



Newsletter

BLEIBdran. Berufliche Perspektiven
für Flüchtlinge in Thüringen

04/2018

Wunschzettel

*Für die gelingende berufliche Integration von
Geflüchteten wünschen wir uns ...*

..., dass Menschen- und Grundrechte als höchstes Gut geschützt werden.

..., dass das Recht aus Asyl geachtet wird.

... bessere Sichtbarkeit guter Beispiele gelungener Integration in der breiten Öffentlichkeit und nicht nur in der Fachöffentlichkeit.

... breitere Möglichkeiten, Schulabschlüsse nachzuholen.

... lebensnahe Bleiberechtsregelungen mit erfüllbaren Voraussetzungen.

... den Sieg der Sozialpolitik über die Ordnungspolitik.

... einen weiteren Ausbau der Sprachförderung für Geflüchtete.

... verlässliche und längerfristige Unterstützungsstrukturen.

... eine Willkommenskultur, die sich auch in aufenthaltsrechtlichen Möglichkeiten ausdrückt.

... die Abschaffung von Wohnsitzauflagen und Arbeitsverboten.

... gelebte Toleranz.

... keine Duldung während der Ausbildung, sondern Aufenthaltstitel als Zusicherung.

... die Anerkennung der Herkunftssprache als 1. Fremdsprache bei Schulabschlüssen.

... eine Ausbildungsförderung für alle.

... echte Aufenthaltsperspektiven.

... dezentrale Unterbringung für alle.

... transparente Verwaltungsverfahren.

Aus dem Inhalt

In eigener Sache

Zwischenbilanz:	2
IvAF in Teilnehmenden-Zahlen	
Positionen zum Referentenentwurf FKEG	3
Veranstaltungsrückschau	3

Gesetzliche Regelungen

Erkennungsdienstliche Behandlung außerhalb des Asylverfahrens	5
Erlass zur Aufenthaltsbeendigung in den Wintermonaten	6
Neue Arbeitshilfen	7

Arbeit

Leiharbeit	7
Im Gespräch: GeAT AG	8
Checkliste Leiharbeit: Was gilt es bei Verträgen zu beachten?	9

(Aus-)Bildung

Existenzsichernde Leistungen während Schule, Ausbildung und Studium	11
Start Bildung – Neuer Kursstart 02/2019 in Erfurt	12

Sprache

Umgang mit funktionalem Analphabetismus	13
---	----

Unterstützungsstrukturen

Neues aus der „Thüringer Fachstelle „Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung“	15
Vereinsgründung „Frauen für den Nahen Osten“	17
1,5 Jahre KAUSA Servicestelle Thüringen: Eine Zwischenbilanz	17

Blick in die Praxis

Geflüchtete auf dem Weg zum TraumJOB	18
--------------------------------------	----

Link- und Literaturliste	19
Impressum	20

Zwischenbilanz: IvAF in Teilnehmenden-Zahlen – Thüringen und bundesweit

Das IvAF-Netzwerk „BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“ ist seit Juli 2015 in Thüringen aktiv. Seit dieser Zeit bis zum Stichtag 28.11.2018 wurden 1.051 Menschen beraten. Im gesamten Bundesgebiet gibt es insgesamt 41 IvAF-Netzwerke. Hier wurden bis zum Stichtag 40.994 Teilnehmende beraten. Nachfolgend einige statistische Auswertungen sowohl für das Thüringer IvAF-Netzwerk „BLEIBdran“ als auch in Zusammenfassung aller Netzwerke auf Bundesebene. Die Daten beziehen sich auf die Erfassung zum Eintritt in die Beratung. Statuswechsel beim Aufenthalt sind dabei nicht erfasst.

Alter „Unter 35 Jahre“

In Thüringen waren von den 1.051 Ratsuchenden 842 Menschen jünger als 35 Jahre. Das entspricht 80 Prozent aller erfassten Personen. Ähnlich verhält es sich auf Bundesebene mit 81 Prozent. Damit spiegelt die Teilnehmendenstruktur die allgemeine Statistik von Geflüchteten wieder. Folglich ist insbesondere der Übergang Schule und Beruf ein wesentlicher Themenschwerpunkt in den IvAF-Netzwerken. Daher hat sich im Sommer 2018 eine AG Berufsorientierung gebildet, die aktuell eine Umfrage startet. Bundesweit werden Formate gelistet, die außerhalb von Regelförderung junge Menschen mit unsicherer Aufenthaltsperspektive bei der Absolvierung einer Ausbildung unterstützen.

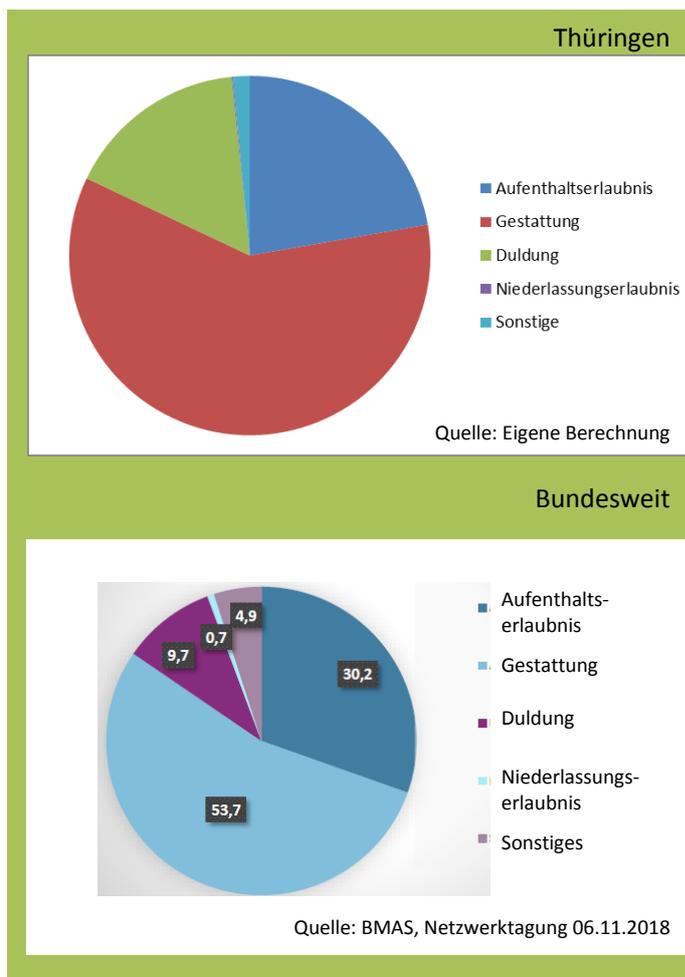
Geschlecht

Im Netzwerk „BLEIBdran“ wurden thüringenweit 208 Frauen beraten. Das sind knapp 20 Prozent aller Ratsuchenden. Auch hier entspricht der Anteil dem bundesweiten Durchschnitt aller IvAF-Netzwerke. Dabei muss kritisch festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen noch zu gering ist. Die bisher gewählte Ansprache und Bewerbung der Beratungsangebote scheint nicht die geeignete Form, um insbesondere Frauen mit Familien zu erreichen. Die hohe Nachfrage sowie der zügige Vermittlungsdruck lassen wenig Spielraum, um neue Formate auszuprobieren und verstärkt Frauen in die Beratung aufzunehmen. Positiv ist jedoch zu beobachten, dass Frauen zunehmend auch an Sprachkursen teilnehmen und damit aus unserer Sicht zeitverzögert von weiteren Beratungsangeboten profitieren werden.

Aufenthaltsstatus

Im Gegensatz zu den bundesweiten Teilnehmenden liegt der Anteil an Personen mit einer Aufenthaltsgestattung in unserem Thüringer IvAF-Netzwerk mit 60,4 Prozent leicht höher.

Auch die Beratung von Menschen mit einer Duldung ist im Vergleich zur bundesweiten Netzwerkarbeit um 6 Prozent höher und liegt bei BLEIBdran bei 16,5 Prozent.



Grund dafür ist, dass wir uns im Netzwerk bewusst dazu entschieden haben, vorrangig Menschen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus in die Beratung aufzunehmen. Grund dafür ist, dass sie nicht Kund*innen des Jobcenters sind und damit weniger Möglichkeiten haben, regulär eine berufliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit macht es notwendig, eine enge Verbindung von beruflicher und aufenthaltsrechtlicher Beratung zu garantieren. Anträge auf Beschäftigungserlaubnis, Ausbildungsduldung, Umverteilung zum Zweck der Arbeitsaufnahme sind daher ebenfalls Bestandteil der Beratung.

Die IvAF-Netzwerke haben insgesamt mehrheitlich eine Gruppe von Menschen in der Beratung, die aufenthaltsrechtlich noch keine Perspektive aufweisen können.

(siehe Fortsetzung S. 3)

Fortsetzung von S. 2: Zwischenbilanz – IvAF in Teilnehmer-Zahlen

Umso mehr können sich die Vermittlungserfolge mit knapp 30 Prozent sehen lassen. Auch das IAB veröffentlichte kürzlich Zahlen zum Arbeitsmarktzugang von Menschen aus acht Asylherkunftsländern. Den Zahlen lässt sich entnehmen, dass die Tendenz seit 2015 steigend ist, wenngleich die Mehrheit bisher in den Arbeitnehmerüberlassungen angekommen ist. Weitere Berufsfelder sind das Gastgewerbe, Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie das verarbeitende Gewerbe (vgl. Prof. Walwei, IAB, Vortrag zur Fachtagung des GEW Hauptvorstandes am 23.11.2018: Berufswahl und Erfolg beruflicher Ausbildung Neuzugewanderter).

Insbesondere vor dem Hintergrund des Referentenentwurfs zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz sehen die IvAF-Netzwerke auch zukünftig Unterstützungsbedarfe bei der Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung.

Umso erfreulicher ist es, dass die Arbeit der Netzwerke fortgesetzt werden kann und die Richtlinie vorerst eine Verlängerung bis 31.12.2020 vorsieht.

**Das heißt bis 2020:
Wir BLEIBen dran!**

Positionen zum Referentenentwurf Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Mit großer Sorge blicken wir auf den Referentenentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, der neben wenigen Verbesserungen erhebliche Verschlechterungen für die Integration schutzsuchender Menschen beithält.

Konnten bislang viele Betriebe und Auszubildende von der Ausbildungsduldung profitieren, wird dies in Zukunft nur noch in einem Bruchteil der Fälle möglich sein.

Hinsichtlich der Neufassung der Ausbildungsduldung sehen wir die Möglichkeit, die Ausbildungsduldung in Ausnahmefällen zu verweigern, als hoch problematisch an. Auch die sechsmonatige Wartezeit vor Erteilung der Ausbildungsduldung ist aus unserer Sicht mit der Praxis kaum vereinbar.

Große Sorge bereitet uns weiterhin, dass die Identitätsklärung zwingende Erteilungsvoraussetzung sein soll. Bereits jetzt fallen Geduldete, die nicht an der Identitätsklärung mitwirken, ins Arbeits- und Ausbittungsverbot (vgl. § 60a Abs. 6). Die Hürden vor Erteilung der Ausbildungsduldung sind mit der zwingenden Identitätsklärung höher als die Allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen für Aufenthaltstitel nach § 5 AufenthG.

Die Neueinführung der sog. Beschäftigungsduldung suggeriert eine neue Aufenthaltsperspektive. Die Erteilungsvoraussetzungen sind aber extrem hoch, zudem werden die meisten, die diese erfüllen, eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG bekommen können. In der Praxis werden nur sehr wenige von der Beschäftigungsduldung profitieren können. Auch hier soll die Identitätsklärung zwingende Erteilungsvoraussetzung sein.

Die IBS gGmbH, der Flüchtlingsrat Thüringen e. V. sowie die Diakonie Thüringen haben zusammen mit verschiedenen Vereinen und Verbänden eine länderübergreifende [Stellungnahme](#)¹ zu den geplanten Gesetzesänderungen unterzeichnet. Der Flüchtlingsrat Thüringen e. V. hat darüber hinaus eine [Stellungnahme](#)² an die Landesregierung verfasst.

Mehrsprachige Informationsveranstaltungen

Am 29.11.2018 fand erneut eine geladmetschte Fachveranstaltung zum Thema „Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung“ statt – diesmal im Großen Sitzungssaal in Hildburghausen. Durchgeführt wurde die Veranstaltung durch Salomé Fischer, Diako Thüringen – Teilprojekt von BLEIBdran – in Kooperation mit der Kreisvolkshochschule Joseph Meyer Hildburghausen. Unterstützt durch die SPRINT-Dolmetscher Herr Obaidi, Herr Altahan sowie Frau Bekbuzarova konnte dabei etwa 40 Personen mit Fluchthintergrund im Alter zwischen 15 und 55 Jahren Wissen über das Thema Ausbildungen in Deutschland weitergegeben werden. Viele Fragen konnten geklärt werden, und es gab einen regen Austausch mit den Teilnehmer*innen. Ein herzliches Dankeschön geht an Herrn Walter, Bildungskordinator in Hildburghausen, für die Organisation der Veranstaltung.

Weitere mehrsprachige Infoveranstaltungen sind bereits in Planung.

Haben Sie Interesse?

Kontaktieren Sie uns:

Christiane Welker
Tel.: 0361 51150025
migration@ibs-thueringen.de

Fortsetzung von S. 3: Eindrücke von unseren mehrsprachigen Informationsveranstaltungen



Dolmetscher*innen im Einsatz
Foto: Diako Thüringen, BLEIBdran



Foto: Diako Thüringen, BLEIBdran

Alle Themen der Infoveranstaltungen können Sie unserem [Veranstaltungskatalog](#)³ entnehmen.

Termine werden nach Kapazität vergeben.

„Einzelne Perlen sind noch keine Kette“



Foto: Adrian Blechschmidt

Veranstaltungsrückschau



Die Vertreter*innen von BLEIBdran gestalteten das Programm durch den Fachvortrag „Eintagsfliege oder zukunftsfähige Konzepte? Strategien für Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung“ und den Workshop „Einzelne Perlen sind noch keine Kette. Gelingende Integration benötigt verlässliche Rahmenbedingungen“ mit.

Der Workshop wurde von Christiane Welker (BLEIBdran/IBS gGmbH) und Hannes Schramm (Start Bildung/IBS gGmbH) gestaltet und hatte zum Ziel, Integrationsmöglichkeiten sichtbar und Integrationshemmnisse erfahrbar zu machen.

Herzstück des Workshops war ein Rollenspiel. Die Teilnehmer*innen des Workshops nahmen dabei die Rollen von Menschen in einer Duldung oder einer Gestattung an. Das Herkunftsland und das Alter waren bereits vorgegeben. Die Teilnehmer*innen konnten dann ihre Rollenidentität durch einen Namen, Geschlecht, Kinder und einen Wohnort vervollständigen. Anschließend wurden Fragen in den Kategorien Allgemein, Sprache, Bildung, Ausbildung, Ausbildungsförderung und Arbeit gestellt, die sich auf Zugänge, Unterstützungsleistungen beziehungsweise Maßnahmen bezogen. Zum Beispiel: „Bekommen Sie Asylbewerberleistungen?“, „Dürfen Sie mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Arbeit aufnehmen?“. Wer eine Frage mit „Ja“ beantworten konnte, durfte eine Perle auf eine Kette aufziehen. Dadurch sollten die Zugänge visualisiert werden. Zudem gab es eine Aktionsrunde, bei der die Teilnehmer*innen eine Perle hinzugewinnen konnten oder aber auch eine Perle abgeben mussten. Zum Beispiel: „Sie haben eine Ehrenamtliche kennen gelernt, die Ihnen mehrmals die Woche Deutschunterricht gibt! Sie dürfen Ihrer Kette eine Perle hinzufügen.“

Zum Schluss gab es eine Bonusrunde, bei der diejenigen, die in einer Kreisfreien Stadt wohnen, eine Extra-Perle bekamen, da hier erfahrungsgemäß bessere Integrationschancen bestehen.

Nach dem Spiel folgte eine Reflexionsphase, in der die Teilnehmer*innen berichten konnten, wie es sich angefühlt hat, im Vergleich zu den anderen Teilnehmer*innen nur wenige oder auch sehr viele Perlen zu bekommen. Abschließend formulierten die Teilnehmer*innen Wünsche, um einen transparenteren und einheitlicheren Zugang zu Fördermaßnahmen und Unterstützungsleistungen zu realisieren.

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Erkennungsdienstliche Behandlung außerhalb des Asylverfahrens

Juliane Kemnitz, Flüchtlingsrat Thüringen e. V., BLEIBdran

Das Thema „Einladungsschreiben des BAMF und ihre Einordnung“ wurde im Newsletter 01/2018 angesprochen. Aktuell erreichen uns Anfragen zu Schreiben des BAMF, mit denen Menschen zum einen mit Schutzstatus, aber auch mit Duldung zur erkennungsdienstlichen (ed) Behandlung geladen werden. Vonseiten des BAMF wird dies mit dem Nachholen der erkennungsdienstlichen Behandlung begründet, falls diese während des Asylverfahrens nicht erfolgt ist (oder in einem Fall: ein Kind während des Asylverfahrens 14 Jahre alt geworden ist und erst ab diesem Zeitpunkt ed-behandelt wird).

Es gibt dazu unterschiedliche Rechtsauffassungen, ob dieses Vorgehen aktuell durch das Asylgesetz gedeckt ist.

§ 16 Asylgesetz „Sicherung, Feststellung und Überprüfung der Identität“ gibt dafür die Grundlage während des Asylverfahrens. Umstritten sind seine Auswirkungen nach der Beendigung des Asylverfahrens. Die Grundlage für die nachholende ED-Behandlung leitet sich aus Art. 18 Abs. 2 der Eurodac-VO ab:

„Die Daten von Personen, denen internationaler Schutz gewährt wird, die im Zentralsystem erfasst und gemäß Absatz 1 des vorliegenden Artikels markiert wurden, werden für die Zwecke gemäß Artikel 1 Absatz 2 für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Zeitpunkt, zu dem der betreffenden Person internationaler Schutz gewährt wurde, für einen Abgleich verfügbar gehalten.“

Rechtsanwalt Heinhold legt in seinem Artikel im *Asylmagazin* 06/2018 dar, dass es zur Verpflichtung zu einer nachträglichen ED-Behandlung eines förmlichen Bescheides durch das BAMF bedarf, aus dem die Rechtsgrundlage hervorgeht.

Daraus leiteten sich unterschiedliche Möglichkeiten der Reaktion ab:

- Mitteilung, dass der Termin nicht wahrgenommen werden kann (weil kein Bescheid mit Rechtsgrundlage vorliegt),
- Aufforderung zur Mitteilung der Rechtsgrundlage und zum Erlass eines Bescheides oder
- Wahrnehmung des Termins. Wichtig ist, dass der Termin lediglich zur ED-Behandlung dient.

Diese ist in allen Fällen unschädlich, bei denen die angegebene Identität stimmt. Sollten Fragen zu den Flucht-/Asylgründen oder bei GFK-Flüchtlingen zu ggf. inzwischen neu vorhandenen Pässen gestellt werden, sollten diese NICHT beantwortet werden, weil dies eventuell Anlass für die Einleitung von Widerrufsverfahren bieten kann.

! Achtung: Aktuelle Entwicklung!

Hinweise der Kolleg*innen vom Flüchtlingsrat Niedersachsen (E-Mail vom 27.11.18):

„Bisher hat der Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V. allen Betroffenen geraten, den Einladungen des BAMF zur (erneuten) freiwilligen Anhörung nicht Folge zu leisten und allenfalls Unterlagen zur Identität (etwa eine Geburtsurkunde) an das BAMF zu senden, sofern ein Identitätsnachweis bislang dem Bundesamt nicht vorgelegt werden konnte; Näheres dazu siehe Meldung vom 16.04.2018: „BAMF bereitet Widerrufsverfahren vor“. Dieser Rat bleibt jedoch nur bestehen, solange auf der Einladung steht, dass es sich um eine freiwillige Anhörung handelt.

Sobald das „Dritte Gesetz zur Änderung des Asylgesetzes“, das am 08.11.2018 vom Bundestag verabschiedet wurde, in Kraft getreten ist, ist mit „freiwilligen“ Einladungen nicht mehr zu rechnen: Die geplanten Änderungen im § 73 AsylG sehen u. a. vor, dass Betroffene, nach Aufforderung durch das BAMF, zur „persönlich[en] [...] Mitwirkung bei der Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen des Widerrufs oder der Rücknahme der Anerkennung als Asylberechtigter oder der Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft“ verpflichtet werden können, wobei die Kriterien der Erforderlichkeit und der Zumutbarkeit der Mitwirkungshandlung zu beachten sein werden. Wird den Mitwirkungspflichten nicht oder nicht vollständig nachgekommen, so soll es dem BAMF möglich sein, nach Aktenlage zu entscheiden, sofern „die unterbliebene Mitwirkungshandlung nicht unverzüglich nachgeholt worden ist“ oder „der Ausländer die Mitwirkungspflichten ohne genügende Entschuldigung verletzt hat“.

Um gegenwärtig weiter gut beraten zu können, empfiehlt es sich folglich, neu zugehende Schreiben des BAMF genau zu lesen (→ Gibt es einen Hinweis auf Freiwilligkeit? – Ja oder nein?); nur wenn die Teilnahme an der Anhörung freiwillig ist, bleibt die Nicht-Teilnahme ohne Folgen. Ebenfalls sinnvoll wäre es, den Fortlauf des Gesetzgebungsverfahrens aufmerksam zu begleiten.

Unbefriedigender Erlass zur Aufenthaltsbeendigung in den Wintermonaten

Jan Elshof, Flüchtlingsrat Thüringen e. V., BLEIBdran

Einen umfassenden Erlass zum Winterabschiebestopp forderte ein Bündnis aus 27 zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Wohlfahrts- und Jugendverbänden. Die Forderung des Bündnisses lautete konkret, für den Winter 2018/2019 einen Erlass anzudordnen, der die Aussetzung aller Abschiebungen in Staaten zur Folge hätte, in denen aufgrund der dort herrschenden klimatischen Bedingungen im Winter eine Aufnahme in Sicherheit und Würde nicht möglich ist.

Bei einer Abschiebung drohen den Betroffenen im Herkunftsland oft Arbeitslosigkeit und Obdachlosigkeit; dies wiegt umso schwerer, wenn winterliche Bedingungen eine Gefahr für die Gesundheit und das Leben darstellen. Die durch den Winter entstehenden zusätzlichen Gefährdungen auszuschließen, war das primäre Ziel der Forderung des Bündnisses. Zweitens sollte sichergestellt werden, dass die durch den Erlass vor Abschiebung Geschützten nicht durch die Ausländerbehörden zur sogenannten freiwilligen Ausreise gedrängt werden. Drittens sah die Forderung eine Aussetzung der Abschiebung bis Ende April 2019 vor. Der aktuelle Erlass (namentlich: Aufenthaltsbeendigung von vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländern in den Wintermonaten 2018/2019) bleibt weit hinter diesen Forderungen zurück.

Die Erlasslage in Thüringen zum Winterabschiebestopp zeigt deutliche Schwankungen: Während es im Winter 2014/2015 einen umfassenden Erlass gab, bei dem die Anordnung gemäß § 60a Abs. 1 AufenthG lautete, Abschiebungen in 15 Staaten bis zum 31. März 2015 auszusetzen, änderte sich dies in den Wintern 2016/2017 und 2017/2018 drastisch: Die jüngste Erlasslage war darauf beschränkt, dass die Ausländerbehörden nach individueller Prüfung des Einzelfalls für besonders Schutzbedürftige die Abschiebung in den Wintermonaten aussetzen konnten. Die Aussetzung der Abschiebung lag damit im Ermessen der Ausländerbehörden. Darüber hinaus war der Erlass altersmäßig eingeschränkt: In Bezug auf Minderjährige sah dieser vor, dass nur noch nicht schulpflichtige Kinder überhaupt im Erlass Berücksichtigung fanden.

Die [aktuelle Erlasslage](#)⁴ steht wieder in der Tradition der letzten Jahre: Einzelfallprüfungen in Hinblick auf das jeweilige Herkunftsland und auf eine eventuell vorliegende besondere Schutzbedürftigkeit, statt einem umfassendem Winterabschiebestopp. Zu begrüßen ist allerdings, dass die Altersgrenze für Kinder aufgehoben

wurde und schulpflichtige Kinder nun ebenfalls berücksichtigt werden.

Die Einzelfallprüfung gestaltet sich damit wie folgt: Sie *soll* die konkrete Situation in den jeweiligen Herkunftsländern und die eventuell vorliegende Schutzbedürftigkeit berücksichtigen.

Die Prüfung der Situation im Herkunftsland *kann* die vorliegenden Witterungsbedingungen, die Wohnraumsituation, die allgemeine Versorgungslage und die Verkehrsverbindungen vom Zielflughafen bis zum Wohnort einschließen. In Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit *kann* geprüft werden, ob in der Kernfamilie ein besonderer Schutzbedarf besteht, wie Familien mit minderjährigen Kindern und/oder besonders betreuungsbedürftige Mitglieder der betroffenen Kernfamilie. Ebenso *kann* geprüft werden, ob besonders betreuungsbedürftige Personen wie Schwangere, unbegleitete minderjährige, lebensältere, behinderte oder erkrankte Personen betroffen sind.

Wenn die Einzelfallprüfung zu dem Ergebnis kommt, dass erstens aufgrund der Winterungsbedingungen im Herkunftsland *und* zweitens durch das Vorliegen einer besonderen Schutzbedürftigkeit eine Abschiebung nicht zumutbar ist, so *kann* für Bedrohte und ggf. deren Kernfamilien bis zum 31.3.2019 eine Duldung aus humanitären Gründen ausgestellt werden.

Für die Beratungspraxis bedeutet dies, die Umstände der von Abschiebung Betroffenen in Hinblick auf Alter, Familienkonstellation und besondere Schutzbedürftigkeit zu erfragen sowie die klimatischen Bedingungen im Herkunftsland zu recherchieren, um mit einem Antrag auf Aussetzung der Abschiebung während der Wintermonate Sicherheit zu schaffen.

Die derzeitige Erlasslage bringt, wie schon in den vergangenen Wintern, enorme Risiken mit sich: Es ist zu bezweifeln, dass Ausländerbehörden überhaupt angemessen einschätzen und bewerten können, unter welchen winterlichen Bedingungen eine Abschiebung zuzumuten ist oder wann sie tatsächlich auszusetzen ist. Die Gefahren, die mit jeder Abschiebung für die Betroffenen einhergehen, werden durch die klimatischen Bedingungen in den Wintermonaten nochmals gesteigert. Die derzeitige Erlasslage verspielt die Chance, diese Steigerung systematisch zu vermeiden. Darüber hinaus wird im Erlass deutlich, dass selbst während der Wintermonate zur sogenannten freiwilligen Ausreise gedrängt wird. (*siehe S. 7*)

Fortsetzung von S. 6: Erlass zur Aufenthaltsbeendigung in den Wintermonaten

Ebenso wird im Erlass nicht erkennbar, wie die durch erfolgreiche Einzelfallprüfung Gesicherten davor geschützt werden, durch die Ausländerbehörden zur sogenannten freiwilligen Ausreise gedrängt zu werden. Schließlich erstreckt sich der Zeitraum des Erlasses nur bis Ende März und nicht, wie vom Bündnis gefordert, bis Ende April.

Neue Arbeitshilfen:

Neue Arbeitshilfe vom Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran: „Beschäftigungsverbote für Menschen im Asylverfahren oder mit Duldung“

Das Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH hat zusammen mit dem Flüchtlingsrat Thüringen e. V. eine Arbeitshilfe mit dem Titel „Beschäftigungsverbote für Menschen im Asylverfahren oder mit Duldung“ erstellt. Diese richtet sich an Berater*innen.

Im ersten Teil wird die rechtliche Situation während des Asylverfahrens und für Menschen mit Duldung dargestellt. Daraufhin wird auf die Frage des Ermessens bei der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis eingegangen, bevor im dritten Teil Tipps für den Umgang mit Beschäftigungsverboten in der Praxis gegeben werden. Die Arbeitshilfe finden Sie [hier](#)⁵.

Arbeitshilfen finden Sie hier:

www.einwanderer.net

... immer einen Besuch wert!



„Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten von Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und bei Schutzberechtigten – ein Leitfaden für die Beratung“

Der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. hat zusammen mit dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e. V. eine Arbeitshilfe mit dem Titel „Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten von Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und bei Schutzberechtigten – ein Leitfaden für die Beratung“ erstellt.

In der Arbeitshilfe finden sich Hinweise, für welche Personengruppen die Verpflichtung besteht, bei der Passbeschaffung mitzuwirken, was zur Erfüllung der Mitwirkungspflichten getan werden muss, welchen Umfang, aber auch welche Grenzen es bei der erforderlichen Mitwirkung gibt sowie welche Folgen eine Nicht-Mitwirkung bzw. eine freiwillige Mitwirkung haben kann. Dabei wird an vielen Stellen auf die Rechtsprechung verwiesen. Zudem finden sich hilfreiche Praxistipps. Die Arbeitshilfe bietet Berater*innen einen sehr guten Überblick darüber, was bei der oft intransparent erscheinenden Frage der Mitwirkungspflichten rechtlich zulässig ist. Die Arbeitshilfe finden Sie [hier](#)⁶.

ARBEIT

Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung

Aktuelle Zahlen zeigen, dass die Beschäftigung Geflüchteter steigt. In einer aktuellen Präsentation konstatierte das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), dass gerade in Branchen mit vielen Helferjobs Geflüchteten gute Einstiegschancen geboten werden. Größte Aufnahmebranche ist die Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung. Nach aktuellen Zahlen der BA haben rund 27 Prozent der Arbeitslosen aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern ihre Arbeitslosigkeit durch einen Job in der Leiharbeit beendet. Damit hat die Leiharbeitsbranche den größten Anteil an

der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Aus der Erfahrung der Beruflichen Beratung in BLEIBdran können wir dieses Bild bestätigen – die Mehrzahl unserer Ratsuchenden findet in der Arbeitnehmerüberlassung einen ersten Einstieg in die Beschäftigung.

Als „Vorzeigeunternehmen“ bezeichnete die *Süddeutsche Zeitung* im Jahr 2017 die „GeAT Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung Thüringen AG“ in einem Artikel über Flüchtlingsbeschäftigung in der Leiharbeit – für uns Grund, einmal nachzufragen. (siehe S. 8)

Fortsetzung von S. 7: Leiharbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung

Im Gespräch:

Helmut Meyer, Florian Meyer, Friederike Reiser (alle drei GeAT) im Interview mit Michael Hagel (BLEIBdran)

Sehr geehrter Herr Helmut Meyer, sehr geehrter Herr Florian Meyer, sehr geehrte Frau Friederike Reiser – vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, dieses Gespräch zu führen. Um mit den positiven Stimmen der Presselandschaft einzusteigen, die Frage in die Runde:

Was macht die GeAT für Arbeitgeber in der Vermittlung von Geflüchteten aus?

Herr Florian Meyer:

Lassen Sie mich den Ausgang der Frage mit einem kurzen Rückblick in das Jahr 2012 und der Gründung der im polnischen Breslau ansässigen Fachowcy Firmy Meyer Sp. z o. o. als Tochterunternehmen der Meyer Fachkräfte GmbH verbinden. Einerseits war der Arbeitnehmermangel in Deutschland und zum anderen das Freizügigkeitsgesetz infolge der EU-Osterweiterung Antrieb für die Gewinnung qualifizierter polnischer Fach- und Hilfskräfte für den deutschen Arbeitsmarkt. Die Einbindung polnischer Arbeitnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt hat die Erfahrung gebracht, dass für eine gelungene Integration ausländischer Arbeitnehmer auch die soziale Betreuung des Arbeitnehmers in Betracht gezogen werden muss, damit er erfolgreich arbeiten kann. Diese Erfahrungen kamen der GeAT sicherlich auch in der im größeren Umfang einsetzenden Integration von Geflüchteten ab dem Jahr 2015 entgegen.

Herr Helmut Meyer:

Die Arbeit der GeAT steht und fällt mit den Firmenkontakten. Im Besonderen legt die GeAT Wert auf die Dienstleistung sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber dem Arbeitnehmer und ist nicht auf „das schnelle Geschäft“ aus. Wir setzen uns für eine integrativ-sozialverträgliche Unternehmenskultur ein.

Auch ein eigenes Ausbildungsprogramm führen wir bei der GeAT durch, bei denen aktuell Geflüchtete auf ihren Abschluss zusteuern. Unter anderem macht eine Syrerin derzeit eine Ausbildung im Bereich Büromanagement bei uns. Wir fördern eine kulturnahe Betreuung der Geflüchteten aus den eigenen Reihen, und das alles ohne staatliche finanzielle Zuwendung wohlgemerkt.

Seit 2016 gibt es bei der GeAT eine Willkommenszentrale. Können Sie mir bitte mehr dazu erzählen?

Frau Friederike Reiser (Leiterin der Willkommenszentrale):

Die GeAT AG unterhält seit 2016 eine Willkommenszentrale, um Arbeitnehmer aus anderen Ländern zu integrieren. Hilfestellung gibt es in vielfältiger Form, u. a. bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen oder der Suche nach Sprachkursen und Weiterbildungsangeboten. Für viele interessierte Kunden stellte sich mit der Einstellung ausländischer Mitarbeitender und insbesondere von Geflüchteten die Frage nach der Rechtssicherheit. Beispielsweise, ob und in welchem Umfang jemand arbeiten darf. Darauf gibt die Willkommenszentrale den Kunden eine Antwort. Um dies verlässlich zu gewährleisten, wurden die hauseigenen Personaldisponenten geschult und sind zum Teil bilingual. Zurzeit sind fünf Mitarbeitende in Vollzeit in der Willkommenszentrale beschäftigt. Und diese haben eine Vielfalt von Hindernissen aus dem Weg zu räumen. Bescheinigungen zur Arbeitsaufnahme werden von Landkreis zu Landkreis unterschiedlich ausgelegt und gestellt. Dazu kommen die sprachlichen Hürden und oft die fehlenden beruflichen Vorerfahrungen der Geflüchteten. Hierbei steht die Willkommenszentrale mit den Sprachkursträgern der Landkreise in regem Kontakt, organisiert in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern im Rahmen der GeAT Akademie z. B. den Erwerb eines Staplerscheins und weitere Qualifizierungsmaßnahmen.

Wie hoch ist der Anteil an ausländischen Mitarbeitenden? Auf welcher Beschäftigungsbasis sind Geflüchtete eingestellt?

Herr Florian Meyer:

Der Anteil ausländischer Beschäftigter lag 2014 bei 5%, mittlerweile bei knapp 40 % aus 60 Ländern mit und ohne Fluchthintergrund. Der Anteil von Geflüchteten beträgt ca. 25% aller Beschäftigten, das sind ca. 350 bis 370 Personen. Der größte Teil der Geflüchteten ist im Helferbereich tätig. Die Zeitarbeit ist auch ein Sprungbrett sowohl für die Geflüchteten als auch die Firmen, welche ohne Risiko schauen können, welche Fähigkeiten im Sinne der klassischen Arbeitserprobung vom jeweiligen Arbeitnehmer mitgebracht werden. Die Zeitarbeit bietet eine erste Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gerade für Ausländer können die in dieser Zeit erworbenen Sprachkenntnisse und Kontakte und das Kennenlernen der deutschen Unternehmenskultur von Vorteil sein. (siehe S. 9)

Durch fachpraktische Arbeit kann ein enormer Schub an sprachlichen Kenntnissen auftreten.

Welche weiteren Unterstützungsleistungen bieten Sie sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer an? Gibt es Hilfestellungen im Bereich Umgang mit Diskriminierung in Belegschaften?

Frau Friederike Reiser:

Insgesamt ist der Betreuungsaufwand von Geflüchteten für die Arbeitgeber in der ersten Phase sehr hoch; da ist die Zeitarbeit in Form der GeAT mit ihren Leistungen für Arbeitgeber sehr willkommen (u. a. mit Betreuungsstunden direkt vor Ort in der Firma). Eine gute individuelle Betreuung ist auch ein Zugpferd für weitere interessierte Arbeitnehmer.

Herr Florian Meyer:

Die Arbeit der Arbeitnehmer erfolgt meist im Schichtsystem und ist körperlich anstrengend. Was den berufs begleitenden Spracherwerb angeht, gibt es bisher nur wenige Fälle, bei denen der Wunsch aufgetreten ist. Für sie kümmert sich die GeAT um Sprachkurse. Jedoch ist dies in der Umsetzung, gerade bei Beschäftigten, die im Schichtmodell arbeiten, nur schwer möglich.

Generell lautet unser Prinzip, ganz nah am Menschen zu sein. Das heißt eine Betreuung, die auch sehr individuell ausfallen kann. Gerade für Geflüchtete bedeutet das Arbeiten in Deutschland auch eine vollkommen neue Erfahrungswelt, die oft mit bisher unbekanntem bürokratischen Sachzwängen, aber auch durch neue betriebliche Abläufe gekennzeichnet ist. Hierbei wollen wir helfen, auch indem wir in den Unternehmen vor Ort präsent sind.

Für Einsätze im ländlichen Raum bieten wir durch regionale Fahrdienste, bestehend aus einem Fuhrpark mit über 40 Fahrzeugen, eine Beförderung unserer Arbeitnehmer an.

Was Diskriminierung angeht, so ist die GeAT klar positioniert. Bei Diskriminierung im Unternehmen werden Anfragen zur Arbeitnehmerüberlassung abgelehnt, wie z. B. bei einem Unternehmen, in dem Zeitarbeitnehmern nur ein separater Pausenraum neben der Stammbesellschaft zur Verfügung gestellt wurde.

Unser Anspruch ist: ein guter Arbeitgeber für die Menschen sein. Wenn die GeAT als Arbeitgeber einen guten Job macht und die Mitarbeiter stolz sind, bei der GeAT angestellt zu sein, dann kann Diskriminierung nicht stattfinden. Sicherlich ist der Mitarbeiter von der GeAT der Zeitarbeitnehmer im Einsatzbetrieb, aber wenn der Zeitarbeitnehmer stolz ist, der Zeitarbeitnehmer zu sein, dann macht er sich unangreifbar.

Zum Abschluss die Frage: Gibt es Wünsche seitens der GeAT für die Zukunft in der Arbeit mit Geflüchteten?

Die Vertreter der GeAT AG, Herr Helmut Meyer, Herr Florian Meyer und Frau Friederike Reiser haben hier vor allem vier wichtige Punkte im Fokus:

Ein wichtiger Punkt ist klar die Beschleunigung von Anerkennungsverfahren. Bisher läuft das in einem unsagbaren Zustand ab, den man nicht akzeptieren kann.

Die Vereinheitlichung der aufenthaltsrechtlichen Abläufe – verbunden mit der Frage der Aufnahme einer Beschäftigung, die von Landkreis zu Landkreis unterschiedlich gehandhabt wird. Und die für uns entscheidende Frage in der Vermittlung von Geflüchteten in der Zeitarbeit: Dürfen Geflüchtete mit dem Status einer Gestattung bzw. Duldung über den 01.07.2019 hinaus in der Zeitarbeit weiter arbeiten? – Wie geht es weiter?

Ein weiteres wichtiges Anliegen ist die Vereinfachung der Wohnsitznahme und Wohnungssuche. Das erschwert uns die Arbeit, und es erschwert auch die Situation für den Arbeitnehmer, bei Spätschichten wieder zurück zum Wohnort zu kommen. Hier stößt dann auch der Fahrdienst an seine Grenzen.

Vielen Dank für das Interview!

Checkliste Leiharbeit

Was gilt es bei Leiharbeitsverträgen zu beachten?

Anne Willecke, Projekt Faire Integration für Geflüchtete (IQ)/DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.

Arbeitsvertrag

Arbeitgeber ist die Verleih-Firma, mit ihr besteht der Arbeitsvertrag, und sie zahlt das Gehalt. Krankenscheine und Urlaubsanträge müssen bei dieser Firma abgegeben werden. Der Entleih-Betrieb ist weisungsberechtigt, legt also fest, wann man welche Tätigkeit ausübt. Eine Information bei Krankheit und eine Absprache bei der Urlaubsplanung sind deshalb empfehlenswert.

Inhalt des Arbeitsvertrages:

- Beginn (und bei Befristung: Ende) des Arbeitsverhältnisses
- Welche möglichen Einsatzorte sind genannt?
- Wie ist der Transport (Kosten und Organisation) zum Einsatzort geregelt?

(siehe Fortsetzung S. 10)

Fortsetzung von S. 9: Checkliste Leiharbeit. Was gilt es bei Leiharbeitsverträgen zu beachten?

- Liegt keine arbeitsvertragliche Regelung vor, sollten Fahrtkosten vom Arbeitgeber (d. h. der Verleih-Firma) erstattet werden.
- Für welche Tätigkeit wird man eingestellt?
- Arbeitsentgelt
- Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf den Tarifvertrag

→ Bevor man einen Arbeitsvertrag oder sonstige wichtige Unterlagen unterschreibt, ist es empfehlenswert, diese mitzunehmen, um sie in Ruhe (ggf. mit Unterstützung) zu lesen.

Arbeitszeit

- In der Leiharbeit gilt: Vollzeit = 35 Arbeitsstunden pro Woche. Die tatsächlichen Arbeitszeiten werden aber an den Entleih-Betrieb angepasst.
- Plus- und Minusstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Liegt kein Arbeitseinsatz vor, fallen nicht automatisch Minusstunden an.
- Notiert man sich privat die Arbeitszeiten genau (Datum, Arbeitsbeginn und -ende, Pause), lassen sich eventuelle Probleme mit der Gehaltsabrechnung besser lösen.

Gehalt

- Ab 1. Januar 2019 gilt in der Leiharbeit ein Mindestlohn von 9,49 Euro (in den ostdeutschen Bundesländern und Berlin).
- Bei Einsätzen in Branchen mit höheren Mindestlöhnen fallen entsprechende Zuschläge an.
- Verstetigter Monatslohn: Stellt man seine Arbeitskraft zur Verfügung (ist also erreichbar bzw. hat die Arbeitsbereitschaft mitgeteilt) und die Verleih-Firma findet keinen Arbeitseinsatz, ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit dennoch zu bezahlen.
- Gehaltsabrechnung: Stimmt die Anzahl der gezahlten Arbeitsstunden? Wurden alle Zuschläge gezahlt? Gibt es Lohnabzüge und sind diese gerechtfertigt?

Hintergrundinformation

Faire Integration für Geflüchtete ist ein Teilprojekt des IQ-Landesnetzwerkes in Trägerschaft des DGB-Bildungswerks Thüringen e. V.

Ziel des Projektes ist es, faire Arbeitsverhältnisse und gleiche Chancen für alle Arbeitenden in Deutschland zu ermöglichen, indem Geflüchtete, die das deutsche Arbeitsrecht noch nicht kennen, beratend unterstützt werden.

Kontakt

Anne Willecke und Benjamin Heinrichs
Projekt Faire Integration für Geflüchtete

Tel.: 0361 21 727 – 16

Mobil: 0176 43 61 80 07

Fax: 0361 21 727 – 27

faire-integration@dgb-bwt.de

Besucheradresse:
DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.
Schillerstraße 44 (2. OG)
99096 Erfurt

Literaturhinweis

Viele Informationen zum Thema Arbeitsrecht finden Sie auf der Internetseite der [DGB Rechtsschutz GmbH](#)⁷, so auch den Infolyer zum Thema Leiharbeit.



Informationen für Arbeitgeber*innen/Unternehmen

Das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ (NUiF) unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Das Netzwerk bietet für Mitglieder regelmäßig Webinare an. Auf der [Internetseite des Netzwerkes](#)⁸ finden Interessierte vielfältige Materialien – zum Beispiel:

- Broschüre „Religion. Praxistipps für den Berufsalltag“;
- Handbuch für Ehrenamtliche „Wie kann ich Geflüchtete bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen?“;
- Kleines Wörterbuch für MitarbeiterInnen in Gastronomie, Hotellerie und Touristik.

(AUS-)BILDUNG

Existenzsichernde Leistungen für Asylsuchende während Schule, Ausbildung und Studium

Im Interview: David Werdermann, Rechtsreferendar am Kammergericht Berlin

David Werdermann ist Rechtsreferendar am Kammergericht Berlin. Aktuell ist er in der auf Aufenthaltsrecht spezialisierten Kanzlei Jentsch Rechtsanwälte in Berlin tätig. Vor seinem Referendariat war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Staatswissenschaft und Rechtsphilosophie der Universität Freiburg, wo er insbesondere zu Ungleichbehandlung von Migrant*innen im Aufenthalts-, Sozial- und Bildungsrecht geforscht hat. Im *Asylmagazin* (7-8/2018) erschien zuletzt ein Beitrag über existenzsichernde Leistungen für Asylsuchende während Schule, Ausbildung und Studium.

Im Rahmen des 4. Vernetzungstreffens der Thüringer LAT-Projekte am 14.11.2018 hielt er einen Vortrag zu diesem Thema und stand uns anschließend für ein Interview zur Verfügung. Die Fragen stellten Ihssane Otmani und Sofie Sämann (IBS gGmbH) im Auftrag der Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung.

Herr Werdermann, Sie haben an der Universität Freiburg Jura studiert und sind zurzeit Rechtsreferendar am Kammergericht Berlin. Woher rührt Ihr besonderes Interesse am Asyl- und Aufenthaltsrecht und seinen Unzulänglichkeiten?

Im Asyl- und Aufenthaltsrecht wird die globale soziale Frage verhandelt. Obwohl der globale Norden für viele Fluchtursachen mitverantwortlich ist, schottet er sich zunehmend ab, sei es durch Zäune an den EU-Außengrenzen oder durch sozialrechtliche Ausschlüsse im Innern. Als Migrationsrechtler stehe ich auf der Seite derjenigen, die sich auf der Suche nach einem guten Leben nicht von nationalstaatlichen Grenzen abhalten lassen.

Seit einiger Zeit widmen Sie sich insbesondere den Problemen in der Ausbildungsförderung von Geflüchteten. Warum halten Sie dieses Thema für so wichtig?

In den letzten Jahren haben verschiedene tatsächliche und rechtliche Änderungen dazu geführt, dass Asylsuchende, die zur Schule gehen, eine Ausbildung machen oder studieren, nach 15 Monaten keine Sozialleistungen mehr erhalten. Man spricht insofern von einem Ausbildungsförderungsloch oder der BAföG-Falle. Es ist absurd: Während die Wirtschaft händeringend nach Fachkräften sucht und dem Pflegenotstand ohne eine Ausbildungs- und Einstellungsoffensive kaum beizukommen ist, werden motivierte Asylsuchende durch das Sozialrecht zum Nichtstun verdammt. Nur für Asylsuchende mit einer sogenannten „guten Bleibeperspektive“ wurden die Berufsausbildungsbeihilfe sowie pädagogische Unterstützungsleistungen wie die ausbildungsbegleitende Hilfe geöffnet.

Gestattete Geflüchtete, die aus den sogenannten „sicheren Herkunftsländern“ nach § 29a AsylG kommen und hier eine Ausbildung aufgenommen haben oder aufnehmen wollen, haben kaum Aussicht auf Gewährung von

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Warum ist das so?

Nach dem Gesetz wird bei Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten vermutet, dass sie keine gute Bleibeperspektive haben. Die Vermutung betrifft Menschen aus den Westbalkanstaaten, Ghana und Senegal und kann widerlegt werden. Die Bundesagentur für Arbeit setzt sich über diese Regelung hinweg und schließt auch andere Gruppen pauschal aus. Sie sagt, dass nur Asylsuchende aus Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia eine gute Bleibeperspektive haben und begründet das damit, dass nur bei diesen Ländern die Schutzquote, also der Anteil an positiven Asylentscheidungen, bei über 50 Prozent liege. Das ist äußerst fragwürdig. Denn die Schutzquote wird mit zweifelhaften Methoden berechnet und ist kaum aussagekräftig im Hinblick auf die tatsächliche Bleibewahrscheinlichkeit.

Mittlerweile haben einige Sozialgerichte Beschlüsse gefasst, dass sich die „gute Bleibeperspektive“ aus der Ausbildung selbst ergibt, da diese Personen nach einem abgelehnten Asylantrag in die Ausbildungsduldung kommen und somit BAB gewährt werden kann. Wie schätzen Sie die Perspektive ein, dass sich solch ein Vorgehen bundesweit umsetzen lässt?

Wer eine Ausbildung mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren aufgenommen hat, hat sehr gute Aussichten, langfristig in Deutschland bleiben zu können. Denn sollte der Asylantrag abgelehnt werden, erhält der oder die Auszubildende ohne Probleme eine Ausbildungsduldung. Im Anschluss an die Ausbildung gibt es die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung zu erhalten. Deswegen haben einige Gerichte inzwischen erfreulicherweise entschieden, dass Auszubildende schon im Asylverfahren Anspruch auf Ausbildungsförderung haben. Ob sich diese Auffassung durchsetzen wird, bleibt abzuwarten.

(siehe Fortsetzung auf S. 12)

Fortsetzung von S. 11: Existenzsichernde Leistungen für Asylsuchende während Schule, Ausbildung und Studium

Zu wünschen ist, dass der Gesetzgeber Rechtssicherheit schafft und die Ausbildungsförderung für alle Asylsuchenden öffnet.

Bis dahin raten Sie dazu, Anträge zu stellen und bei einer Ablehnung zu klagen. Welche Fristen müssen beachtet werden, und wie erfolgreich schätzen Sie eine entsprechende Klage oder einen Eilantrag ein?

Für existenzsichernde Leistungen während der Ausbildung ist ein zweigleisiges Vorgehen ratsam. Einerseits können Berufsausbildungsbeihilfe bzw. BAföG beantragt werden, andererseits Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Bei einer zu erwartenden Ablehnung – und gegebenenfalls nach einem erfolglosen Widerspruch – kann innerhalb eines Monats Klage beim Sozialgericht bzw. wegen BAföG beim Verwaltungsgericht erhoben werden. Gleichzeitig sollte ein Antrag auf eine einstweilige Anordnung gestellt werden.

Die Erfolgsaussichten hängen von der Rechtsprechung der jeweils zuständigen Gerichte ab. In Berlin-Brandenburg wird Berufsausbildungsbeihilfe gewährt, in Niedersachsen-Bremen Analogleistungen auf Sozialhilfeniveau. Nach der Rechtsprechung des Sozialgerichts Dresden erhalten die Betroffenen zumindest weiter Grundleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. In Nordrhein-Westfalen sind Eilanträge hingegen wegen der restriktiven Rechtsprechung des Landessozialgerichts momentan kaum erfolversprechend.

Sie haben eine Vorlage für die Klage auf Berufsausbildungsbeihilfe erstellt, die nun auf der [Seite des Paritätischen Gesamtverbandes](#)⁹ öffentlich zugänglich ist. Gibt es ähnliche Hilfestellungen, auf die Sie Beratende abschließend hinweisen möchten – bspw. hinsichtlich eines Härtefallantrags auf Analogleistungen nach § 2 AsylbLG?

Einen Musterantrag gibt es hierfür noch nicht. Jedoch habe ich in einem [Beitrag für das Asylmagazin](#)¹⁰ begründet, warum ein Härtefall vorliegt oder zumindest Grundleistungen gewährt werden müssen. Betroffene können unter Hinweis auf diesen Beitrag an das Sozialgericht schreiben und beantragen, dem Sozialamt „im Wege der einstweiligen Anordnung aufzugeben, Leistungen nach § 2 AsylbLG sowie hilfsweise nach § 3 AsylbLG zu gewähren“. Dabei sollte begründet werden, warum die Leistungen im konkreten Fall eilbedürftig sind.

Alternativ kann man sich auch einen Anwalt oder eine Anwältin suchen. Wegen der Bedürftigkeit und der unklaren Rechtslage dürfte für eine erste Beratung Beratungshilfe, für die anwaltliche Vertretung Prozesskostenhilfe gewährt werden. Gerichtskosten entstehen nicht.

In bestimmten Fällen kommen auch andere Leistungen in Betracht, wie Jugendhilfe oder Wohngeld. Dies wird in einer [Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbandes](#)¹¹ erläutert.

Wir danken für das Interview.

Landesprogramm „Start Bildung“ – Grundbildungsangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund auch im Jahr 2019

Im Februar 2019 beginnt ein neuer „Start Bildung“-Kurs bei der IBS gGmbH in Erfurt

Am 25. Februar 2019 startet bei der IBS gGmbH in Erfurt der nächste Kurs „Start Bildung“. In der einjährigen Grundbildungsmaßnahme werden in 1.200 Unterrichtseinheiten Inhalte aus den Bereichen Deutsch, Mathematik, Berufsorientierung, politische und gesellschaftliche Bildung und fächerübergreifend Medienkompetenz vermittelt. Zielgruppe sind junge Geflüchtete (16 bis 27 Jahren) mit geringer schulischer Vorbildung. Das Ziel von „Start Bildung“ ist die Vorbereitung auf den Besuch einer weiterführenden Schule, den Erwerb eines Schulabschlusses oder die Aufnahme einer Ausbildung.

Am 14. Januar 2019 und am 11. Februar 2019 findet um 11 Uhr am IBS Erfurt in der Wallstraße 18 ein Infotag statt. Ihre Ansprechpartner sind Lea Maffengang und Hannes Schramm.

Kontakt

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH
Wallstraße 18; 99084 Erfurt

Tel.: 0361 511500-15/0360 511 500 291

WhatsApp: 0176 36332832

E-Mail: migration@ibs-thueringen.de

Web: www.ibs-thueringen.de

Alle Standorte von „Start Bildung“, die Ansprechpartner*innen und Kursdaten können Sie der Seite des Thüringer Volkshochschulverbandes entnehmen:

<https://www.vhs-th.de/startbildung/>

SPRACHE

Berufsintegration von Geflüchteten: Umgang mit funktionalem Analphabetismus

Léa Pulchérie Maffengang, IBS gGmbH/DaZ-Dozentin BLEIBdran

*Nach ihrer Ankunft in Deutschland haben nicht alle Geflüchteten gleich Zugang zu Sprachkursen. So erwerben Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung in der Regel in einer informellen Form die deutsche Sprache, bevor sie später in einem Kurs ankommen. Die Zulassung zu einem Kurs erfolgt im Allgemeinen durch einen Einstufungstest. Oft wird aber erst im Kurs deutlich, dass ein/e Teilnehmer*in nicht gut lesen und schreiben kann. Zunächst führen wir Dozent*innen dies in der Regel auf das niedrige Sprachniveau in der deutschen Sprache zurück. Erst später wird nachvollziehbar, dass unbedingt weitere Unterstützung beim Lesen und Schreiben benötigt wird. Oft fehlen uns Kursleiter*innen in solchen Fällen didaktische Kenntnisse im Bereich der Alphabetisierung, um den Teilnehmer*innen konsequent zu helfen.*

Was ist funktionaler Analphabetismus?

Analphabetismus wird im Allgemeinen als Unfähigkeit zu lesen und zu schreiben beschrieben. Weiterhin wird er in der Literatur verstanden als ein individuelles Defizit in verschiedenen Graden an Schriftsprachebeherrschung eines Erwachsenen, um sich an die soziokulturellen und beruflichen Erwartungen einer modernen Gesellschaft angemessen anpassen zu können.¹²

Abhängig vom Defizitgrad wird Analphabetismus in unterschiedliche Kategorien eingeteilt: Primäre Analphabeten haben nie gelernt in irgendeiner Sprache zu lesen und zu schreiben. Ihnen ist nicht bewusst, dass die gesprochene Kommunikation aus einer kohärenten Kombination von ganz kleinen Einheiten wie Buchstaben, über Silben, Wörter, Sätze bis zu einem zusammenhängenden Text besteht.

Dagegen haben sekundäre Analphabeten zu lesen und zu schreiben gelernt, diese Fähigkeit jedoch aufgrund des Mangels an praktischen Übungen verlernt.

Funktionale Analphabeten ihrerseits haben das Alphabet gelernt, aber nur so gut, dass sie ihren Namen und einzelne Wörter lesen und schreiben können. Sie verfügen über unzureichende Schriftsprachkompetenz, um einen zusammenhängenden Text zu lesen und zu verstehen.

Zu den funktionalen Analphabeten in Deutschland zählen sowohl Deutsche als auch Menschen mit Migrationshintergrund. Die daraus folgenden Einschränkungen sind bei geflüchteten funktionalen Analphabeten noch gravierender: Im schlimmsten Fall können sie auch in ihrer Sprache weder lesen noch schreiben.^a



Foto: BLEIBdran

Léa Pulchérie Maffengang

Dies führte mich dazu, das Thema „Funktionaler Analphabetismus“ aufzubereiten.

Dies macht ihr Defizit noch sichtbarer und setzt sie einer schwierigen sozialen und beruflichen Integration aus. Darüber hinaus erschwert sich ihr Alphabetisierungsprozess aufgrund der Übertragung des Sprachsystems der Herkunftssprachen, der fehlenden bzw. geringen Schreib-, Sprechmotorik und auch der unterschiedlichen Verbindung von dem Gehörten mit Lauten. Die Folge daraus ist, dass eine Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit geflüchteter funktionaler Analphabeten unter diesen Bedingungen unvorstellbar ist.

Umgang mit funktionalem Analphabetismus von Geflüchteten

Eine erfolgreiche Alphabetisierung geflüchteter funktionaler Analphabeten setzt die Motivationsfähigkeit, eine gute pädagogische Planung und eine effiziente Netzwerkarbeit der zu diesem Zweck konzipierten Konzepte voraus.

Motivationsfähigkeit

Erwachsene funktionale Analphabeten sollten motiviert werden, die Chance zu greifen, wieder lesen und schreiben zu lernen. Dies sollte mit einer guten Beratung anfangen. Ziel ist es, Betroffene in die Lage zu versetzen, Selbstbewusstsein und -vertrauen zu entwickeln und Mut zur Handlung zu bekommen.

(siehe Fortsetzung S. 14)

^a Hier unterscheidet sich ein funktionaler Analphabet vom Zweitschriftlerner. Letzterer kann schon in eigener Sprache lesen und schreiben. Er lernt nur die Schriftsprache des lateinischen Alphabets.

Fortsetzung von S. 13: Funktionaler Analphabetismus

Funktionale Analphabeten können kaum Briefe und Flyer lesen. Durch persönliche Kontaktgespräche fühlen sie nicht den Druck ihres Handikaps, können sich besser äußern und sind empfänglicher. Andere Einflussfaktoren der Alphabetisierungsbereitschaft geflüchteter funktionaler Analphabeten sind die frühzeitige Diagnose des Handikaps und der Umgang mit dem Lösungsansatz. Sobald festgestellt wird, dass ein Geflüchteter nicht lesen oder schreiben kann, sollte man sofort Alphabetisierungsmaßnahmen ergreifen und mit Alphabetisierungstraining anfangen. Das Motto hier sollte sein „Von kleinen Erfolgen bis zu größeren“. Dieses Motto sollte die pädagogische Methodik gewissenhaft beachten.

Pädagogische Planung

Von vornherein sollte klar betont werden, dass ein Alphabetisierungskonzept, das auf die Teilhabe geflüchteter funktionaler Analphabeten am gesellschaftlichen und beruflichen Leben abzielt, inhaltlich holistisch sein und alle relevanten Basiskompetenzen umfassen sollte. Deshalb spricht man heute in vielen Alphabetisierungsprogrammen von „Alphabetisierung und Grundbildung“. Nicht nur Lesen und Schreiben werden gefördert, sondern auch Rechnen sowie Medienkompetenzen.

Was die Sprach-, Lese- und Schreibkompetenzen angeht, sollten kleine Lernziele entwickelt werden. Diese sollten unterschiedliche Lernphasen umfassen: die alphabetische Phase, die Phase der Buchstaben-Lautverbindung, die der Rechtschreibung der Wörter, die Phase vom Wort zu einfachen Sätzen, dann zu komplexen Sätzen und zu kleinen einfachen Texten und am Ende zu größeren zusammenhängenden Texten.

Diese Lernziele sollten mit spezifischer Didaktik und Methodik intensiv unterstützt werden. Authentische und zielorientierte Arbeitsmaterialien sollten angewandt werden.

Autoren wie Peter Hubertus stellen den Alphabetisierungskursleitern zahlreiche Arbeitsmaterialien zur Verfügung. Broschüren in einfacher Sprache, kurze Texte zu Arbeitsanweisungen sowie das Training zur einfachen Formulierung von Arbeitsmitteilungen können effizient die Entwicklung der Lese- und Schreibkompetenz unterstützen. Online sind auch Angebote wie zum Beispiel „Ich will Deutsch lernen“ vorhanden.

Eine wichtige Frage ist, wie man geflüchtete funktionale Analphabeten erreicht und wie eine rechtzeitige Diagnose durchgeführt werden kann.

Strukturen und Netzwerkarbeit

Die Bekämpfung von funktionalem Analphabetismus der Geflüchteten setzt Strukturen und Netzwerkarbeit voraus. So wäre es wünschenswert, wenn mit den Volkshochschulen ein Kompetenzfeststellungstest für Alphabetisierung entwickelt würde, der schon bei der ersten Aufnahme bzw. dem ersten Zugang zum Sprachkurs durchgeführt werden kann.

Alphabetisierung kostet viel Geld, Engagement, Erfahrung und Zeit. Deshalb sollten die Kommunen, die Unternehmen, die Gewerkschaften und die Kammern in enger Zusammenarbeit sie fördern, um die Ausbildung und die Fachkräftesicherung zu gewährleisten.

Aber auch auf ehrenamtlicher Basis sind Alphabetisierungsangebote wünschenswert und wertvoll. Sie ermöglichen funktionalen Analphabeten auch in ihrem privaten Umfeld bzw. in ihrer näheren Umgebung einen lockeren und angenehmen Zugang zu Alphabetisierungskursen. Die Angebote können in Gemeinden, in der Moschee, in Sprachcafés oder in Treffpunkten stattfinden. Zudem sind mobile Kurse in Gemeinschaftsunterkünften, Nachhilfekurse, Spezialleseprogramme oder Lesewettbewerbe mit Bibliotheken oder auch einfache Lese- und Schreibspiele in Literaturclubs denkbar.

Abb. Umgang mit funktionalem Analphabetismus (eigene Erstellung, Fotoquellenangabe¹³)

Literatur & Linktipps zum Thema:

- www.ichance.de
- <https://www.alphabetisierung.de/service/kurssuche/>
- <https://www.grundbildung.de/unterricht/apoll-zeitung/>



Den vollständigen Artikel finden Sie [hier](#).¹⁴

Funktionaler Analphabetismus – Fachinformationen des BMBF für Unternehmen

Die [Informationsblätter](#)¹⁵ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bieten Hilfestellung im Umgang mit Mitarbeiter*innen ohne ausreichende Lese- und Schreibkenntnisse sowie Lehrmaterialien und Lernangebote.

- Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit setzt auf gut ausgebildetes Lehrpersonal und erwachsenengerechte Lehrmaterialien.
[Informationsblatt: Professionelles Handeln](#)
- Ein Weg, um Analphabetinnen und Analphabeten in ihrer Lebenswelt zu erreichen, ist die breite Vernetzung von Akteuren vor Ort.
[Informationsblatt: Lokale Ansätze](#)
- Menschen mit Schreib- und Leseschwierigkeiten brauchen Ausbilder*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzte, die nicht wegschauen.
[Informationsblatt: Beschäftigte fördern](#)
- Was tun bei nicht ausreichenden Lese- und Schreibkenntnissen und Grundbildung von Mitarbeiter*innen?
[Informationsblatt: Betriebe](#)
- Alle Zahlen zum betriebs- und volkswirtschaftlichen Nutzen von Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit.
[Informationsblatt: Alphabetisierung in der Arbeitswelt](#)
- Die Ergebnisse der leo.-Level-One-Studie zum funktionalen Analphabetismus in Deutschland.
[Presseheft der Universität Hamburg](#)

Handreichung für Unternehmen:

[Sprache im Berufsalltag](#)¹⁶



„Sprache ist
der Schlüssel zur Welt“
Wilhelm von Humboldt

UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN

Neues aus der „Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung“

Julia Tantoh/Paul Reumschüssel, IBS gGmbH/Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung

Viertes Vernetzungstreffen der Projekte des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“

Am 14. November 2018 fand im Collegium Maius in Erfurt das vierte Vernetzungstreffen der Projekte des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“ (LAT) statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung, die den Titel „Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“ trug, stand die Würdigung der Arbeit und der Erfolge der LAT-Projekte und ihrer Projektteilnehmer*innen.

Die Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Heike Werner eröffnete das Vernetzungstreffen und durfte unter den etwa 100 Gästen nicht nur die Mitarbeiter*innen der aktuell knapp 50 LAT-Projekte begrüßen, sondern auch Projektteilnehmer*innen, Unternehmensvertreter*innen und Netzwerkpartner*innen aus ganz Thüringen.

Der Thüringer Ministerpräsident Bodo Ramelow und der Chef der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen der Bundesagentur für Arbeit Kay Senius sprachen die Grußworte.

Im Anschluss kamen Teilnehmer*innen von LAT-Projekten, Projektmitarbeiter*innen, Unternehmensvertreter*innen und Netzwerkpartner*innen ins Gespräch mit dem Thüringer Ministerpräsidenten Bodo Ramelow und berichteten über das bereits Erreichte und die ganz persönlichen Erfolge. Das Gespräch verdeutlichte, dass geflüchtete Menschen auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung vielfältige Herausforderungen und Problemlagen bewältigen. LAT-Projekte unterstützen diesen Prozess durch abgestimmte Begleitangebote und eine enge Zusammenarbeit mit Unternehmen und Netzwerkpartner*innen.

(Siehe Fortsetzung S. 16)

Fortsetzung von S. 15: Neues aus der Fachstelle

In einem Podiumsgespräch, an dem neben der Arbeitsministerin Heike Werner auch die Thüringer Beauftragte für Migration, Integration und Flüchtlinge Mirjam Kruppa und die Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Altenburg-Gera Birgit Becker teilnahmen, ging es um die Rahmenbedingungen der beruflichen Integration von Geflüchteten im Freistaat. So berichteten die drei Diskutantinnen davon, welche Entwicklungen in ihren Fachbereichen angestoßen werden konnten. Hier wurde die besondere Bedeutung der LAT-Projekte und ihrer Netzwerkpartner*innen als Begleitstrukturen für Geflüchtete und Unternehmen herausgestellt. Neben den Erfolgen wurden auch Probleme angesprochen, die eine zügige und nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Thüringer Arbeitsmarkt behindern. Viel Raum nahm die Frage ein, welche Möglichkeiten Frau Werner, Frau Kruppa und Frau Becker in ihren Zuständigkeiten sehen, um Ausgrenzung und Rassismus in der Gesellschaft und der Arbeitswelt zu bekämpfen. Schließlich wurde die Diskussion geöffnet, so dass alle Anwesenden Fragen an das Podium stellen konnten.

Nach der Mittagspause, die rege für den informellen Erfahrungsaustausch genutzt wurde, hielt David Werdermann einen Vortrag zum Thema „Existenzsichernde Leistungen für Asylsuchende während der Ausbildung“. Herr Werdermann problematisierte das sogenannte Ausbildungsförderungsloch, präsentierte verschiedene Lösungsansätze und gab Handlungsempfehlungen für die Beratungspraxis. Der Abteilungsleiter „Arbeit und Qualifizierung“ im Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) Herr Prof. Dr. Michael Behr, schloss das Vernetzungstreffen mit aktuellen Zahlen, Entwicklungen und Thesen zur Einwanderung und Arbeitsmarktintegration in Thüringen ab. Er kam zu dem Schluss, dass es in Thüringen einen „Menschenmangel“ gibt und die Thüringer Wirtschaft auf Geflüchtete und Migrant*innen angewiesen ist.

Das LAT-Vernetzungstreffen wurde von der Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung in Kooperation mit dem Fachreferat im Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (TMASGFF) organisiert.

Best-Practice Broschüre „Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“

Im Rahmen des LAT-Vernetzungstreffens wurde die LAT-Broschüre „Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“ vorgestellt. In der Broschüre kommen Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen von LAT-Projekten sowie Unternehmer*innen zu Wort und berichten von ihren Erfahrungen und den gelingenden Faktoren der Arbeitsmarktintegration. Darüber hinaus enthält die Broschüre Informationen zum Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT), eine Übersicht der aktuellen LAT-Projekte sowie Wissenswertes für Arbeitgeber*innen, die Geflüchtete einstellen möchten.

Die [Broschüre](#)¹⁷ kann als pdf-Datei von der Website der IBS gGmbH heruntergeladen werden.



Foto: Hamish John Appleby



thadine
Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk

Bei der Wohnungssuche, am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum, in der Schule, auf Behörden – Diskriminierung ist ein Thema in Thüringen. Antidiskriminierung ist es (noch) nicht. Um das zu ändern, hat sich 2018 das Thüringer Antidiskriminierungsnetzwerk (thadine) gegründet. Näheres erfahren Sie im nächsten Newsletter oder unter: www.thadine.de

Neugründung: Frauen für den Nahen Osten e. V.

Am 21. Oktober hat sich im Festsaal des Rathauses Erfurt der Verein Frauen für den Nahen Osten e. V. gegründet.

Der Verein ist ein Zusammenschluss von Frauen mit verschiedenen familiären Wurzeln, die in der türkischen, kurdischen, irakischen, iranischen, afghanischen, syrischen, libanesischen, jordanischen, palästinensischen, ägyptischen Welt liegen oder aber in Deutschland und/oder mit einem Bezug zu Israel.

Die Mitglieder*innen sind Unternehmerinnen, Akademikerinnen, Studentinnen, Auszubildende, neuangekommene Migrantinnen und langjährig in Thüringen lebende Frauen. Hiermit bilden die Mitglieder*innen das breite Spektrum engagierter Frauen ab

Anliegen des Vereins ist es, soziale, existenzsichernde und zivilgesellschaftliche Projekte von/für/mit Frauen zu fördern. Hierbei geht es um einzelne, vielleicht auch kleinere Kooperationen mit Frauen in den Ländern des Nahen Ostens. Insbesondere benachteiligte Frauen sollen von Deutschland aus unterstützt werden.

Weitere Informationen zu den Projekten und dem Engagement des Vereins können Sie auf der Webseite <https://www.ffdno.org/> verfolgen.



Die Gründungsmitglieder*innen (v. l.):
Tahora Husaini, Isabel Rößner, Medine
Yilmaz, Danielle Al-Qassir
Foto: Frauen für den Nahen Osten

1,5 Jahre KAUSA Servicestelle Thüringen: Eine Zwischenbilanz

Niklas Waßmann, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

Wenn man neu in einem Land ist, ist nichts leicht. Es dauert lange, bis man die Sprache beherrscht, bis man sich an eine andere Kultur gewöhnt hat, und natürlich auch, bis man neue Freunde findet. Das gilt auch für Deutschland und natürlich auch für Thüringen. Viele Menschen sind neu in unserem Bundesland, und es ergeben sich all die kleinen und großen Probleme des Alltags. Probleme, deren Auswirkungen zunächst einmal weniger sichtbar, für das Zusammenleben und die Chancen der Geflüchteten jedoch entscheidend sind. Wie integriert man die Kinder in den Schulen? Wie bringt man den Flüchtlingen die deutsche Sprache bei? Und natürlich auch: Wie schaffen es Menschen aus einem anderen Kulturkreis auf den deutschen Arbeitsmarkt? Menschen eine echte Chance zu bieten – das geht nur mit Arbeit. Arbeit ist dabei mehr als nur ein „Job“, gemeint ist ein „Beruf“. Über ihn vermitteln sich Stolz und Würde, Respekt und Selbstwertgefühl.

Die KAUSA Servicestelle Thüringen arbeitet seit April 2017 an diesem Thema. Unser Auftrag ist es, Anlaufstelle für Fragen rund um die Ausbildung von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund zu sein. Insgesamt 31 KAUSA Servicestellen in Deutschland informieren und beraten Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund sowie Unternehmerinnen und Unternehmer mit und ohne Migrationshintergrund zu Ausbildungsfragen.

Die KAUSA Servicestelle Thüringen wird durch das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V. umgesetzt. Unser Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert. Kofinanziert wird es vom Freistaat Thüringen.

Inzwischen haben wir über 300 junge Geflüchtete und 100 Eltern betreut. Für unsere Beratungen stehen auch Sprachmittler zur Verfügung. Zudem helfen uns Jugendliche, die selbst geflüchtet sind und bereits eine Ausbildung begonnen haben. Sie sind für die Jugendlichen und Eltern gute Ansprechpartner. Wir freuen uns, dass viele den Sprung in eine Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Maßnahme geschafft haben. Unserer Erfahrung nach sind Themen wie eine ausführliche Berufsorientierung und das Erstellen von guten Bewerbungsunterlagen wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in der Ausbildung, doch häufig reichen sie nicht aus. Daher suchen wir für unsere Jugendlichen auch Paten, die ihnen bei der Ausbildung helfen, mit ihnen für Prüfungen lernen und ständiger Ansprechpartner sind. Zudem veranstalten wir themenbezogene Workshops.

(siehe Fortsetzung S. 18)

So haben wir im Rahmen der Europäischen Mobilitätswoche ein Mobilitätsfest organisiert, bei dem die Jugendlichen lernen konnten, wie sie den Weg zur Ausbildung planen, Buspläne richtig lesen können und sicher zur Arbeit kommen.

Zudem beraten wir eine ganze Reihe von Unternehmen. Das hilft natürlich auch bei der Vermittlung in Ausbildung. Die Unternehmen erfahren von uns etwa, welche rechtlichen Besonderheiten sie berücksichtigen müssen. Besonders freuen wir uns über die Zusammenarbeit mit Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund. Diese Unternehmerschaft ist in Thüringen eine leider immer noch viel zu wenig beachtete Gruppe. Längst gibt es auch hier viele Menschen, die bei uns ihre Zukunft aufbauen wollten und inzwischen selber anderen Menschen eine Zukunft bieten. Sie schaffen Arbeitsplätze, bieten Chancen und setzen sich für die Gemeinschaft ein. Diesem Engagement und diesem Einsatz wollen wir die Aufmerksamkeit geben, die sie auch verdienen. Daher haben wir in Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat der Stadt Erfurt einen Preis ins Leben gerufen. Der Preis „Unternehmen mit Kultur“ wurde dieses Jahr zum ersten Mal verliehen und das gleich in drei Kategorien.

Neben dem Ausbildungspreis „Chancen geben“ wurden die Kategorien „Innovation“ und „Unternehmerischer Mut“ ausgezeichnet.

Durch die vielen Gespräche mit Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund haben wir gemerkt, dass ein passgenaues Netzwerk fehlt. Daher starten wir im neuen Jahr mit einem regelmäßigen Stammtisch für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund.

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.bwtw.de/kausa

Kontakt

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
Hochheimer Str. 47
99094 Erfurt

Projektleitung: Christiane Kretschmer

Telefon: 0361 60155-352

[kretschmer\(at\)bwtw.de](mailto:kretschmer(at)bwtw.de)

BLICK IN DIE PRAXIS

Geflüchtete auf dem Weg zum TraumJOB

Ein Einblick in unsere Wanderausstellung

Elias, geboren in Afghanistan, floh 2015 nach Deutschland. Seit November 2017 besitzt Elias einen 1-jährigen subsidiären Schutzaufenthalt. Heute lebt er in Erfurt in seiner eigenen Wohnung und absolviert seit August 2018 eine Ausbildung als Maler/Lackierer.

2016 zog Elias in eine Einrichtung für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umA) der Stiftung Leuchtfleur und lernte seine Kontaktbetreuerin kennen, die für ihn bei der weiteren Lebensplanung ein wichtiger Halt gewesen ist. Die größten Herausforderungen bestanden zunächst in der Kommunikation in einer ihm fremden Sprache und der Suche nach einer Schule. Trotz anfänglicher Schwierigkeiten gelang es Elias, das Berufsvorbereitende Jahr Sprache (BVJ-S) erfolgreich zu beenden. Im anschließenden BVJ erwarb Elias 2018 den Hauptschulabschluss.

Der erste Kontakt zur beruflichen Beratung von BLEIBdran entstand im April 2017. Während des BVJ wurden für Elias durch die Schulsozialarbeiterin der Walter-Gropius-Schule verschiedene Praktika gesucht und gefunden – insbesondere das Praktikum in einem Malerbetrieb begeisterte Elias insoweit, dass sich bei ihm der Wunsch verfestigte in diesem Berufsfeld eine Ausbildung zu beginnen. Zur Vorbereitung für die Ausbildung nahm Elias im Juli 2018 über BLEIBdran an einem 4-wöchigen Intensivkurs in den Fächern Deutsch und Mathematik teil.



Elias (Jg. 2000)

geboren in Afghanistan,
floh 2015 nach Deutschland. Seit
August 2018 absolviert
er eine Ausbildung zum
Maler/Lackierer.

**„Für mich ist es das Wichtigste, die Ausbildung zu schaffen.
Nach meiner Berufsausbildung möchte ich einer geregelten Arbeit nach-
gehen und ein von vielen Behördengängen unabhängiges Leben führen.“**

Elias

In sehr guter Absprache zwischen der Schule, der umA-Einrichtung, der Handwerkskammer Erfurt und BLEIBdran konnten Elias Wege eröffnet werden, die hoffentlich eine positive Zukunft für ihn bereithalten. Elias ist sehr ehrgeizig und zielstrebig. Das nächste Ziel für ihn ist es, den schwierigen Schritt aus dem umsorgten Wohnen in der umA-Einrichtung in die Selbstständigkeit in seiner eigenen Wohnung zu meistern. Aber auch hier schaut Elias selbstbewusst in die Zukunft.

UNSERE ERFAHRUNG

**Das zielführende Ineinandergreifen
von verschiedenen Angeboten
braucht klare Abstimmungen und
Zuständigkeiten.**

Ausleihe

Die Ausstellung **Geflüchtete auf dem Weg zum TraumJOB** kann kostenlos, nach Verfügbarkeit ausgeliehen werden. *Interessiert?* Dann kontaktieren Sie uns per E-Mail: migration@ibs-thueringen.de
Bitte beachten Sie auch das [Exposee](#) zur Ausstellung.

Anlage

AUSFÜHRliche LINK- UND LITERATURLISTE (Stand: 14.12.2018)

- 1 Gemeinsame Stellungnahme von Pro Asyl, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband – Gesamtverband, Annelie Buntenbach vom DGB Bundesvorstand, vielen Flüchtlingsräten der Länder und Bildungsinstitutionen (28.11.2018): Vorschläge zu bundesgesetzlichen Änderungen zur Fachkräftesicherung und Bleiberechten von Geflüchteten in Deutschland. Online verfügbar unter: https://www.saechsischer-fluechtlingsrat.de/wp-content/uploads/2018/11/Stellungnahme-Verb%C3%A4nde-und-Vereine-FEG-28_11_2018.pdf
- 2 Flüchtlingsrat Thüringen e. V. (03.12.2018): Appell zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz an die Thüringer Landesregierung. Online verfügbar unter: <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/infoheft/pdf/2018%2011%20Appell%20FKEG%20Landesregierung.pdf>
- 3 Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran (2018): Mehrsprachige Informationsveranstaltungen für Geflüchtete. Der Veranstaltungskatalog ist online verfügbar unter: https://www.ibs-thuerin-gen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/2018_BLEIBdran_Informationsveranstaltungen_Gefuechtete.pdf
- 4 Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (23.11.2018): Aufenthaltsbeendigung von vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländern in den Wintermonaten 2018/2019. Online verfügbar unter: <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/pdf/Antragshilfen/2018%2012%2004%20Winterabschieberegelung%20TMMJV.pdf>
- 5 Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran (11/2018): Arbeitshilfe „Beschäftigungsverbote im Asylverfahren oder mit Duldung“. Online verfügbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/2018-11_BLEIBdran_Handreichung_Arbeitsverbote.pdf
- 6 Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. (10/2018): Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten von Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und Schutzberechtigten – ein Leitfaden für die Beratung. Online verfügbar unter: https://www.ggua.de/fileadmin/Neue_Arbeitshilfen/2018_Passbeschaffung_CaritasOS.pdf
- 7 Die DGB Rechtsschutz GmbH bietet auf ihrer Internetseite vielfältige Informationen zum Thema Arbeitsrecht: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/>
- 8 Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ bietet auf seiner Website zahlreiche Informationen für Unternehmen: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/category/medien/>
- 9 Paritätischer Gesamtverband (03/2018): Klage Ausbildungsförderinstrumente für junge Geflüchtete + Auseinandersetzung mit dem Konstrukt der Bleibeperspektive. Online verfügbar unter: <https://www.der->

paritaetische.de/schwerpunkte/migration/klage-ausbildungsfoerdersinstrumente-fuer-junge-gefluechtete-auseinandersetzung-mit-dem-konstrukt-der/

- 10 Informationsverbund Asyl & Migration (2018): Asylmagazin 7-8/2018. Inhalt online einsehbar unter: https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/beitraege_asylmagazin/Beitraege_AM_2018/AM18_7-8_inhalt.pdf
- 11 Paritätischer Gesamtverband (05/2018): Arbeitshilfe „Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Online verfügbar unter: <https://www.der-paritaetische.de/service-navigation/suche/suchergebnis/sicherung-des-lebensunterhalts-waehrend-einer-ausbildung-fuer-junge-menschen-mit-aufenthaltsgestattung/?cHash=154619b8e4f783e79d8c14d0a35ae1d2&L=0>
- 12 Vgl. Hubertus, Peter 1991, zitiert vom Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e. V.
- 13 Quellenangabe zu den in der Abbildung enthaltenen Fotos:
https://www.toonpool.com/cartoons/analphabetismus_117123#img9 (Foto1)
<https://www.berlin.de/sen/bildung/lebenslanges-lernen/alphabetisierung-und-grundbildung/> (Foto 2)
<https://www.impulse.de/management/unternehmensfuehrung/wer-im-familienunternehmen-arbeitet-ist-zufriedener/2106238.html> (Foto 3)
- 14 Maffengang, Lea Pulcherié (12/2018): Berufsintegration von Geflüchteten: Umgang mit funktionaler Alphabetisierung. Netzwerk „BLEIBdran. Berufliche Integration von Flüchtlingen in Thüringen“. Online verfügbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/2018-12_BLEIBdran_Sprachbildung_funktionaler-Analphabetismus.pdf
- 15 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Kampagne – Lesen & Schreiben. Mein Schlüssel zur Welt. Onlineauftritt unter: <https://www.mein-schlüssel-zur-welt.de/de/informationen-fuer-unternehmen-1722.html>
- 16 Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (2017): Sprache. Deutsch im Berufsalltag. Online verfügbar unter: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2017/09/NUiF_Sprachbroschuere_web.pdf
- 17 Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (11/2018): „Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung.“ Online verfügbar unter: <https://www.ibs-thueringen.de/projekte/thueringer-fachstelle-fluechtlinge-in-arbeit-und-ausbildung/>

IMPRESSUM

Der Newsletter wird herausgegeben von der Koordination des Thüringer IvAF-Netzwerkes „BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“.

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH

Wallstraße 18
99084 Erfurt
Tel. 0361 – 51150010
migration@ibs-thueringen.de

Geschäftsführer: Ulf Gießmann
Unternehmenssitz: 99084 Erfurt; Juri-Gagarin-Ring 160
Handelsregister beim Amtsgericht: Jena
Handelsregister-Nummer: HRB 505545

Für An- bzw. Abmeldungen des Newsletters senden Sie bitte eine E-Mail an:
friedemann@ibs-thueringen.de

Redaktion:
Christiane Götze
Anne Friedemann
Christiane Welker

Layout:
Anne Friedemann
Dezember 2018

Das Thüringer Netzwerk BLEIBdran wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.