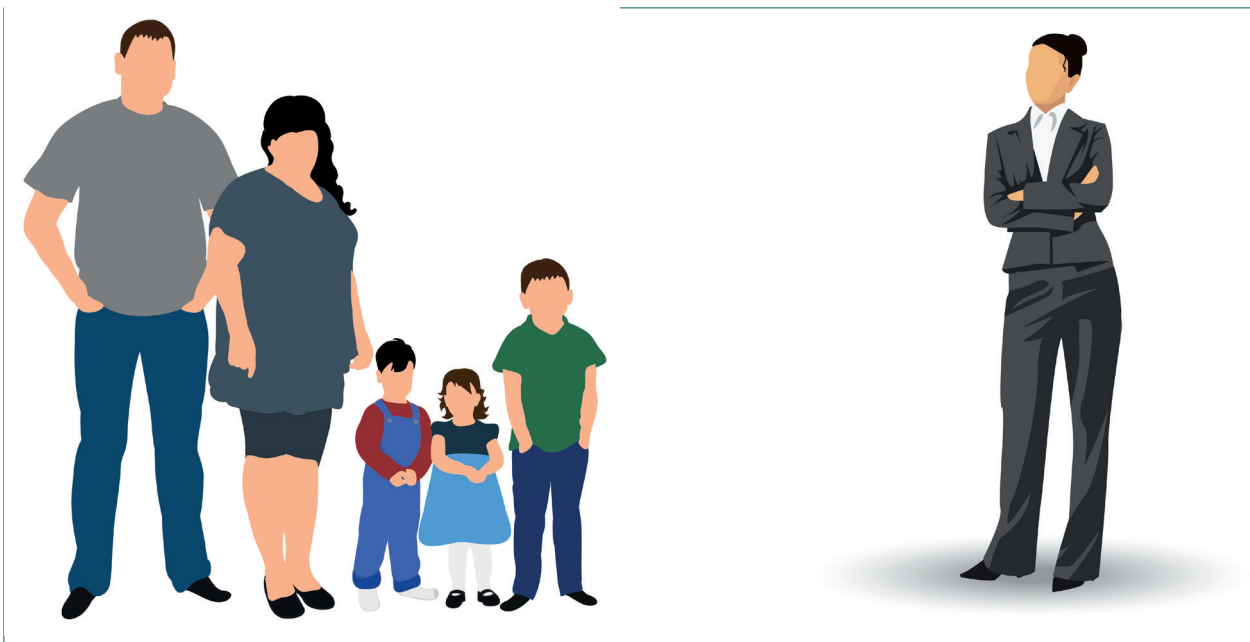
### Finanzielle Aspekte:

Der Berater warnte ihn, dass es ohne Geschäftsplan schwierig werde, Kredite von der Bank zu bekommen. Er denkt, dass er angesichts dessen an sein vertrautes Netzwerk wie Familie und Freunde herantreten sollte. Der Berater wies ihn darauf hin, dass es auch innerhalb eines Vertrauensnetzwerks angebracht ist, die Vereinbarungsmodalitäten niederzuschreiben, um negative Erfahrungen zu vermeiden.

#### **Abschlussberatung zielte auf:**

- Verbesserung der Spanischkenntnisse
- Verbesserung der Computerkenntnisse, insbesondere bei Nutzung des Internets
- Lieferung von Informationen zu Kooperationsprojekten und zur sozial- und solidarwirtschaftlichen Projekten

### **FAMILIENZUSAMMENFÜHRUNG in Schweden**



#### **Kontext**

Ein unbegleiteter Minderjähriger hat in Schweden die Flüchtlingseigenschaft erhalten. Er möchte seine Eltern im Zuge der Familienzusammenführung nachholen.

#### **Problem**

Der junge Geflüchtete kennt das entsprechende Verfahren zum Familiennachzug nicht, daher versucht er Informationen von der zuständigen Behörde zu erhalten, aber diese Informationen sind zu komplex und er versteht die rechtlichen Voraussetzungen zum Familiennachzug nicht. Der Geflüchtete bittet um Unterstützung eines Anwalts oder einer Anwältin.

#### **Gespräch unbegleiteter Minderjähriger (UM) – Anwalt/Anwältin (A)**

**(UM):** Können Sie mir helfen, für meine Eltern die Familienzusammenführung zu beantragen?

Können Sie bitte den Ablauf erklären?

**(A):** Ja, werde ich. Die Hauptregel ist, dass ein Elternteil, der die Staatsangehörige\_r eines Landes außerhalb der EU ist und nach Schweden ziehen möchte um bei seinem\_Ihrem Kind zu wohnen, eine Aufenthaltserlaubnis beantragen muss.

**(UM):** Wie können meine Eltern eine Aufenthaltserlaubnis erhalten?

**(A):** Die erste Voraussetzung ist, dass Sie als Kind unverheiratet und unter 18 Jahre alt sein müssen. Sie müssen ohne Eltern oder andere Erziehungsberechtigte in Schweden angekommen oder nach Ihrer Ankunft in Schweden allein gelassen worden sein.

**(UM):** Wie können meine Eltern eine Aufenthaltserlaubnis beantragen?

**(A):** Ihre Eltern können sich online in Ihrem Heimatland auf der Website der schwedischen Migrationsbehörde bewerben.<sup>18</sup> In den meisten Fällen müssen sie eine Gebühr für die Bearbeitung zahlen. Ich werde einen Brief an Ihre Eltern schreiben mit allen Informationen, die sie brauchen. Bitte geben Sie mir die Adresse Ihrer Eltern und ich werde Ihnen den Brief schicken. Ihre Eltern müssen Kopien der Seiten ihres Reisepasses machen, welche ihre persönlichen Daten nachweisen: ein Foto, Unterschrift, Passnummer, Passausgabeland, die Gültigkeitsdauer des Passes und ihre Erlaubnis, in einem anderen Land als dem des Herkunftslandes zu leben. Zudem brauche ich Dokumente, die ihre Gründe für die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis in Schweden bescheinigen.

**(UM):** Vielen Dank für Ihre Hilfe. Ich werde Ihnen die Adresse meiner Eltern geben

### Kontext

Ein Asylbewerber hat in Schweden die Flüchtlingseigenschaft und eine Daueraufenthaltserlaubnis erhalten. Er möchte mehrere Familienmitglieder und Geschwister in das neue Heimatland bringen.



18 <https://www.migrationsverket.se/admextanvandare/?tjanst=ansokangenerell&locale=en>.

### Problem

Der Geflüchtete kennt das entsprechende Verfahren zum Familiennachzug nicht, daher versucht er, Informationen von der zuständigen Behörde zu erhalten. Diese sind zu komplex und er versteht die rechtlichen Voraussetzungen zum Familiennachzug nicht. Der Geflüchtete bittet um Unterstützung eines Anwalts oder einer Anwältin.

### Gespräch Geflüchteter (G) – Anwalt/Anwältin (A)

**(G):** Können Sie mir helfen, für meine Familienmitglieder Familienzusammenführung zu beantragen? Können Sie mir bitte den Ablauf erklären? Ich spreche nicht sehr gut schwedisch und habe die Angaben der Migrationsbehörde nicht verstanden. Ich werde auch Ihre Hilfe beim Migrationsamt brauchen.

**(A):** Aber sicher. Ich erkläre Ihnen die rechtlichen Verfahren im Detail. Wenn es bestimmte Informationen gibt, die Sie nicht verstehen, lassen Sie es mich bitte wissen und ich werde es Ihnen erneut erklären. Die Möglichkeit für Ihre Familie, mit Ihnen in Schweden zu leben, hängt davon ab, welche Art von Aufenthaltserlaubnis und welchen Schutzstatus Sie erhalten haben. Wenn Sie das Recht auf Familienzusammenführung haben, müssen Sie mit einer so genannten „Unterhaltsforderung“ rechnen.

**(G):** Was bedeutet „Unterhaltsforderung“?

**(A):** Dies bedeutet, dass Sie in der Lage sein müssen, sich selbst und Ihre Familie zu unterhalten. Sie müssen auch Wohnraum von ausreichender Größe und Standards haben, wo Sie zusammen wohnen können, wenn Ihre Familie nach Schweden zieht. Sie müssen nachweisen, dass Sie über ein regelmäßiges, arbeitsbezogenes Einkommen verfügen, das Ihnen ermöglicht, sich selbst und Ihre Familienangehörigen zu unterstützen. Sie müssen außerdem nachweisen, dass Sie über genügend Nettovermögen für sich und Ihre Familienangehörigen verfügen.

**(G):** Welche Familienmitglieder können kommen?

**(A):** Als Familienmitglieder gelten: Ehemann, Ehefrau, eingetragene\_r Partner\_in oder Lebensgefährt\_in und ihre Kinder unter 18 Jahren. Andere Verwandte und Kinder unter 18 Jahren dürfen nicht in Schweden aufgenommen werden, wenn Sie selbst eine befristete Aufenthaltserlaubnis haben. Wenn Sie unter 18 Jahre alt sind, gelten Ihre Eltern als Ihre engsten Familienangehörigen. Wenn Sie eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, kann die Person, die Sie in Schweden heiraten wollen oder mit der Sie zusammenleben möchten, auch eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.

## WIE BEWIRBT MAN SICH UM DIE SCHWEDISCHE STAATSANGEHÖRIGKEIT?



### Kontext

Ein Geflüchteter hat in Schweden eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erhalten und möchte die schwedische Staatsbürgerschaft beantragen.

### Problem

Der Geflüchtete kennt das entsprechende Antragsverfahren nicht, daher versucht er, Informationen von der zuständigen Behörde zu erhalten. Diese sind zu komplex und er versteht die rechtlichen Voraussetzungen nicht. Der Geflüchtete bittet um Unterstützung eines\_einer Sozialarbeiter\_in.

### Gespräch Geflüchteter (G) – Sozialarbeiter\_in (S)

(G): Können Sie mir bitte erklären, wie ich die schwedische Staatsbürgerschaft beantragen kann? Was sind die Voraussetzungen?

(S): Ja, ich erkläre das Vorgehen und die Voraussetzungen. In den meisten Fällen müssen Sie eine Gebühr für Ihren Antrag auf Staatsbürgerschaft zahlen. Sie müssen Ihren Reisepass oder das Reisedokument im Original beilegen. Wenn Sie einen früher ausgestellten Pass haben, müssen Sie auch das Original schicken; wenn Sie keinen nationalen Reisepass haben, legen Sie die Originale anderer Identitätsdokumente aus Ihrem Herkunftsland bei. Wenn Sie mehrere Dokumente haben, nummerieren Sie sie in derselben Reihenfolge, in der Sie sie im Antragsformular eingegeben haben. Sie sollten weder Ihre oder die Aufenthaltskarte Ihrer Kinder, noch Ihren schwedischen Führerschein oder Ihren schwedischen Personalausweis beilegen.

Um ein schwedischer Staatsangehöriger zu werden, müssen Sie

- in der Lage sein, Ihre Identität nachzuweisen
- älter als 18 Jahre sein
- in Schweden eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis, ein Aufenthaltsrecht oder eine Aufenthaltskarte besitzen
- die Voraussetzungen für die Dauer des Aufenthalts erfüllt haben
- sich in Schweden gut geführt haben.

**(G):** Kann ich meine Kinder in meinen Antrag aufnehmen?

**(S):** Ja, Sie können Ihre Kinder in Ihren Antrag aufnehmen. Wenn Sie unverheiratete Kinder unter 18 Jahren haben, die in Schweden wohnhaft sind, können Sie schwedische Staatsbürger\_innen werden, wenn Sie das alleinige Sorgerecht für das Kind oder die Kinder haben oder wenn Sie gemeinsam mit dem anderen Elternteil das Sorgerecht haben. Wenn Sie das alleinige Sorgerecht für das Kind haben und das Kind nicht in Schweden geboren wurde, müssen Sie den Reisepass des Kindes und eine Sorgerechtsentscheidung beilegen. Wenn Ihr Kind 12 Jahre alt ist, muss es eine schriftliche Zustimmung geben, um schwedische\_r Staatsbürger\_in zu werden.



# Kapitel 3

## AUSBILDUNG VON INTEGRIERTEN GEFLÜCHTETEN ZU INTERKULTURELLEN MEDIATOR\_INNEN

### Abschnitt 1 – Der\_die interkulturelle Mediator\_in

Der\_die interkulturelle Mediator\_in ist ein\_e Expert\_in oder ein\_e Freiwillige\_r, der\_die als Brücke zwischen Menschen mit unterschiedlichem soziokulturellen Hintergründen fungiert. Interkulturelle Interaktionen führen oft zu Konflikten aufgrund kulturell geprägter Interpretationen des Verhaltens der Anderen.

Menschen interpretieren oder analysieren was sie sehen und hören, basierend auf ihrem eigenen kulturellen Rahmen. Dies ist immer eine subjektive Interpretation und muss nicht notwendigerweise mit der Wahrnehmung der anderen Person übereinstimmen. Ein typisches Beispiel ist der Handschlag zwischen Mann und Frau.

Eine westliche geprägte Frau könnte sich beleidigt fühlen, wenn ein arabischer Mann sich weigert, ihre Hände zu schütteln. Sie hält dies für herablassend und respektlos ihr gegenüber. Der Grund dafür ist, dass sie das Verhalten aus westlicher Perspektive analysiert. Nachdem ich diese Situation mit einem\_einer interkulturellen Mediator\_in besprochen hat, wurde mir klar, dass es auch eine andere Bedeutung haben könnte, jemandem des anderen Geschlechts den Handschlag zu verweigern. Es könnte auch eine respektvolle Geste sein, weil es beispielsweise außerhalb der Familie nicht erlaubt ist, die Ehefrau oder den Ehemann eines\_einer Anderen zu berühren. Dies zu wissen hat mir geholfen, solche Dinge zu relativieren.

Ein anderes, vielleicht weniger sensibles Beispiel ist die Bedeutung von Kindern im Haushalt. In manchen Ländern ist es ganz normal, dass Kinder ihren Eltern im Haushalt oder sogar bei ihrer Arbeit helfen (zum Beispiel in einem familiär geführten Geschäft). Dies wird als Teil ihrer Ausbildung angesehen, da Kinder auf ihre zukünftigen Aufgaben als Erwachsene vorbereitet werden. In den meisten europäischen Ländern wird dagegen von Kindern nicht erwartet, dass sie im Haushalt helfen. Sie spielen, gehen zur Schule und können gelegentlich helfen, wenn es nicht zu viel ist. Auch der Begriff „Kind“ ist damit kulturell bedingt.

Im Bereich Asyl und Migration erleichtert der\_die interkulturelle Mediator\_in den Austausch zwischen Geflüchteten und Fachkräften, um die Integration jedes\_jeder Einzelnen zu fördern. Die Rolle des\_der interkulturellen Mediator\_in ist angesichts der Auswirkungen auf die Interaktion zwischen Menschen nicht zu unterschätzen. Um einen guten Job als Mediator\_in zu machen, muss diese\_r vor allem den kulturellen Hintergrund der Menschen kennen, mit denen er\_sie arbeitet.

Unter Kultur verstehen wir die Sprache, die Werte und Normen und die subtilen Prinzipien einer Gesellschaft, die die menschlichen Interaktionen beeinflussen können. Natürlich gibt es auch viele Unterschiede zwischen Menschen mit einem ähnlichen kulturellen Hintergrund. Im Versuch die andere Person zu verstehen, ist der soziale Klassen- und Bildungshintergrund ebenso wichtig. Im Sozial- und Gesundheitssektor haben viele interkulturelle Mediator\_innen einen Migrationshintergrund. Dies liegt vor allem daran, dass sie ihre Muttersprache und Kultur (Arabisch, Paschtu, Somali usw.) sowie die des Gastlandes beherrschen. Kenntnisse über

die Sprache und Kultur bildet die Grundlage interkultureller Mediation, sie reichen aber bei weitem nicht aus. Um effektiv zu sein, müssen zusätzlich Fähigkeiten wie Kommunikationsfähigkeit, soziale Fähigkeiten, zur Herstellung des Gleichgewichts zwischen Nähe und Distanz, Vorurteilslosigkeit und Verschwiegenheit usw. vorliegen.

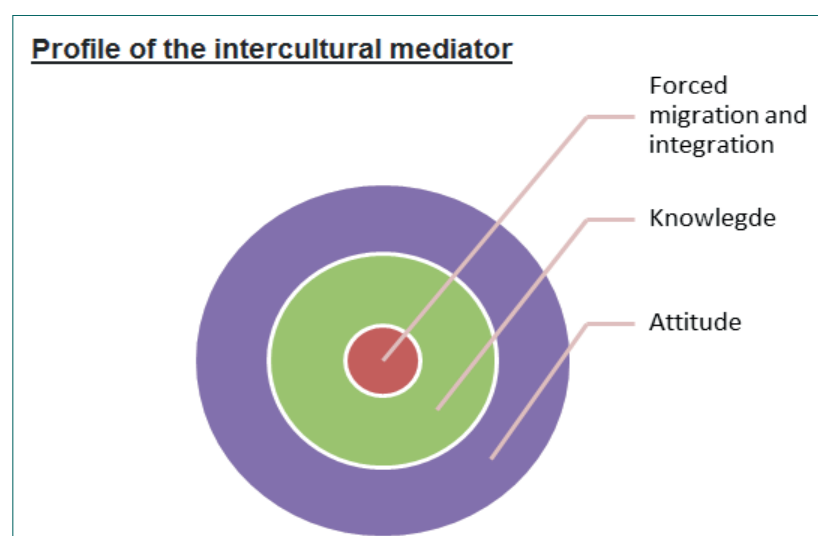
Bei Caritas International arbeiten wir seit über fünf Jahren mit interkulturellen Mediator\_innen zusammen. Es begann als kleines Projekt namens „Peter en Meter“, was „Paten und Patin“ bedeutet. Das Projekt bestand darin, Geflüchtete zusammenzubringen, die schon lange in Belgien waren (> 1 Jahr neu Zugewanderten). Weil sie selbst die erzwungene Migration und den Integrationsprozess durchlaufen haben, können sie verstehen, was die Neuzugewanderten durchmachen. Indem sie den Zugewanderten helfen, werden auch ihre Erfahrungen anerkannt, die zu einer Stärkung des Selbstvertrauens führen könnten. Sie behandeln alltägliche Probleme wie das Bankensystem, wo und wie man Lebensmittel einkaufen und den Müll recyceln kann und so weiter. Aber auch konkrete Fragen wie Sprachkurse, Verwaltungsgänge, Energieverträge, Wohnungsbau usw. können Thema sein. Der Pate und die Patin arbeiteten zu zweit mit einem\_einer Fachmann\_Fachfrau zusammen, der\_die für die Akten der Neugewanderten verantwortlich ist. Er\_sie managt alle Aspekte des Lebens und stellt die reibungslose Zusammenarbeit zwischen den Geflüchteten sicher. Während dieses Projekts lernten wir viel über interkulturelle Mediator\_innen, ihre Stärken und Schwächen, Schwierigkeiten, Bedürfnisse und so weiter. Die größte Herausforderung in dieser Zeit war, dass unsere freiwilligen Mediator\_innen manchmal von den Klient\_innen überfordert wurden. Letztere hatten sehr hohe Erwartungen und setzten die Mediator\_innen stark unter Druck. Um sie zu schützen, begannen wir Schulungen zu verschiedenen Themen zu organisieren, unter anderem „Grenzen setzen“.

Wir haben viel mit dem Projekt „Peter en Meter“ gelernt, welches uns die Entwicklung und die Zusammenarbeit mit professionellen Mediator\_innen ermöglichte. Heutzutage beschäftigt Caritas verschiedene interkulturelle Mediator\_innen, die im Team mit Sozialarbeiter\_innen zusammenarbeiten. Im Folgenden werden das Profil der Kandidat\_innen sowie die Grundausbildung erläutert, die wir aufgrund des Arbeitskontexts der Menschen für notwendig erachten. Dies wird natürlich von dem Sektor beeinflusst, in dem der\_die interkulturelle Mediator\_in tätig ist.

## Das Profil eines\_einer interkulturellen Mediator\_in

Das Geheimnis einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit dem\_der interkulturellen Mediator\_in liegt darin, ein gutes Profil zu finden. Bei der Arbeit mit Geflüchteten, einer Gruppe, die als besonders schutzbedürftig gilt, ist es wichtig, die Mitarbeiter\_innen sorgfältig auszuwählen.

In der Caritas haben wir uns bewusst dafür entschieden, nur Personen mit Migrationshintergrund für die Position des\_der interkulturellen Mediator\_in zu gewinnen. Eine Entscheidung, die hauptsächlich durch die Tatsache motiviert ist, dass sie mit den Realitäten von Geflüchteten vertraut sind. Obwohl jede Erfahrung anders ist, wissen sie, was es heißt, zur Migration gezwungen zu werden. Dies gibt ihnen einen Vorteil gegenüber anderen Kandidat\_innen. Die folgenden Elemente sind wich-



tig für das Profil eines\_einer interkulturellen Mediator\_in, der\_die mit Geflüchteten arbeitet: Verständnis von Migration und Integration; Wissen und persönliche Einstellung.

## Verständnis von Migration und Integration, Wissen, Einstellung

Wie bereits erwähnt, ist das Verständnis von Migration und Integration für den\_die interkulturelle Mediator\_in essentiell. Die Mediator\_innen erkennen die Probleme der Geflüchteten aufgrund der erzwungenen Migration und die Schritte an, die sie unternehmen müssen, um sich in ihrem Gastland zu integrieren. Das Verständnis des Flüchtlingshintergrunds und der Erwartungen des Gastlandes ist unerlässlich, um die Kommunikation zwischen beiden Kulturen zu erleichtern. Dies ist Kern unseres Profils.

Die gewünschte Herkunft für den\_die interkulturellen Mediator\_in wird von der Sprache der Zielgruppe bestimmt, mit der wir am meisten arbeiten. Sie müssen aber nicht aus demselben Land stammen. Manchmal ziehen wir es sogar vor, wenn der\_die interkulturelle Mediator\_in nicht aus dem gleichen Land kommt, wie die Klient\_innen (zB palästinensische\_r Mediator\_in arbeitet mit syrischen Geflüchteten), weil es weniger wahrscheinlich ist, dass sie dieselben sozialen Netzwerke haben. Es gibt auch weniger Chancen auf emotionalen Transfer, wenn man über ihre Geschichte und ihr Heimatland spricht.

Die zweite vorausgesetzte Komponente im Profil ist Wissen über die Muttersprache und die Werte der Geflüchteten, Sprache und Standards im Gastland. Ein Grundwissen über die lokale Verwaltung ist von Vorteil, um die Geflüchteten korrekt informieren zu können. Wenn nicht, brauchen sie eine entsprechende Ausbildung.

Die dritte und letzte Komponente betrifft die Einstellung des\_der Kandidat\_in. Obwohl sie eine gemeinsame Geschichte der Migration teilen, muss der\_die interkulturelle Mediator\_in ein Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz finden, um sich nicht in den persönlichen Problemen zu verlieren und um professionell zu bleiben. Von ihnen wird auch erwartet, dass sie gegenüber allen Begünstigten eine neutrale und unaufdringliche Haltung einnehmen. Es ist nicht ihre Aufgabe, ihre eigene Sichtweise durchzusetzen, sondern die Kommunikation zwischen den beiden Kulturen zu erleichtern.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass interkulturelle Mediator\_innen Zugang zu persönlichen und manchmal sensiblen Informationen haben, sind sie zur Verschwiegenheit verpflichtet. Alles, was sie hören und sehen, muss vertraulich bleiben.

## Abschnitt 2 Wie man integrierte Geflüchtete zu interkulturellen Mediator\_innen ausbildet

Angesichts der Vielfalt der Vorerfahrungen der Kandidat\_innen - Studium, Arbeitserfahrung, Sprache, Kompetenz usw. - ist eine Grundausbildung wichtig, um die Profile der Mediator\_innen zu harmonisieren und sie auf die praktische Arbeit vorzubereiten. Der Inhalt der Ausbildung wird durch den Arbeitskontext bestimmt, in den der\_die interkulturelle Mediator\_in eingreift. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über Themen für die Ausbildung von Geflüchteten in einem sozialen Sektor. Dies basiert auf den Bedürfnissen des\_der interkulturellen Mediator\_in selbst und denen der Sozialarbeiter\_innen.

# Programm

## 1. Die Arbeitsumgebung

Für interkulturelle Mediator\_innen, wie auch für anderes Fachpersonal, ist es wichtig, den allgemeinen Rahmen der Organisation, in der sie arbeiten zu kennen. Sie ziehen wenig Nutzen aus einer ungenauen Beschreibung der Arbeitsumgebung, daher muss diese klar und konkret formuliert sein. Das bestehende Profil und die Mission der Organisation sowie die internen Regeln und Vorschriften können als Leitfaden für die Formulierung der allgemeinen Rahmenbedingungen dienen. Es ist auch wichtig zu erwähnen, an welchem Ort des\_der interkulturellen Mediator\_in in der Organisation angesiedelt ist.

## 2. Die Arbeit des\_der interkulturellen Mediator\_in

„Was wird von ihm oder ihr erwartet?“ Eine detaillierte Stellenbeschreibung - mit den notwendigen Kompetenzen, Fähigkeiten und Einstellungen - wird hier angesprochen. In dieser Phase wird sich der\_die Mediator\_in seiner\_ihrer Stärken bewusst und lernt, mit seinen\_ihren Schwächen umzugehen. Die Aufgabenbeschreibung ist ein wichtiges Arbeitsinstrument für den interkulturellen Mediator\_in und den\_der Newcomer\_in, mit dem er\_sie arbeiten wird. Es entlastet den\_die Mediator\_in von zu viel Verantwortung und mildert die Erwartungen des\_der Klient\_in.

## 3. Kommunikationstechniken

Die Hauptaufgabe des\_der interkulturellen Mediator\_in ist es, die Kommunikation zwischen dem\_der Fachmann\_Fachfrau und dem\_der Klient\_in zu erleichtern. Dazu müssen sie selbst einige nützliche Kommunikationsfähigkeiten entwickeln.



Neben den Theorien ist es wichtig, Workshops oder Trainingseinheiten zu verschiedenen Kommunikationstechniken zu organisieren, um die Mediator\_innen fit zu machen, z. B. aktives Zuhören, gezielte Kommunikation und Durchsetzungsvermögen.

## 4. Diskretion und Berufsgeheimnis

Mit Menschen arbeiten bedeutet, dass Sie automatisch mit persönlichen Informationen in Kontakt kommen. Der Sektor und die Organisation, in der der\_die Mediator\_in tätig ist, bestimmt auch, in welchem Umfang er\_sie Zugang zu vertraulichen Informationen haben kann. Wenn dies der Fall ist, ist die Diskussion über die Diskretion und Verschwiegenheitspflicht erforderlich.

Diskretion und Verschwiegenheit sind die Verpflichtung, keine Informationen an diesbezüglich unberechtigte Personen zu übermitteln, um die Privatsphäre des\_der Kund\_in zu schützen. In einigen Fällen hängt deren Sicherheit davon ab. Vertrauliche Informationen können nur an Kolleg\_innen und Vorgesetzte weitergegeben werden.

## 5. Distanz und Nähe zu Klient\_innen

Die Arbeit mit Menschen erfordert oft eine emotionale Beteiligung, die normalerweise zu Empathie führt. Mitfühlend zu sein, ist kein Problem. Es wird aber zu einem Problem, wenn Sie sich als Profi darin verlieren und Sie sich nicht von der Situation distanzieren können und einen „klaren Kopf“ behalten. Dies ist weder für Sie, Ihre Arbeit noch für den\_die Klient\_in von Vorteil. Ein Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz zu finden ist eine Lernaufgabe für viele Profis. Im Interesse des\_der Klient\_in und dem eigenen Schutz ist es wichtig, darauf zu achten.

## 6.Caring für Pflegekräfte

Wie bereits erwähnt, ist eine eigene Migrationsgeschichte eine Stärke des\_der Mediator\_in, die gleichzeitig aber auch eine Schwäche sein kann. Über den Kampf von Landsleuten oder anderen Geflüchteten zu hören, kann schwer zu ertragen sein. Manchmal ist es so, als würden die Mediator\_innen ihre eigene Geschichte und ihren Schmerz wieder erleben. Es ist nicht ungewöhnlich für die Klient\_innen, wenn sie erkennen, dass der\_die Mediator\_in ein Landsmann oder Geflüchtete\_r ist und entsprechend große Hoffnungen damit verbinden. Sie erwarten von Ihnen, dass Sie immer da sind und eine Lösung für all ihre Probleme finden. Dies setzt den\_die Mediator\_in unter Druck, der\_die sich zwischen der Jobbeschreibung und den Erwartungen des\_der Kund\_in gefangen fühlt.

Organisationen und Fachpersonal, die mit interkulturellen Mediator\_innen arbeiten, müssen sich dessen bewusst sein. Bei der Zusammenarbeit sollten sie berücksichtigen, dass erzwungene Migration auch für sie eine traumatische Erfahrung ist. Seien Sie sensibel, wenn Sie bestimmte Themen diskutieren und achten Sie auf ihr Wohlbefinden. Die Organisation von Austauschrunden und Diskussionen gibt dem\_der interkulturellen Mediator\_in die Möglichkeit, Gedanken und Gefühle auszudrücken. Themen wie Umgang mit Stressmanagement, Burn-out, Grenzen setzen usw. können hier angesprochen werden. Für einige Arbeitgeber\_innen mag dies zunächst Zeitverschwendung sein, aber solche Diskussionen werden zu einem besseren Funktionieren der Mediator\_innen beitragen.

### Quellen, Bibliografie:

Programa APTIVATE (TRABE Association, Spain)

Entrepreneurship services of Dinamia S. Coop and collaboration with specialized NGOs (like CEAR & Caritas Spain for creation of Integration Enterprises).

A Study of Asylum in Spain (International Protection and Reception System Resources" Madrid, June 2016. Ombudsman Report.

From Refugees to Workers: Mapping Labor-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Bertelsmann Stiftung, 2016.

Seukwa, Louis Henri (2007): The Ingrained Art of Survival. The Nexus between Competence and Migration as Reflected in Refugees Biographies. Köln: Rüdiger Köppe Verlag.

Seukwa, Louis Henri (ed.) (2013): Integration of Refugees into the European Education and Labour Market. Requirements for a Target Group Oriented Approach. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.

Schroeder, Joachim (ed.) (2015): Breaking Down Barriers from Education to Employment. The Journey towards Inclusion for Vulnerable Groups. Sofia: Bulgarian Comparative Education Society.