

Ergebnisbericht

Qualifizierungsbedarfe in der Beratung von Migrantinnen und Migranten – Eine explorative Analyse der Sichtweisen von BA-Fachkräften

Lucia Mihali¹ & Türkan Ayan^{2,3}

Arbeitspaket Nr. 1b

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH12058 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

¹ Lucia Mihali ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BEST WSG an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim. BEST WSG steht für „Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen“. Es handelt sich hierbei um ein vom BMBF gefördertes Projekt im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs "Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen".

² Prof. Dr. Türkan Ayan leitet das Vorhaben BEST WSG an der HdBA in Mannheim. Siehe Projektergebnisse unter: www.bestwsg-hdba.de

³ Unter der Mitarbeit von Swen Sieben, Praktikant und wissenschaftliche Hilfskraft im Projekt BEST WSG.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	3
1. Beratung als Schlüsselfaktor zur Integration von Migranten	4
2. Methodisches Vorgehen.....	8
2.1. Qualitatives Leitfadeninterview	8
2.2. Fragebogendesign	8
2.3. Zielgruppenakquise und Durchführung der Interviews.....	10
3. Ergebnisdarstellung.....	11
3.1. Stichprobenbeschreibung.....	11
3.2. Die Beratung von Migranten.....	12
3.3. Qualifizierungsbedarfe hinsichtlich migrationspezifischer Beratung	14
4. Diskussion und Fazit	16
Literatur	20
Anhang: Interviewleitfaden	24

Danksagung

Die vorliegende Arbeit basiert auf 46 Interviews mit Fachkräften der Bundesagentur für Arbeit. Vier der Interviewteilnehmenden befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch im Studium an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und werden hier als angehende Fachkräfte miteinbezogen. Die Interviews wurden von Studierenden der HdBA Mannheim im Rahmen ihrer Bachelorarbeiten im Jahr 2016 geführt. Frau Julia Heimerl, Frau Julia Hiesch und Frau Maya Kirik stellten uns dankenswerterweise ihre Rohdaten für die Auswertungen zur Verfügung.

Unser Dank gilt allen beteiligten Bachelor-Absolventen sowie unserem Praktikanten Swen Sieben für seine tatkräftige Unterstützung bei der Auswertung der erhobenen Daten.

Forschungsprojekten wie unserem ist es ohne einen Feldzugang nicht möglich, Daten zu erheben. Nicht zuletzt gilt unser ganz besonderer Dank daher allen Einrichtungen und Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, die uns unterstützt haben.

1. Beratung als Schlüsselfaktor zur Integration von Migranten⁴

Steigende Zuwandererzahlen - steigender Bedarf an Beratung

Deutschland ist zu einem der bevorzugten Migrationsziele in der westlichen Welt geworden (vgl. Crolly, Malzahn & Menzel, 2014; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF], 2014, S. 9f.). Der Wanderungssaldo ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. So hat sich dieser vom 180.798 im Jahr 2010 auf 676.730 Ausländer im Jahr 2014 fast vervierfacht, um mit einem Wanderungssaldo 1.242.265 im Jahr 2015 einen Höhepunkt zu erreichen⁵. Mit dem Rückgang der Fluchtmigration im Jahr 2016 ist der Wanderungssaldo für die Monate Jan.-Sept. auf 514.533 Ausländer gesunken (BAMF, 2016, S. 6).

Insgesamt besaßen im Jahr 2014 rund 20 Prozent und im Jahr 2015 bereits 21 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund, wobei rund zwei Drittel selbst zugewandert waren (BAMF, 2014, S. 10, Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2016, S. 18).

Die starke Zunahme der Einwanderung ist für Deutschland eine Herausforderung und, angesichts der demografischen Entwicklung, eine Chance zugleich (vgl. Bonin, 2014; BA, 2015; Fuchs & Weber, 2015, S. 5; Brückner, Hauptmann & Trübswetter, 2015, S. 8-20). Die Politischen bzw. gesetzlichen Entwicklungen der letzten Jahre, die mit dem Gesetz zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, der Änderung des Aufenthaltsgesetzes und dem Integrationsgesetz weitere Zugänge zu Teilhabe an Bildung und Arbeitsmarkt geschaffen haben, deuten darauf hin, dass die Herausforderung bzw. die Chance erkannt worden sind.

In diesem Kontext ist der im Dezember 2016 veröffentlichte Bericht über die Lage der Ausländer in Deutschland erwähnenswert, der laut der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Frau Aydan Özoguz, nun einen „zeitgemäßen Namen“ trägt: „Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, S. 1). Hierbei wird u. a. hervorgehoben, dass Integration „[...] Auswirkungen auf alle 82 Millionen Menschen [hat] [...]“, die in Deutschland leben (ebd.).

Damit die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur schnelleren und besseren Integration der Zugewanderten genutzt werden können, ist eine professionelle Beratung von großer Bedeutung. Hierbei spielt die BA als eine der ersten Institutionen, die in Kontakt mit den Zugewanderten kommt, eine entscheidende Rolle (vgl. Brückner, Hauptmann & Trübswetter, 2015, S. 21). Die

⁴ Im vorliegenden Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Soweit nicht anders genannt, gelten alle Personenbezeichnungen für beide Geschlechter.

⁵ Laut des 11. Berichts zur Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, der das Statistische Bundesamt zitiert, war dies ein „[...] neuer Hochstand seit Bestehen der Bundesrepublik.“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Dez. 2016).

Institution der BA wiederum sieht die Integration in den Arbeitsmarkt als Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration der Migranten und ist sich der eigenen Rolle bewusst (BA, 2015). Es stellt sich demnach die Frage, ob die BA-Beratungsfachkräfte sich für diese Aufgabe und die damit verbundene Verantwortung gut ausgerüstet fühlen.

Projekthintergrund

Das Projekt BEST WSG an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) befasste sich in der ersten Förderphase u. a. mit den Rahmenbedingungen zur Anschlussfähigkeit von Migranten mit ausländischen Abschlüssen an das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die in diesem Kontext durchgeführten Untersuchungen kamen u. a. zum nachvollziehbaren Ergebnis, dass Beratung eine Schlüsselrolle im Prozess der Bildungs- und Arbeitsmarktintegration der Migranten mit eigener Zuwanderungsgeschichte spielt (Mihali, Müller & Ayan, 2012; Müller & Ayan, 2014; Müller & Ayan, 2015). Angesichts der Tatsache, dass der Migrationsprozess mit vielen Verlusten und Anpassungsleistungen einhergeht, ist der Bedarf an Orientierung bspw. durch Beratung sehr hoch (vgl. auch Hegemann & Oestereich, 2009). Im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt ist vor allem der Verlust vom sog. „Kulturkapital“, da das im Herkunftsland akkumulierte Wissen zum Teil keine Gültigkeit mehr hat, sowie vom „Sozialkapital“⁶, weil vorhandene soziale Netzwerke ebenfalls verloren gehen, besonders schmerzhaft. Zuwanderer erleben eine „Labilisierung ihres Selbstwertgefühls“ (Kustor-Hüttl, 2011, S. 44) aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen und mangelnden Informationen über Institutionen und Spielregeln im Ankunftsland (ebd.; bzgl. Wissensnachteile vgl. auch Kohn, 2011). Demzufolge ist es nachvollziehbar, dass Beratung im Sinne der Resilienzforschung ein protektiver Faktor sein kann, bzw. dass Beratende nicht nur als Informationsquelle und Lotsen bei der Überwindung struktureller Hürden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt dienen, sondern auch als Empowermentspender eine Art Mentorenrolle übernehmen können (vgl. Mihali, Müller & Ayan, 2012, S. 17 vgl. Müller & Ayan, 2014, S. 2).

Im Umkehrschluss kann schlechte oder unzureichende Beratung zum sog. Risikofaktor werden und eine nachteilige bzw. verzögernde Wirkung auf den Integrationsprozess haben. So zeigen explorative Befragungen, die im Rahmen des BEST WSG-Projektes durchgeführt wurden, dass Beratungsfachkräfte der Regelinstitutionen den Informationsbedarf der Migranten tendenziell unterschätzen (Müller & Ayan, 2014, S. 59). Migranten berichten demnach von Situationen, wie in der folgenden Aussage zum Ausdruck gebracht: „[...] wenn ich frage nicht,

⁶ Pierre Bourdieu unterscheidet drei Formen vom Kapital - ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital – die alle die Erfolgchancen bzw. den sozialen Status einer Person beeinflussen. Kulturkapital wird wiederum in inkorporiertes, objektiviertes und institutionalisiertes Kulturkapital unterschieden, wobei das erste "Erwerb von Bildung" bzw. das über die Zeit akkumulierte Wissen bedeutet, das z. T. in Form von (schulischen) Titeln institutionalisiert wird. Das Sozialkapital definiert Bourdieu als "[...] Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* [...]". (Bourdieu, 1983, S. 187, 191)

niemand antwortet, wenn ich stelle Fragen, dann ja, dann antworten sie. Aber ich muss wissen, worüber kann ich fragen [...]“ (Mihali, Müller & Ayan, 2012, S. 240).

Die Delphi-Studie von Kohn (2011) ermittelte sieben Herausforderungen in der migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung. Eine dieser Herausforderungen entsteht aufgrund von Wissensnachteilen in Bezug auf das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem. Zugewanderte Ratsuchende haben Wissensnachteile z. B. hinsichtlich der Berufsoptionen und Berufsbilder sowie Personalrekrutierung (vgl. Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, 2010, S. 16f.). Solche migrationsspezifische Wissensnachteile sollten durch die Beratungsfachkräfte aktiv ermittelt und behoben werden, da Zuwanderern auch das Wissen darüber fehlt, was sie an relevantem Wissen nicht haben.

Unsicherheiten und Ängste können außerdem aufgrund des unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds eine Beratungssituation belasten. So besteht Einigkeit darüber, dass Begegnungen bzw. Interaktionen zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen höhere Anforderungen an die Beratenden stellen, um die Interaktion effektiv und angemessen zu gestalten (vgl. Erll & Gymnich, 2007, S. 6). Eigene explorative Befragungen ergaben hierbei, dass vor allem BA-Berater kulturelle und religiöse Aspekte sowie Ängste der Ratsuchenden als große Herausforderung in der Beratung wahrnehmen. Zudem deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Berater der Regeleinrichtungen eine Tendenz zur Kulturalisierung aufweisen (Müller & Ayan, 2014, S. 58f.).

Basierend auf den in der ersten Förderphase ermittelten Ergebnissen wurde abgeleitet, dass eine Sensibilisierung der Beratungsfachkräfte auf die besonderen Beratungsbedarfe der Migranten zweckdienlich wäre (vgl. Müller & Ayan, 2014, S. 31ff.). Es stellte sich demnach die Frage, welche zusätzlichen, speziellen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Seiten der Beratungsfachkräfte für die migrationsspezifische Beratung erforderlich sind. Eine webbasierte Schulung wurde dementsprechend konzipiert und zunächst mit angehenden BA-Beratungsfachkräften pilotiert (vgl. Mihali & Ayan, 2016).

Beratung in der BA

Die BA bezeichnet sich als größter Dienstleister am Arbeitsmarkt. In dieser Funktion und durch die Zuordnung zur Sozialgesetzgebung hat sie einen gesellschaftlichen Auftrag und unter anderem auch die Aufgabe, auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Steuergeldern zu achten. Somit ist die Beratung im Kontext der BA durch rechtliche und institutionelle Besonderheiten charakterisiert und findet in einem Spannungsfeld zwischen der Orientierung an den Bedürfnissen der Ratsuchenden und dem genannten gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag statt. Die für diesen speziellen Rahmen bzw. Auftrag entwickelte Beratungskonzeption [BeKo] berücksichtigt demnach „neben den fachwissenschaftlichen Grundlagen auch die einschlägigen Rechtsnormen und den organisatorischen Rahmen des Leistungsträgers [...]“ (Rübner &

Sprenghard, 2010, S. 25). Durch eigene Handlungs- und Prozessleitlinien soll die Orientierung für die BA-Mitarbeiter geschaffen (vgl. ebd., S. 18ff.).

Diese Orientierung ist notwendig, ist sie aber auch ausreichend? Die Gestaltung des Beratungsprozesses in der migrationsspezifischen Beratung stellt vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Aufträge, welche die BA erfüllen muss und angesichts der höheren Komplexität, welche die Beratung von Zugewanderten kennzeichnet, eine große Herausforderung für die Beratungsfachkräfte dar. Der für eine gelungene Beratung erforderliche Rapport, der von den Beteiligten interaktiv herzustellen ist (Bamberger, 2005, S. 36), kann in der migrationsspezifischen Beratung aufgrund der vielen Unbekannten, die eine interkulturelle Begegnung charakterisieren, hohe Ansprüche an die Beratungsleistung bzw. an die Beratungskompetenz der BA-Fachkräfte stellen. Angesichts der Entwicklung der Einwanderungszahlen ist somit das Thema der Qualifizierung der BA-Fachkräfte von zentraler Bedeutung.

Eine Erhebung der Qualifizierungsbedarfe unter BA-Fachkräfte soll diesbezüglich die Sichtweisen der Mitarbeiter beleuchten. Auf der Basis gewonnener Erkenntnisse soll die mit angehenden BA-Fachkräften pilotierte Webinar-Reihe als Schulungsmaßnahme für den Einsatz im Feld weiterentwickelt und möglichst bedarfsorientiert gestaltet werden (siehe hierzu Mihali & Ayan, 2016). In der vorliegenden Studie wird demnach der Frage nachgegangen, welche Kompetenzen die BA-Fachkräfte für die Beratung von Migranten als notwendig erachten. Die BA-Fachkräfte werden zudem befragt, ob und welche Qualifizierungsbedarfe sie hinsichtlich migrationsspezifischer Beratung sehen, um die Kunden mit eigener Migrationsgeschichte professionell beraten bzw. unterstützen zu können.

2. Methodisches Vorgehen

Mit dem Ziel, die Sicht der Fachkräfte der BA in Bezug auf ggf. erforderliche Kompetenzen und vorhandene Qualifizierungsbedarfe für die migrationsspezifische Beratung zu analysieren, wurden für die vorliegende Studie insgesamt 46 teilstandardisierte Interviews geführt.

2.1. Qualitatives Leitfadeninterview

Das Leitfadeninterview ist die geläufigste qualitative Befragungsform. Das Ziel qualitativer Forschung liegt u. a. im Verstehen von Zusammenhängen aus der Perspektive der untersuchten Akteure. Leitfadeninterviews ermöglichen einen tieferen Einblick in die subjektiven Erfahrungen der Befragten und die Teilstandardisierung der Fragen unterstützt gleichzeitig die Vergleichbarkeit der Ergebnisse und deren strukturierte Auswertung (vgl. Bortz & Döring, 2009, S. 296; Uhlendorf & Prengel, 2010, S. 146). Ein weiterer Vorteil dieser Erhebungsmethode liegt in der flexiblen Handhabung des Interviewleitfadens, sodass bei Bedarf Fragen umformuliert und die Reihenfolge spontan angepasst werden können. Zudem ist es durch die persönliche Interaktion möglich, bei Bedarf Hintergründe zu erfragen, Unklarheiten zu beseitigen und zusätzliche Informationen zu geben (vgl. Maehler, 2012). Trotz dieser Vorteile ist nicht auszuschließen, dass die Ergebnisse durch unbewusstes Verhalten der Interviewer beeinflusst werden (vgl. Bortz & Döring, 2009, S. 326ff.).

2.2. Fragebogendesign

Der Interviewleitfaden für Fachkräfte der BA wurde zusammen mit Studierenden der HdBA entwickelt, die ihre Bachelorthesis im Projekt BEST WSG unter Betreuung von Frau Prof. Dr. Ayan im Jahr 2016 geschrieben haben und umfasst fünf übergeordnete Themenbereiche⁷:

- (1) Verständnis von Beratung
- (2) Kulturelles Verständnis
- (3) Beratungskompetenz
- (4) Qualifizierung von BA-Fachkräften
- (5) Soziodemografische Merkmale

Mit den unter **(1) Verständnis von Beratung** gruppierten Items sollte zunächst das grundlegende Verständnis von „guter“ Beratung und die dafür notwendigen Kompetenzen erfragt werden. Dies soll als Einführung zu den weiteren Fragen bezüglich der migrationsspezifischen Beratung und die ggf. hierfür zusätzlich erforderlichen Kompetenzen dienen, die ebenfalls mit diesem Frageblock erfasst werden.

⁷ Siehe Interviewleitfaden im Anhang.

(2) Kulturelles Verständnis

Im Hinblick auf die interkulturellen Begegnungen, die sich in der Beratung von Zuwanderern mit einem möglicherweise als fremd empfundenen kulturellen Hintergrund ereignen, geht es in diesem Frageblock um die subjektive Definition von Kultur bzw. von deutscher Kultur sowie um wahrgenommene Herausforderungen in der Beratung von Migranten. Da die anhand dieser Fragen erhobenen Ergebnisse keinen greifbaren Erkenntnisgewinn darstellen, werden diese im vorliegenden Bericht nicht behandelt. Eine Auseinandersetzung mit der deutschen Kultur als Selbst- und Fremdbild wird allerdings im Rahmen einer webbasierten Qualifizierungsmaßnahme gefördert⁸.

(3) Beratungskompetenz

Um vorhandene Kompetenzen und mögliche Qualifizierungsbedarfe der Befragten indirekt zu ermitteln, wird im dritten Frageblock zunächst auf spezifische Themenbereiche eingegangen, die in der Beratung von Migranten vorkommen. Die Befragten sollten hierbei Unsicherheiten bzw. Informationsbedarf in Bezug auf die genannten Themen äußern können. Angesichts der Ergebnisse früherer im BEST WSG durchgeführter Befragungen, die aufzeigten, dass BA-Fachkräfte mögliche Wissensnachteile der Ratsuchenden mit Migrationsgeschichte tendenziell unterschätzen (vgl. Müller & Ayan, 2014, S57ff.), wird in diesem Frageblock auch die Sicht der Befragten bzgl. dieser Wissensnachteile erhoben. Weiterhin werden die Einstellungen der BA-Fachkräfte hinsichtlich Umgang mit Sprachbarrieren und Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie mögliche Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund erkundet. Anschließend sollten Situationen aus dem Beratungsalltag beschrieben werden, in denen die Befragten bei sich selbst und/oder bei den Ratsuchenden Unbehagen, Unsicherheit oder Angst gespürt haben.

(4) Qualifizierung von BA-Fachkräften

Der vierte Themenbereich geht näher auf die Qualifizierungsbedarfe der BA-Mitarbeiter ein, indem direkte Fragen zu bereits angebotenen bzw. wahrgenommenen Schulungen zum Thema „migrationsspezifische Beratung“, zu den Wünschen in Bezug auf Inhalte und Methoden einer solchen Schulung sowie zur Weiterbildungsbereitschaft gestellt werden. Die Einstellung zu Online-Schulungen und die Einschätzung hinsichtlich der Bereiche, für die sich zukünftig Qualifizierungsbedarfe abzeichnen, werden hier ebenfalls befragt.

⁸Siehe hierzu Mihali, L. & Ayan, T. (2017): Kulturelle Begegnungen – Gewohntes und Ungewohntes. 2. Pilotierung einer Webinarreihe zu migrationsspezifischer Beratung mit BA-Fachkräften als Proband(inn)en (Ergebnisbericht; In Bearbeitung).

(5) Soziodemografische Merkmale

Im letzten Fragenblock werden die soziodemografischen Merkmale der Befragten erfasst. Neben Daten wie Geschlecht, Alter und Familienstand werden hierbei der höchste Bildungsabschluss, die Dauer der Beschäftigung und die momentane Tätigkeit erfragt. Ob ein Migrationshintergrund vorhanden ist, kann in Bezug auf die Einstellungen zu der Kundengruppe der Migranten interessant sein. Zudem wird erfasst, in welchem Rechtskreis (SGB II oder SGB III) die Befragten tätig und ob sie Quereinsteiger oder durch die BA ausgebildete Mitarbeiter sind. Mit Hilfe dieser Daten kann eine Beschreibung sowie Gruppierung der Stichprobe erfolgen.

2.3. Zielgruppenakquise und Durchführung der Interviews

Akquise

Die vorliegende Erhebung wurde im Rahmen von drei Bachelor-Abschlussarbeiten durchgeführt. Die Stichprobenziehung erfolgte dementsprechend an mehreren Standorten bzw. in vier Arbeitsagenturen und drei Jobcentern. Diesbezüglich wurden zunächst die jeweiligen Geschäftsführer und/oder Teamleiter per E-Mail über die Studie unterrichtet und um Unterstützung gebeten. Bei Zusage von Seiten der Führungspersonen wurden in einem weiteren Schritt die potentiellen Befragungsteilnehmer kontaktiert und über Ziel und Vorgehensweise informiert. Als Ergebnis dieser Akquisebemühungen stellten sich insgesamt 46 Mitarbeitern als Teilnehmer der Studie zur Verfügung.

Durchführung der Interviews

Die Gewinnung der Zielgruppe und die Durchführung der Interviews erfolgten in der Zeit zwischen September 2015 und März 2016. Durchgeführt wurden persönliche teilstandardisierte Interviews in den Räumlichkeiten der Arbeitsagenturen und Jobcentern. Die Interviewerinnen orientierten sich an dem oben beschriebenen Interviewleitfaden. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 30 und 90 Minuten, je nach Ausführlichkeit der Antworten.

Während der Befragungen führten die Interviewerinnen Protokoll, um die Antworten der Befragten möglichst genau und frei von Interpretationen zu erfassen. Dementsprechend wurden die Antworten zunächst in Stichworten, zusammengefassten Sätzen sowie Kurzzitaten komprimiert. Anschließend wurden die Protokoll Daten in Rohtabellen übertragen, die für die vorliegende Gesamtauswertung in einen Datensatz zusammengeführt wurden. Die in dem Datensatz zusammengefassten Ergebnisse wurden entlang der oben beschriebenen Dimensionen bzw. Items weiterhin komprimiert und mit Blick auf die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung deskriptiv ausgewertet bzw. analysiert, wie den nachfolgenden Absätzen zu entnehmen ist.

3. Ergebnisdarstellung

3.1. Stichprobenbeschreibung

Es wurden insgesamt N=46 Interviews mit Mitarbeitern der BA geführt. Der Großteil der Befragten ist weiblich (N=32; 69,57%), fast zwei Drittel ledig (N=29; 63,04%), 14 (30,43%) verheiratet und drei der Befragten (6,52%) geschieden. Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 36,7 Jahren mit einer Altersspanne zwischen 20 und 61 Jahren, wobei die Mehrheit (N=32; 69,56%) zwischen 20 und 40 Jahren alt sind. Eine einzige Person gibt einen Migrationshintergrund an.

Hinsichtlich der Tätigkeit bei der BA ergibt sich ein heterogenes Bild, wobei mit N=21 (45,65%) fast die Hälfte der Befragten als Arbeitsvermittler tätig ist. Weitere 21 Befragten sind über acht Tätigkeitsfelder verteilt, bspw. sind jeweils N=5 als Integrationsfachkräfte resp. Fallmanager und zwei resp. drei Befragten Geschäftsführer bzw. Teamleiter. Vier der 46 Interviewteilnehmenden sind zudem HdBA-Studierende bzw. angehende BA-Fachkräfte. Die 46 Interviewteilnehmenden sind nahezu gleichmäßig auf die Rechtskreise SGB II (N=21; 45,65%) und SGB III (N=25; 54%) aufgeteilt.

Die durchschnittliche BA-Beschäftigungsdauer liegt fast gleich mit dem Median bei 11,2 bzw. 11 Jahren, wobei der Modus D=10 Jahre beträgt. Hierbei soll allerdings berücksichtigt werden, dass die vier HdBA-Studierenden die absolvierte Studiendauer (duales Studium) als Beschäftigungszeit angegeben haben. Während eine Befragte erst ein Jahr ihres Studiums absolviert hat, nähern sich die anderen drei mit 1 x 2,5 Jahren und 2 x 3 Jahren ihrem Bachelorabschluss.

Beruflicher Hintergrund und höchster Bildungsabschluss

Die Aufteilung in Quereinsteiger⁹ und BA-sozialisierte Mitarbeiter ist mit N=24 (52,17%) resp. N=22 (47,87%) gleichmäßig verteilt. Mehr als die Hälfte der Befragten (N=27; 58,69%) hat ein Studium absolviert (Bachelor, Master, Diplom bzw. Universität). Hierbei weisen 70,83% der Quereinsteiger und 45,45% der BA-sozialisierten Mitarbeiter einen Hochschulabschluss auf. Vier der Befragten (8,7%) befinden sich (noch) im Studium an der HdBA (s. o.). Zehn der Befragten (21,74%) geben an, die mittlere Reife und vier weitere (8,7%) Abitur/Fachhochschulreife erworben zu haben. Eine Person nennt Ausbildung als höchsten Bildungsabschluss.

⁹ Quereinsteiger haben weder eine BA-Ausbildung als Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleister noch ein Studienangebot der HdBA absolviert.

3.2. Die Beratung von Migranten

Themenbereiche der migrationsspezifischen Beratung

Sprachkenntnisse werden als das Thema angegeben, welches in der Beratung von Migranten am häufigsten vorkommt (N=44; 95,7%). Weitere oft vorkommende Themen sind u. a. Möglichkeiten der Stellensuche (N=39; 84,8%) und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse (N=37; 80,4%), das Bewerbungsverfahren (N=36; 78,3%) sowie Bewerbungsunterlagen/-trainings (N=35; 80%). Lediglich zwei der vierzehn benannten Themen werden als eher selten in der Beratung von Migranten vorkommend eingestuft: zusätzliche Beratungsangebote und das berufsbegleitende Studium. Letzteres wird auch als einziges Thema überwiegend von Ratsuchenden angesprochen (N=22; 59,5%). Themen, die ebenfalls zu einem relativ großen Prozentteil auch aktiv von Migranten angesprochen werden sind, „Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ sowie „Kosten und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens“, „Ausbildungsmöglichkeiten“, und „Weiterbildungsmöglichkeiten“.

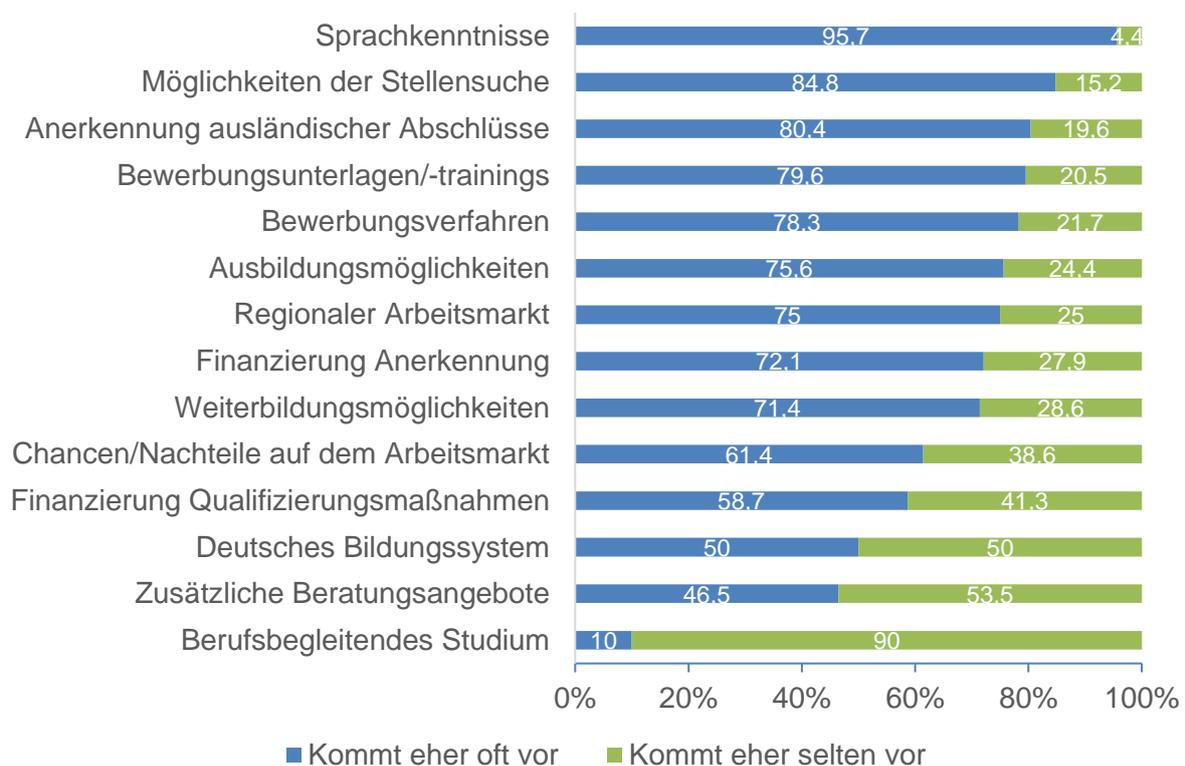


Abbildung 1: Themen in der Beratung von Migranten (Mehrfachnennungen), N=46

Erlebte Unsicherheiten bei der Themenbehandlung

Berater geben an, bei einzelnen Themenbereichen Unsicherheit zu erleben, bzw. sich nicht ausreichend informiert zu fühlen. So ist der Tabelle 1 zu entnehmen, dass knapp 70% der befragten Berater (N=32) sich bzgl. der Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse unsicher fühlen, einige fügen allerdings hinzu, dass sie hierbei an die spezialisierten Teams oder an die Migrationsberatung der Wohlfahrtsverbände verweisen. Unsicherheit wird

ebenfalls hinsichtlich der Themenbereiche „Kosten und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens“ (N=16; 34,8%) und „Zusätzliche Beratungsangebote“ (N=13; 28,26%), wie z. B. Migrationsberatungsstellen und -angebote der Wohlfahrtsverbände, angegeben.

Tabelle 1: Themen, bei denen die Befragten sich unsicher fühlen (Mehrfachnennungen), N=46

	Anzahl	(%)
Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse	32	(69,57)
Kosten und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens	16	(34,78)
Zusätzliches Beratungsangebot / Netzwerkausbau	13	(28,26)
Sprachkenntnisse/weiterführende Sprachkurse	7	(15,22)
Finanzierungsmöglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen	3	(6,52)
Weiterbildungsmöglichkeiten	3	(6,52)
Ausbildungsmöglichkeiten	2	(4,35)
Berufsbegleitendes Studium	2	(4,35)
Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt	2	(4,35)
Rechtliche Aspekte / Aufenthaltsrecht	2	(4,35)
Deutsches Bildungssystem	1	(2,17)
Kultureller Hintergrund, Deutung Handlungsweisen	1	(2,17)
Bewerbungsunterlagen/Lebenslauf Flüchtlinge	1	(2,17)
Sonstiges	2	(4,35)
Keine Angabe	4	(8,70)

Die Anerkennung der aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen wird allgemein als wichtig eingeschätzt. So beurteilen N=28 (60,87%) der Befragten diese bzw. die Antragsstellung zur Überprüfung der Gleichwertigkeit mitgebrachter Abschlüsse als sehr sinnvoll oder sinnvoll (ohne Einschränkungen) und weitere zehn Interviewteilnehmer (21,73%) als teils sinnvoll, abhängig von der mitgebrachten Qualifikation und umso wichtiger je hochwertiger der Abschluss des Migranten zu bewerten ist. Laut Begründungen scheint für die Mehrheit der Befragten naheliegend, dass eine Anerkennung der Abschlüsse bessere (strukturelle) Integrationschancen mit sich bringt und potenziellen Arbeitgebern eine Vergleichsmöglichkeit zu inländischen Qualifizierungsstandards liefert. Ebenso wird angemerkt, dass eine erfolgreiche Anerkennung eine motivierende Wirkung auf die Migranten hat und bei möglichen Arbeitgebern gern gesehen sei.

Zusätzliche Kompetenzen

Die befragten Berater sind mehrheitlich (N=43; 93%) der Meinung, dass es andere bzw. zusätzliche Kompetenzen in der Beratung von Migranten bedarf. Diejenige, die diese Meinung vertreten (siehe Abbildung 2), nennen hierbei insbesondere Fremdsprachenkenntnisse (N=20; 46,51%), interkulturelle Kompetenzen (N=18; 41,86%) und Wissen über andere Kulturen und Kulturkreise (N=10; 23,26%), wie z. B. kulturelle Besonderheiten, Wertesystemen, Rollenbilder

und Bildungshintergrund. Bemerkenswert ist, dass „interkulturelle Kompetenzen“, wenn spezifiziert, meistens mit Wissen über Kulturbesonderheiten, Wertesysteme, Sitten, Gepflogenheiten u. ä. gleichgesetzt und lediglich vereinzelt als „Verständnis für andere Kulturen“ oder „sich auf die Welt des anderen einlassen können“ verstanden werden.

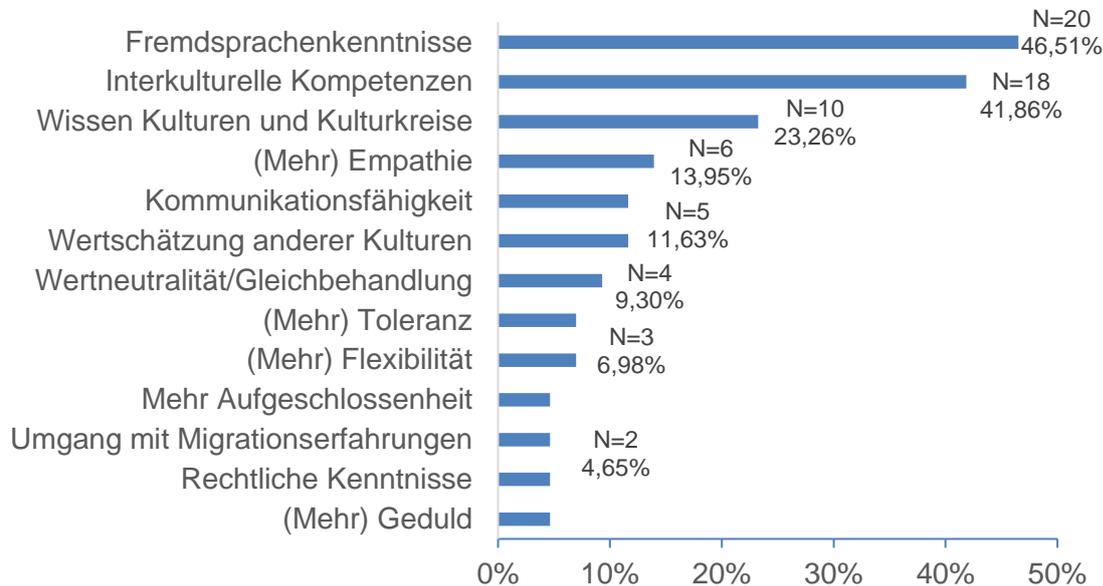


Abbildung 2: Kompetenzen in der migrationsspezifischen Beratung (Mehrfachnennungen), N=43

3.3. Qualifizierungsbedarfe hinsichtlich migrationsspezifischer Beratung

Einschätzungen zu Qualifizierungsbedarfen

Anknüpfend an die zuvor beschriebenen Unsicherheiten der Berater in der Beratung von Migranten wird im Folgenden auf die von den Befragten wahrgenommenen Qualifizierungsbedarfe bzgl. migrationsspezifische Beratung sowie auf die als wichtig eingeschätzte Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen eingegangen.

Bei der allgemeinen Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs von BA-Mitarbeitern zur migrationsspezifischen Beratung, nennen N=31 (67,39%) der Befragten einen hohen bis sehr hohen Bedarf. Weitere fünf TN (10,87%) sehen den Bedarf für spezielle Teams wie bspw. „Asyl“ oder für spezielle Themen (Aufenthaltsrecht) gegeben. Lediglich vier der 46 Berater sehen wenig bis keinen Qualifizierungsbedarf (8,89%).

Obwohl mehrheitlich ein hoher bis sehr hoher Qualifizierungsbedarf von BA-Mitarbeitern wahrgenommen wird, haben bisher weniger als die Hälfte der Befragten (N=18; 39,13%) an einer Schulung zum Thema interkulturelle Beratung bzw. migrationsspezifischer Beratung teilgenommen. Von den restlichen N=28 (60,87%), die noch nicht an einer solchen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, begründeten über zwei Drittel (N=19; 67,86%) dies damit, dass es diesbezüglich kein Angebot durch den Arbeitgeber gegeben hat. Fünf Befragte (17,86%) nannten ferner als Begründung für die Nicht-Teilnahme, dass bisher ausschließlich

Schulungen zu rechtlichen Aspekten (Ausländerrecht, Aufenthaltsrecht u. ä.) angeboten worden seien.

Auf die Frage welche Inhalte die Befragten für wichtig erachten würden, wenn sie selbst eine Qualifizierungsmaßnahme gestalten könnten, geben die Befragten an, dass sie vor allem Wissen über verschiedene Kulturkreise (N=29; 63,04%) sowie Hintergrundwissen zu den Heimatländern von Migranten (N=20; 43,48%) vermittelt bekommen möchten. Als Beispiele für Hintergrundwissen werden Daten/Fakten zu Migrationsgründen, Bildungssystem, Berufsbilder und Arbeitsleben erwähnt. Rechtlich relevante Aspekte (N=17; 36,96%) und Informationen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse (N=14; 30,43%) befinden sich ebenfalls unter den am häufigsten genannten Inhalten. Die befragten BA-Fachkräfte nennen ferner Themen wie „Informationen zu Netzwerkpartnern“ (N=11, 23,91%) und „Basisvokabular in verschiedenen Sprachen“ (N=8; 17,39%) unter den wichtigsten Schulungsinhalten. Bemerkenswert ist, dass der Umgang mit eigenen Vorurteilen und mit Herausforderungen in der interkulturellen Beratung lediglich sechs Mal (13,04%) resp. fünf Mal (10,87%) in dem Kontext erwähnt werden – siehe auch Tabelle 2 nachfolgend.

Tabelle 2: Wichtige Inhalte für eine Schulung zum Thema migrationsspezifische Beratung (Mehrfachnennungen), N=46

Inhalte/Themenbereiche	Anzahl	(%)
Wissen über verschiedene Kulturkreise	29	(63,04%)
Hintergrundwissen zu den Heimatländern von Migranten	20	(43,48%)
Rechtliche Grundlagen	17	(36,96%)
Anerkennung ausländischer Abschlüsse	14	(30,43%)
Informationen zu Netzwerkpartnern	11	(23,91%)
Basisvokabular in verschiedenen Sprachen	8	(17,39%)
Umgang mit eigenen Vorurteilen	6	(13,04%)
Gesprächs- / Handlungsleitfaden für die Beratung von Migranten	5	(10,87%)
Umgang mit Herausforderungen in der interkulturellen Beratung	5	(10,87%)
Berücksichtigung und Umgang mit negativen Migrationserfahrungen	3	(6,52%)
Finanzierungsmöglichkeiten von Sprachkursen	3	(6,52%)
Chancen von Migranten am (regionalen) Arbeitsmarkt	2	(4,35%)
Grundlagen von Wahrnehmung und Kommunikation	2	(4,35%)

Virtuelles Schulungsformat

Steigender Qualifizierungsbedarf und der Wunsch nach spezifischer, bedarfsorientierter Weiterbildung eröffnet nicht nur die Frage nach den Inhalten von Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch nach Art und Weise der Durchführung. Entsprechend wurde das Format der webbasierten Schulung, vor allem als synchron durchgeführte Veranstaltungen (Webinare) explizit angesprochen. Die Frage, ob sie sich vorstellen können, an einer online gestützten Schulung teilzunehmen, wurde von N=28 (60,9%) der BA-Fachkräfte bejaht. Von den 28 Webinar-Befürwortern heben N=10 (35,71%) resp. N=9 (32,14%) die üblichen Vorteile der Zeitersparnis und der Ortsungebundenheit hervor. Als weitere Vorteile von webbasierten Schulungen werden die Flexibilität der Zeiteinteilung (N=4) sowie die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches (N=3) angesehen. Die letzte Angabe ist insofern bemerkenswert, als dass sie meistens als Nachteil von Online-Schulungen gesehen wird. Die Befragten erwähnen diese Möglichkeiten allerdings im Zusammenhang mit der Zeit- und Ortsflexibilität, mit der Ergänzung, dass der Erfahrungsaustausch „immer noch“ am Arbeitsplatz möglich sei und damit in die alltägliche Arbeit integrierbar. Die Webinar-Kritiker (N=18) befürchten das Fehlen persönlicher Nähe (N=7; 38,89%) sowie mangelndes Anwendungspotenzial (N=4; 22,22%). Es stellt sich hierbei die Frage, ob mit dem mangelnden Anwendungspotenzial der möglicherweise erschwerte Wissenstransfer gemeint ist, der aufgrund bisheriger Erfahrungen mit vortragsähnlichen und wenig praxisorientierten Online-Schulungen vermutet wird. Weiterhin wird angemerkt, dass das in der Schulung behandelte Thema für ein Webinar geeignet sein sollte, da ein direkter Austausch bzw. eine direkte Diskussion durch das Format erschwert sei.

Die Bereitschaft zur Teilnahme an einer (Online-)Schulung außerhalb der Arbeitszeit ist mit 39,13 Prozent (N=18) relativ hoch, wobei drei der Befragten, die mit „nein“ geantwortet haben, eine Online-Schulung und keine Schulung an sich ablehnen. Auffallend ist, dass während lediglich zwei (14,28%) der insgesamt 14 befragten Männer bereit wären, sich in der Freizeit weiterzubilden, genau 50% (N=16) der insgesamt 32 befragten Frauen angeben, für eine solche Weiterbildung Freizeit investieren zu wollen. Aufgrund der kleinen Stichprobe können allerdings keine verallgemeinernden Schlüsse gezogen werden.

4. Diskussion und Fazit

„Beratung ist [...] ein breites Konzept, und es ist bis heute – vielleicht zum Glück – nicht gelungen, eine einheitliche Eingrenzung der Begriffsverwendung herzustellen.“ (Weber, 2017, S. 119). Dementsprechend wird sie, deren professionelle Gestaltung hinsichtlich Ablauf, Setting und Methoden, sowie die für die Beratung erforderliche Kompetenzen, immer wieder in den Fachkreisen bzw. der Fachliteratur je nach Bereich und bevorzugtem Paradigma thematisiert, diskutiert, weiterentwickelt etc.

Die Beratung von Zugewanderten bzw. der Beratungsbedarf im interkulturellen Kontext wird aufgrund der Entwicklung der Einwanderungszahlen weiterhin zunehmen. Die migrationspezifische Beratung weist aufgrund der vielen Unbekannten eine hohe Komplexität auf und stellt vielfältige Anforderungen an die Kompetenzen der Beratungsfachkräfte. Die Antwort der Fachliteratur auf die Frage nach den hierfür notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie nach deren Vermittlung bzw. Weiterentwicklung fällt z. T. unterschiedlich aus, je nachdem wie die Konzepte „interkulturelle Kompetenz“ und „migrationspezifische Beratung“ definiert und/oder operationalisiert werden (vgl. Bleil, 2006, S. 13 ff.; Hegemann, 2004, S. 81ff.; Kohn, 2011, S. 11 ff.). Die Entwicklung einer Schulung zur Förderung von interkultureller Kompetenz für die migrationspezifische Beratung ist somit ein anspruchsvolles Unterfangen und sollte möglichst kontextbezogen erfolgen.

Das Ziel dieser Studie war demnach, die Qualifizierungsbedarfe der BA-Fachkräfte im Hinblick auf die Beratung von Migranten zu erheben. Die Ergebnisse dieser Befragungen, auch wenn sie keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, sollten der Weiterentwicklung einer web-basierten Schulung dienen (siehe Projekthintergrund). Basierend auf der in der Andragogik vertretenen Ansicht, dass „[d]ie Teilnehmenden als Expertinnen ihrer eigenen Lebens- und Arbeitswelten und deren Anforderungen, die sie in der Regel mehr oder weniger erfolgreich bewältigen, [...] diejenigen [sind], die die Lernthemen inhaltlich maßgeblich bestimmen.“ (Bleil, 2006, S. 62), sollten diese Lerninhalte mit Hilfe der Aussage potentieller Teilnehmenden eruiert werden.

Wie in der Ergebnisdarstellung dargelegt, sind sich die Befragten einig, dass in der Beratung von Migranten spezifische Themen vorkommen und zusätzliche Kompetenzen erforderlich sind. Bemerkenswert ist, dass hierbei an erster Stelle Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Wissen über andere Kulturen und Kulturkreise genannt werden, wobei „interkulturelle Kompetenz“ meistens mit Wissen über Wertesysteme, kulturelle Unterschiede, Sitten, Gepflogenheiten gleichgesetzt wird. Dies passt zu den Angaben, welche die Befragten hinsichtlich der wichtig erachteten Inhalte für eine potentielle Schulung machen: Am häufigsten werden Inhalte wie Wissen über Kulturkreise und Hintergrundwissen über Herkunftsländer genannt. Auf den nächsten Rängen kommen ebenfalls die Wissensvermittlung zu verschiedenen Themenbereichen wie rechtlichen Aspekten, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Netzwerkpartnern/Netzwerkausbau und Sprachkenntnisse/Sprachförderung. Erst an 7. respektive 9. Stelle wird der Umgang mit eigenen Vorurteilen und mit Herausforderungen in der interkulturellen Beratung genannt. Diese Ergebnisse bzw. der Glaube, dass Wissen über Unterschiede, Charakteristika unterschiedlicher Kulturen und Länder zu einem besseren Verständnis der Migranten führt, deuten auf eine Tendenz zur Kulturalisierung hin, die auch in einer früheren BEST WSG Befragung festgestellt wurde (vgl. Müller & Ayan, 2014, S. 59).

Die reine Wissensvermittlung über andere Kulturen führt hingegen nicht unbedingt zu kompetentem Handeln in interkulturellen Begegnungen. Sie kann sogar kontraproduktiv sein, wenn dies unreflektiert und stereotypisierend verstanden und nicht mit einer Auseinandersetzung der eigenen kulturellen Identität verbunden wird (vgl. Zalucki, 2006, S. 27; Gaitanides, 2007, 317; Müller & Ayan, 2014, S. 59).

Die Themenbereiche, die als spezifisch für die Beratung von Migranten bzw. Zuwanderern benannt werden, lassen vermuten, dass den BA-Fachkräften die Wissensnachteile dieser Kundengruppe bekannt sind (s. hierzu auch Kohn, 2011). Auffällig ist allerdings, dass die zusätzlichen Beratungsangebote von weniger als der Hälfte der Befragten (46,5%) erwähnt werden. Dies ist angesichts der hohen und vielfältigen Beratungsbedarfe der Migranten und der eng getakteten Beratungsgespräche in den Arbeitsagenturen und Jobcentern kritisch anzusehen. Dass die zusätzlichen Beratungsangebote von den BA-Fachkräften nicht unbedingt thematisiert werden, liegt z. T. womöglich auch am mangelnden Wissen darüber. So fühlen sich N=12 (26,1%) der Befragten bei dem Thema unsicher und N=11 wünschen sich im Rahmen einer Schulung Informationen zu Netzwerkpartnern. Zudem geben knapp 70% resp. 35% der Befragten Unsicherheiten in Bezug auf Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse bzw. Finanzierung des Anerkennungsverfahrens an. Das Thema der Anerkennung ausländischer Abschlüsse wird auch von knapp 30% explizit als wichtiger Inhalt einer Schulung gesehen.

Der allgemeine Qualifizierungsbedarf zu den Themenbereichen interkulturelle Kompetenz und migrationsspezifische Beratung wird von mehr als zwei Drittel der Befragten als hoch bis sehr hoch eingeschätzt. Hierbei deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten zu diesen Themenbereichen nicht flächendeckend ist. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der relativ hohen Bereitschaft zur Teilnahme an einer (Online-)Schulung zu migrationsspezifischer Beratung wider, selbst wenn diese außerhalb der Arbeitszeit (39,13%) stattfinden sollte. Die Bemühungen im BEST WSG Projekt, eine webbasierte und an den BA-Kontext orientierte Weiterbildung zu entwickeln, die ortsunabhängig und kostensparend wahrgenommen werden kann, entsprechen demnach der Nachfrage. Die Befragten zeigen sich jedenfalls mehrheitlich (60,9%) offen für ein webbasiertes Schulungsformat und begründen dies mit den bekannten Vorteilen von Online-Schulungen, wie Zeit- und Kostenersparnis sowie Ortsunabhängigkeit.

Die Herausforderung bei der Weiterentwicklung und Durchführung der Schulung wird darin bestehen, den als wichtig erachteten Wissensinput mit Inhalten und Übungen zu kombinieren, welche die (Selbst-)Reflexion bzw. die Auseinandersetzung mit den eigenen Einstellungen, Werten und Denkmustern fördern. Denn nicht nur im BA-Kontext, sondern allgemein in der Beratung „im Kontext von Diversität“, können Fallstricke und Verzerrungen dem professionel-

len Beratungshandeln im Wege stehen. So z. B. das Überbetonen oder Verleugnen von Unterschieden oder die von Sultana als „kulturelle[s] Essentialismus und Reduktionismus“ bezeichnete Denkweise, die Kultur stereotyp und generalisierend versteht und eine differenzierte und adäquate Vorgehensweise in (inter)kulturellen Begegnungen verhindert (s. Sultana, 2017, S. 72).

Die hier ermittelten Einschätzungen und Wünsche weisen insgesamt daraufhin, dass die Konzeption und Umsetzung von Webinarformaten zur wissenschaftlich fundierten Weiterbildung von BA-Fachkräften im Feld der "migrationssensiblen Beratung" tragfähig ist. Eine Weiterentwicklung dieses Schulungsformats, das im Rahmen des BEST WSG-Projektes in zwei Pilotierungen getestet wurde (Mihali & Ayan, 2016; Mihali & Ayan, 2017), kann auch weiterhin das Ziel verfolgen, Unsicherheiten von BA-Fachkräften abzubauen und diese in ihrer wichtigen Beratungsarbeit zu unterstützen.

Literatur

- Bamberger, G. (2005). *Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch* (3. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Bleil, N. (2006). *Interkulturelle Kompetenz in der Erwachsenenbildung. Ein didaktisches Modell für die Trainingspraxis*. Frankfurt am Main: Peter Lang Verlag.
- Bonin, H. (2014). Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Zugriff zuletzt am 15.05.2017 unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Bonin_Beitrag_Zuwanderung_zum_dt_Staatshaushalt_141204_nm.pdf
- Bortz, J. & Döring, N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.) Heidelberg: Springer.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In R. Kreckel (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2)*, 183-198, Göttingen.
- Brückner, H., Hauptmann, A. & Trübswetter, P. (2015). Asyl- und Flüchtlingsmigration in die EU und nach Deutschland. Reihe „Aktuelle Berichte“ vom 8/2015 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.). Nürnberg. Zugriff am 23.11.2016 unter http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1508.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2015). Arbeit mit Migranten. Aktuelle Informationen und Arbeitshilfen der Ausländerbeauftragten der AA Stendal. Zugriff am 16.02.2017 unter: <https://www.baintranet.de/008/008/010/003/Seiten/Arbeit%20mit%20Migranten/Arbeit-mit-Migranten.aspx> (Internes Dokument).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (Hrsg.) (2014). Migrationsbericht 2014. Zentrale Ergebnisse. Zugriff zuletzt am 10.01.2016 unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014-zentrale-ergebnisse.pdf?__blob=publicationFile
- BAMF (2016): Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Zugriff am 17.07.2017 unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-jan-sept-2016.pdf?__blob=publicationFile
- Crolly, H., Malzahn, C.C. & Menzel, M. (2014). Einwanderungsrepublik Deutschland beliebt wie nie. *DIE WELT*. Zugriff am 10.01.2016 unter: <http://www.welt.de/politik/deutschland/article128377568/Einwanderungsrepublik-Deutschland-beliebt-wie-nie.html>
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016). 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration –

- Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Zugriff am 09.03.2017 unter https://m.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht_09-12-2016.pdf;jsessionid=D590DFB48DF3D0B23A4A215F7C420600.s39t1?__blob=publicationFile&v=6
- Erl, A. & Gymnich, M. (2007). *Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen*. Stuttgart: Klett Lernen und Wissen GmbH.
- Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (Hrsg.) (2010). *Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung*. Praxishandreichung. Berlin: KUMULUS-PLUS
- Fuchs, J. & Weber, E. (2015). Flüchtlingseffekte auf das Erwerbspotenzial Reihe „Aktuelle Berichte“ vom 8/2015 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Hrsg.). Nürnberg. Zugriff am 23.11.2016 unter http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktuel-ler_bericht_1517.pdf
- Gaitanides, S. (2007). Interkulturelle Kompetenzen in der Beratung. In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge* (2. Aufl., 313-325). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Hegemann, T. (2004). Interkulturelle Kompetenz in Beratung und Therapie. In J. Radice von Wogau, H. Eimmermacher & A. Lanfranchi (Hrsg.), *Therapie und Beratung von Migranten. Systemisch-interkulturell denken und handeln* (1. Aufl., 79-91). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Hegemann, T. & Oestereich, C. (2009): *Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Kohn, K.-H. P. (2011). Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung. Hrsg. von Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Berlin.
- Kustor-Hüttl, B. (2011): *Weibliche Strategien der Resilienz: Bildungserfolg in der Migration*. Frankfurt am Main.
- Maehler, D.B. (2012). Akkulturation und Identifikation bei eingebürgerten Migranten in Deutschland. *Internationale Hochschulschriften, Band 558*. Münster: Waxmann Verlag.
- Mihali, L. & Ayan, T. (2017). Kulturelle Begegnungen – Gewohntes und Ungewohntes. 2. Pilotierung einer Webinarreihe zu migrationsspezifischer Beratung mit BA-Fachkräften als Proband(inn)en (Ergebnisbericht; In Bearbeitung).

- Mihali, L. & Ayan, T. (2016). Webinar-Reihe zur interkulturellen Sensibilisierung in der Beratung - 1. Pilotphase mit angehenden BA-Fachkräften als Proband(inn)en (Ergebnisbericht). Verfügbar unter <http://www.bestwsg-hdba.de/publikationen/2-foerderphase/>.
- Mihali, L., Müller, E. M. & Ayan, T. (2012). Erwerbsverläufe von Migrantinnen im Sozial- und Gesundheitswesen. Welche Implikationen ergeben sich für eine migrationsspezifische Beratung? *BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, 25 (2), S. 228–242.
- Müller, E. M. & Ayan, T. (2015). Arbeitsmarktchancen in Abhängigkeit vom Anerkennungsstatus von im Ausland erworbenen Qualifikationen. In T. Ayan (Hrsg.): *Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele*. (151-168). Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Müller, E. M. & Ayan, T. (2014). *Beratung von Migrantinnen und Migranten: Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen - Eine explorative Analyse der Sichtweisen von Beratern und Ratsuchenden*. Köln: Kölner Wissenschaftsverlag.
- Rübner, M. & Sprengard, B. (2010). Grundlagen einer zukunftsorientierten Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. In E. Peters, Th. Langer & M. Rübner (Hrsg.), *Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II* (15-80). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Sultana, R. G. (2017): Laufbahnberatung in multikulturellen Gesellschaften: Identität, Andresheit, Epiphanien und Fallstricke. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas, G. Krötzl & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven* (59-77). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Uhlendorff, H. & Prengel, A. (2010). Forschungsperspektiven quantitativer Methoden im Verhältnis zu qualitativer Methoden. In: Barbara Friebertshäuser, Antje Langer & Annedore Prengel (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaften*. 3. Vollständig überarbeitete Auflage 2010, Juventa Verlag Weinheim und München. S. 137-148.
- Weber, P. (2017): Beratungskompetenz entwickeln – die Europäischen Kompetenzstandards für die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern für Bildung, Beruf und Beschäftigung. In M. Hammerer, E. Kanelutti-Chilas, G. Krötzl & I. Melter (Hrsg.), *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven* (119-154). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Zalucki, M. (2006). Was heißt eigentlich „Kultur“?. Eine Expedition durch den Dschungel der Kulturkonzepte. In M. Grünhage-Monetti (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz in der Zuwanderungsgesellschaft. Fortbildungskonzepte für kommunale Verwaltungen und Migrantenorganisationen* (19-27). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Anhang: Interviewleitfaden

Überblick der Dimensionen

- (1) **Verständnis von Beratung**
- (2) **Kulturelles Verständnis**
- (3) **Beratungskompetenz**
- (4) **Qualifizierung von BA-Mitarbeitern/innen**
- (5) **Soziodemografische Merkmale**

(1) Verständnis von Beratung

1. Was macht für Sie eine gute Beratung aus?
2. Welche sind Ihrer Meinung nach die fünf wichtigsten Kompetenzen, die eine Beratungsfachkraft haben sollte?
3. Was verstehen Sie unter / verbinden Sie mit "migrationsspezifischer Beratung"?
4. Sind Ihrer Meinung nach andere/zusätzliche Kompetenzen in der Beratung von Migranten/innen nötig?

Wenn ja, welche?

(2) Kulturelles Verständnis

5. Was gehört für Sie zur Kultur?
6. Was gehört für Sie zur deutschen Kultur bzw. was macht deutsche Kultur für Sie aus?
7. Woran machen Sie kulturelle Unterschiede in der Beratung von Migranten fest?
8. Bitte teilen Sie uns mit, welche der nachfolgenden Bereiche eine Herausforderung für Sie in der Beratung mit Migrant/innen darstellen (könnten) und erläutern Sie bitte inwiefern.
 - a. Verhalten der Migranten (Was genau? Bitte nennen Sie Beispiele)
 - b. Erscheinungsbild (Was genau? Bitte nennen Sie Beispiele)
 - c. Mangelnde Akzeptanz deutscher Werte (Was genau? Bitte nennen Sie Beispiele)
 - d. Fehlende Akzeptanz unserer Regeln / Vorgaben (Was genau? Bitte nennen Sie Beispiele)
 - e. Gibt es Bereiche, die Sie ergänzen möchten?

(3) Beratungskompetenz

9. Bitte schätzen Sie ein, wie oft die nachfolgend aufgelisteten Themen in der Beratung von Migranten vorkommen und von wem diese eher angesprochen werden:

Themenbereiche	Kommt eher oft vor	Kommt eher selten vor	Berater/in spricht Sie i.d.R. an	Die Kunden sprechen Sie i.d.R. an
Deutsches Bildungssystem (im Allgemeinen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsbegleitendes Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzierungsmöglichkeiten von Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungsverfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Stellensuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chancen vs. Nachteile auf dem Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen zum regionalen Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bewerbungsunterlagen/-trainings	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kosten und Finanzierung des Anerkennungsverfahrens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusätzliche Beratungsangebote (z. B. Bei Wohlfahrtsverbänden (zu Themen der Integration allgemein)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Bei welchen der oben genannten oder weiteren Themen in der migrationsspezifischen Beratung fühlen Sie sich eher unsicher und würden sich mehr Informationen wünschen? (**Anmerkung:** Je nachdem, welche Themen genannt werden, entsprechend vertiefen, wie beispielsweise in Frage 11 oder 12)

11. Wie gehen Sie mit der Situation um, wenn Sie merken, dass der Ratsuchende sehr schlechte Deutschkenntnisse besitzt und Sie kaum versteht?
12. Was sind Ihrer Meinung nach Bereiche, in denen Migrant/innen gegenüber deutschen Ratsuchenden Wissensnachteile haben?
13. Was sagt Ihre Erfahrung: Wie sinnvoll ist es, mitgebrachte Qualifikationen aus dem Ausland anerkennen zu lassen?
14. Nachfolgend habe ich Ihnen die Durchschnittserfahrungen anderer Fachkräfte mit der Zielgruppe der Kunden mit Migrationshintergrund aufgelistet. Uns würden diesbezüglich Ihre Meinung bzw. Erfahrung interessieren.

Über Kunden mit Migrationshintergrund wird gesagt, dass diese im Vergleich zu deutschen Kunden ...	Ihre Meinung / Erfahrung?		
	<i>Stimme eher zu</i>	<i>Stimme eher nicht zu</i>	<i>Kann ich nicht sagen</i>
... öfter zu spät kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... weniger Informationsbedarf haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... für Maßnahmen der Arbeitsförderung weniger geeignet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... öfter die Unwahrheit sagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... öfter nur Leistungen wollen, ohne mitzuwirken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... eher als Ungelernte oder Helfer arbeiten möchten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... unzuverlässiger sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... weniger zielorientiert sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... konfliktscheuer sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... anspruchsloser sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... keinen Bedarf sehen, die deutsche Sprache zu lernen, wenn sie Informationen in der eigenen Sprache erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. In welchen Situationen haben Sie in der Beratung von Migrant/innen das Gefühl des Unbehagens festgestellt?
- bei sich selbst/Ihren Kolleg(inn)en?
 - bei den Ratsuchenden?
16. In welchen Situationen haben Sie in der Beratung von Migrant/innen das Gefühl des Misstrauens festgestellt?
- bei sich selbst/Ihren Kolleg(inn)en?
 - bei den Ratsuchenden?
17. In welchen Situationen haben Sie in der Beratung von Migrant/innen Ängste festgestellt?
- bei sich selbst/Ihren Kolleg(inn)en?
 - bei den Ratsuchenden?
18. Was könnten Ihrer Meinung nach die Gründe für oben genannte Gefühle von Unbehagen, Misstrauen und Angst auf Seiten der Ratsuchenden, aber auch bei Ihnen selbst oder den Kolleg/innen sein?

(4) Qualifizierung von BA-Mitarbeitern/innen

19. Wie schätzen Sie allgemein den Bedarf an Qualifizierungen von BA-Fachkräften zur migrationsspezifischen Beratung ein?
20. Welche Teams (SGB II, SGB III, Reha, etc.) sollten Ihrer Meinung nach besonders geschult werden? Bitte begründen Sie dies kurz.
21. Haben Sie bereits an Qualifizierungen / Weiterbildungen oder Schulungen zum Thema interkulturelle Beratung / migrationsspezifische Beratung teilgenommen?
- Falls ja:**
 - Welche Inhalte wurden in der Schulung vermittelt?
 - Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
 - Was hat Ihnen weniger gut gefallen?
 - Was konnten Sie von dem Gelernten in Ihrem Arbeitsalltag anwenden?
 - Welche neuen Fähigkeiten/Handlungskompetenzen haben Sie an sich selbst festgestellt?
 - Falls nein:** Warum nicht?

22. Könnten Sie sich vorstellen, an einer Schulung teilzunehmen, wenn diese online-gestützt ist (Webinar)?

- a. **Wenn ja:** Welche Vorteile sehen Sie in einem solchen Format (auch mit Blick auf die zu vermittelnden Inhalte)?
- b. **Wenn nein:** Was spricht aus Ihrer Sicht dagegen?

23. Würden Sie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit an der Online-Schulung teilnehmen?

- a. **Wenn ja:**
 - Haben Sie die Möglichkeiten/Ausstattung, an einer Online-Schulung von zu Hause teilzunehmen (PC, Internetzugang, Headset)?
 - Wie viel Freizeit (in Stunden) würden Sie monatlich für eine Fortbildung aufwenden?
- b. **Wenn nein:** bitte erläutern

24. Stellen Sie sich vor, Sie könnten sich eine Schulung selbst zusammenstellen:

- a. Welche Inhalte würde diese hinsichtlich der Beratung von Migranten vermitteln?
- b. Welche Methoden würden Sie einsetzen wollen / Wie würden Sie die Inhalte bearbeiten wollen? (Wissensinput, Diskussion, Austausch, Übungen...)

25. An welchen Punkten würden Sie in Ihrer Arbeit mit Migranten feststellen, dass Sie von der Qualifizierung profitiert haben (Lern- & Transfererfolg)?

26. In welchen Bereichen sehen Sie zukünftig Qualifizierungsbedarfe?

(5) Soziodemographische Merkmale

1. Geschlecht
2. Alter
3. Familienstand
4. Höchster Bildungsabschluss
5. Eigener Migrationshintergrund (ja/nein reicht aus)
6. Wie lange arbeiten Sie schon bei der Bundesagentur für Arbeit?
7. Sind Sie Quereinsteiger?
8. Was ist Ihre momentane Tätigkeit in der Bundesagentur für Arbeit?
9. Betreuen Sie Kunden/innen aus dem Rechtskreis SGB II oder SGB III?