

Niemanden zurücklassen

Michael Lehmann

Die Regionale Ausbildungsbetreuung ist ein wichtiger Kooperationspartner der Beratungsnetzwerke zur arbeitsmarktlichen Integration Geflüchteter Alle an Bord! und Mehr Land in Sicht!

Geflüchtete als Ratsuchende der Regionalen Ausbildungsbetreuung

Astrid Willer, Mitarbeiterin beim Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein und Koordinatorin im Netzwerk Alle an Bord!, hat Michael Lehmann, regionaler Ausbildungsbetreuer bei UTS e.V. im Kreis Rendsburg-Eckernförde, zu seiner Arbeit und seinen Erfahrungen insbesondere bei der Beratung Geflüchteter befragt.

Astrid Willer: Michael, du bist schon seit einigen Jahren in dieser Arbeit tätig. Was genau ist die Regionale Ausbildungsbetreuung, an wen wendet sie sich und was bietet sie an?

Michael Lehmann: Tatsächlich arbeite ich schon seit 12 Jahren in der Regionalen Ausbildungsbetreuung. Unser Angebot richtet sich an Menschen, die sich bereits in der Ausbildung befinden und Unterstützung benötigen, z. B. bei Konflikten am Arbeitsplatz, Problemen in der Berufsschule oder die einfach wissen möchten, wer sie z. B. bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen kann. Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden bzw. die Ratsuchenden, wenn nötig, auch darin zu unterstützen, auf anderen Wegen einen Berufsabschluss zu erreichen. Finanziert wird die Regionale Ausbildungsbetreuung aus ESF- und Landesmitteln über das Landesprogramm Arbeit. Das Angebot gibt es bei unterschiedlichen Trägern in allen Kreisen Schleswig-Holsteins.

Gibt es die Ausbildungsbetreuung auch bundesweit?

Nein, nur einige Bundesländer haben ein Angebot in dieser Form. Schleswig-Holstein hat sich sehr früh diesem Thema gewidmet und war darin durchaus Vorbild. Die Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein hat letztes Jahr ihr 25-jähriges Jubiläum gefeiert, darauf

sind wir schon ein bisschen stolz. Und der Bedarf besteht nach wie vor. Derzeit beträgt die Abbruchquote 27% Prozent. Allerdings brechen nur 7,4 Prozent die Ausbildung ganz ab, die anderen setzen sie u. a. mit unserer Unterstützung in anderen Betrieben fort. Ich möchte auch betonen, dass ein solcher Wechsel nicht unbedingt als Scheitern betrachtet werden sollte. Schließlich ist es für junge Leute gar nicht so einfach, gleich zu wissen, welches der richtige Weg für sie ist. Manchmal passen auch einfach Betrieb und Person nicht zueinander und woanders läuft es dann viel besser. Wichtig ist, dass die Auszubildenden nicht verloren gehen und unsere oder andere Hilfe in Anspruch nehmen, um wieder Anschluss zu bekommen. Das gilt für alle Auszubildenden, ob mit Fluchtgeschichte oder ohne.

Welches sind denn die Hauptprobleme, die zu Krisen oder drohendem Ausbildungsabbruch führen und gibt es da besondere Risiken für Geflüchtete?

Sehr häufig geht es um Kommunikation und das gegenseitige Verständnis oder um unterschiedliche Erwartungen an die Ausbildung bzw. die Auszubildenden. Auch das gilt für alle, aber natürlich bestehen dabei für Geflüchtete nochmal besondere Herausforderungen, z. B. sprachliche Barrieren oder unklare Vorstellungen über den Beruf. Auch durch die Diskrepanz zwischen einerseits mitgebrachten Kompetenzen, die andererseits nicht immer ins hiesige Anforderungsprofil passen, kann es zu dem Gefühl von Herabsetzung und fehlender Anerkennung kommen. In manchen Betrieben herrscht generell ein rauer Ton, bei dem dann ggf. auch die Grenze zur Diskriminierung nicht immer deutlich ist. Auch das birgt Konfliktstoff und bedarf der Klärung und Vermittlung.



Damit hast du ja schon einen Aspekt eurer Arbeit angesprochen, Klären und Vermitteln. Was tut ihr noch, um die Auszubildenden, die zu euch kommen, zu unterstützen?

Tatsächlich ist Zuhören und Klären, worin eigentlich das Problem besteht, oft schon ein Teil der Lösung und unterstützt darin, den Konflikt eigenständig zu lösen. Meistens möchten die Auszubildenden auch gar nicht, dass wir in den Betrieb gehen und Gespräche führen. Gerade Geflüchteten ist das häufig eher unangenehm oder sie befürchten Nachteile. Dann schauen wir, was der / die Betreffende selbst tun kann, um im Betrieb besser zurecht zu kommen. Häufig geht es auch um die Vermittlung von Unterstützungsangeboten wie ausbildungsbegleitende Hilfen oder Sprachförderung. Manchmal vermitteln wir an Ehrenamtliche, die bei der Prüfungsvorbereitung helfen. Auch Hilfe bei der Beantragung finanzieller Unterstützung wie Berufsausbildungsbeihilfe oder ergänzende Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz gehört dazu.

Du sprichst die Ehrenamtlichen an, welche Rolle spielen sie als Partner*innen in der Arbeit?

Ehrenamtliche spielen besonders bei Auszubildenden mit Fluchtgeschichte eine wichtige Rolle. Sonst gibt es ja meist Eltern oder andere Familienangehörige, die helfen können. Geflüchtete haben dieses soziale Netz meist nicht. Leider ist das Ehrenamt z. T. aus Altersgründen und aktuell auch coronabedingt auf dem Rückzug. Umso wichtiger werden die institutionellen Unterstützungsmöglichkeiten und auch die Community der Geflüchteten ist wichtig. Hier geborenen Auszubildenden greift die Familie eher mal finanziell unter die Arme, auch diese Option haben viele Geflüchtete nicht. Deshalb ist für sie der Zugang zu öffentlichen Förderinstrumenten zentral und die Risiken sind groß, wenn das Hilfesystem nicht schnell genug greift. In der Regel sind Geflüchtete in Ausbildung älter und häufig haben sie auch schon Kinder, wodurch auch andere Belastungen und Bedarfe da sind.



Ich lese den Schlepper, weil ...

... in Deutschland eine Solidarität gegenüber Geflüchteten immer noch keine Selbstverständlichkeit ist.

*David-Timon Rex, Einrichtungleitung Kreis Steinburg /
Migrationsberatung MBSH AWO Interkulturell*

Wie hoch ist denn der Anteil Geflüchteter in eurer Beratung und wie finden sie zu euch?

Derzeit sind es ungefähr ein Viertel, der Anteil ist leicht zurückgegangen. Das hat u. a. damit zu tun, dass viele inzwischen schon länger hier leben und besser vorbereitet und informiert sind, worauf sie sich einlassen, wenn sie eine Ausbildung machen. Auch die verbesserte Unterstützungsstruktur, die – leider nur teilweise – Öffnung von Zugängen zu Förderung und gezielte Beratungsangebote tragen dazu bei. Die Geflüchteten kommen überwiegend durch Migrationsberatungsstellen, Jugendmigrationsdienste und arbeitsmarktorientierte Beratungsangebote wie Alle an Bord! oder Mehr Land in Sicht! in die Ausbildungsbetreuung. Eine große Rolle spielen auch die Berufsschulen, die an uns verweisen, und die Mund-zu-Mund-Werbung durch die Geflüchteten selbst. Der Anteil Geflüchteter und auch die Zugangswege sind natürlich regional durchaus unterschiedlich.

Bei einem Ausbildungsplatzwechsel ist sicher auch die Kooperation der Betriebe und Kammern wichtig.

Natürlich sind das ganz wichtige Kooperationspartner. Aber wir brauchen und suchen auch den Kontakt mit Beratungsstellen, Berufsschulen, Anbietern von ausbildungsbegleitenden Hilfen, Sprachkurssträgern, Jobcentern und Arbeitsagenturen, denn wir fungieren je nach Bedarf im Einzelfall als Schnittstelle zu anderen

Unterstützungsangeboten oder zuständigen Stellen.

Vielen Dank für diese Einblicke in eure wichtige Arbeit. Gib es noch etwas, was du den Kooperationspartner*innen oder den Auszubildenden mit auf den Weg geben möchtest?

Da gäbe es sicher vieles, aber ganz wichtig ist mir – und auch das gilt nicht nur für Geflüchtete: Nicht aufgeben und die Hilfesysteme und Angebote nutzen! Herausforderungen wird es in der Ausbildung immer geben. Auch durch die Prüfung zu fallen, muss nicht das Ende bedeuten. Dann gilt es, sich Hilfe zu suchen und weiterzumachen oder sich umzuorientieren. Dazu gehört natürlich auch, dass es weiterhin Unterstützungsangebote gibt, so dass niemand zurückgelassen wird.



Michael Lehmann ist regionaler Ausbildungsbetreuer bei UTS e.V. im Kreis Rendsburg-Eckernförde. Informationen zur Regionalen Ausbildungsbetreuung in allen Kreisen gibt es unter www.ausbildungsbetreuung.de