



Newsletter

BLEIBdran. Berufliche Perspektiven
für Flüchtlinge in Thüringen

02/2018

BLEIBdran im Gespräch mit Ministerpräsident Bodo Ramelow

Austausch zu den Positionen der IvAF-Netzwerke und spezifischen Thüringer Themen

Im Mai waren Vertreterinnen des Thüringer IvAF-Netzwerkes „BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“ zu einem Gesprächstermin in der Thüringer Staatskanzlei mit Ministerpräsident Bodo Ramelow und Staatssekretär Malte Krückels.

Grund der Einladung war das – in Zusammenarbeit verschiedener IvAF-Netzwerke erstellte – Positionspapier [„Teilhabe sicherstellen – Beschäftigung und Ausbildung möglich machen. Anforderungen an eine humane Aufnahmepolitik schutzsuchender Menschen“](#)¹, welches BLEIBdran Ende 2017 der Staatskanzlei mit Bitte um Kenntnisnahme geschickt hatte.

In einem anderthalbstündigen Gespräch nutzen Christiane Götzte (Netzwerkkordinatorin BLEIBdran, IBS gGmbH), Christiane Welker (IBS gGmbH) und Juliane Kemnitz (Flüchtlingsrat Thüringen e. V.) die Gelegenheit, das IvAF-Netzwerk BLEIBdran vorzustellen sowie aktuelle Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter anzusprechen. Dabei war es den BLEIBdran-Vertreterinnen wichtig, die Diskussionen auf Bundesebene mit den Thüringer Erfahrungen zu verbinden.

Herausforderungen auf Bundesebene bestehen nach Ansicht von BLEIBdran insbesondere in der Diskussion um die sogenannten

Anker-Zentren. BLEIBdran begrüßt die klar ablehnende Haltung Thüringens gegenüber den Anker-Zentren, die Ministerpräsident Ramelow noch einmal bestätigte. Zudem wurde unter anderem über die aus Sicht von BLEIBdran notwendige Novellierung der Bleiberechtsregelungen für langjährig Geduldete sowie über die wünschenswerte Öffnung der Integrationskurse und der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente für alle Menschen mit Aufenthalts gestattet und Duldung gesprochen. In der Sache herrschte unter den Gesprächsteilnehmenden in vielen Punkten Einigkeit. Herr Ministerpräsident Ramelow teilte die Ansicht, dass es dafür einheitlicher Regelungen auf Bundesebene bedarf. Er verdeutlichte aber auch, wie schwierig seine Position als einziger Ministerpräsident der Partei DIE LINKE auf Bundesebene sei.

Als Thüringer IvAF-Netzwerk war es BLEIBdran wichtig, spezifische Thüringer Themen anzusprechen: So war der im Integrationskonzept benannte Punkt der Erweiterung der Schulpflicht ein wichtiges Anliegen. Thüringen ist aktuell das einzige Bundesland, in dem die Schulpflicht schon mit 16 Jahren endet, was insbesondere für die Zielgruppe von BLEIBdran sehr problematisch ist. Herr Ministerpräsident Ramelow teilte im Gespräch mit, dass eine Erweiterung der Schulpflicht schon in der konkreten Planung sei.

Aus dem Inhalt

In eigener Sache

BLEIBdran im Gespräch mit Ministerpräsident Bodo Ramelow	1
Mehrsprachige Informationsveranstaltungen für Geflüchtete	2
Diako Thüringen gGmbH	3
Tagungsbericht „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt“ (25/25.6.2018)	4

Gesetzliche Regelungen

Die Ausbildungsduldung in Thüringen	7
Aktueller Erlass zur Wohnsitzauf- lage	8

Arbeit

Hilfskräfte gesucht	10
Berufliche Kompetenzen sichtbar machen	11
Diversität im Unternehmen fördern	13

(Aus)Bildung

Ausbildungsvorbereitung	15
Ausbildungsförderung	15
BA/BIBB-Migrationsstudie	15
LAT Projekt: „Wege in die Pflege“	16

Sprache

Integriertes Fach- und Sprachler- nen	17
--	----

Unterstützungsstrukturen

VerA – Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen	19
---	----

Blick in die Praxis

Geflüchtete und ihr Traum Job	20
-------------------------------	----

Impressum	20
-----------	----

Link- und Literaturliste	21
--------------------------	----

Fortsetzung S. 1

Diese Entwicklung wird von BLEIBdran sehr begrüßt. Zudem plädierte BLEIBdran eindringlich dafür, das Landesprogramm „Start Deutsch“ mindestens auf B2-Niveau zu erweitern, damit für Asylbewerber*innen und Geduldete aus allen Herkunftsländern tatsächlich die Möglichkeit besteht, einen Weg in den Arbeitsmarkt zu finden.

Auch die Problematik der Unterbringung und die Handhabung der (Aufhebung der) Wohnsitzauflage insbesondere in einigen Landkreisen waren Gesprächsthemen. Die Frage, unter welchen Bedingungen jemand aus einer Gemeinschaftsunterkunft ausziehen darf, wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Dies bringt insbesondere Probleme für Geflüchtete in Schule, Ausbildung und Arbeit. In einer Sammelunterkunft mit Mehrbett-Zimmer ist es unmöglich, die notwendigen Erholungszeiten und den notwendigen Platz und die Ruhe bspw. für die Erledigung von Hausaufgaben zu erhalten.

BLEIBdran begrüßt die aufgeschlossene Haltung der Landesregierung gegenüber der Aufnahme von Geflüchteten und ist zuversichtlich, dass mit einer konstruktiven Zusammenarbeit noch weitere Verbesserungen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Thüringen zu erreichen sind.

Wir Teilprojektpartner von BLEIBdran danken Herrn Ministerpräsident Bodo Ramelow für das Gespräch.



Foto: BLEIBdran



Foto: BLEIBdran

Christiane Welker, Christiane Götze, Juliane Kemnitz (alle BLEIBdran), Ministerpräsident Bodo Ramelow und Staatssekretär Malte Krückels.



Foto:
Flüchtlingsrat Thüringen e.V.

Jan Elshof und Juliane Kemnitz vom Flüchtlingsrat Thüringen e.V. referieren zum Thema „Bildungs- und Arbeitsmarktzugänge mit Duldung und Gestattung“

Kontakt:

IBS gGmbH
Wallstr. 18 | 99084 Erfurt
migration@ibs-thueringen.de

Christiane Götze
Tel.: 0361 51150011

Christiane Welker
Tel.: 0361 51150025

Erste mehrsprachige Infoveranstaltungen für Geflüchtete erfolgreich durchgeführt

Im Zeitraum Mai/Juni konnte der Flüchtlingsrat Thüringen e.V. bereits drei mehrsprachige Informationsveranstaltungen zu den Themen „Asylverfahren/Dublin III VO“ und „Bildungs- und Arbeitsmarktzugänge mit Duldung und Gestattung“ durchführen. Veranstaltungsorte waren Weimar, Hildburghausen und Leinefelde. Insgesamt konnten 70 Geflüchtete und Ehrenamtliche erreicht werden. Die Veranstaltungen wurden in Arabisch, Dari, Englisch und Französisch gedolmetscht.

Haben auch Sie Interesse? Das Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran bietet mehrsprachige Informationsveranstaltungen für Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung und Duldung zu folgenden Themen an: Arbeitsmarktzugang und Berufsorientierung, asyl- und aufenthaltsrechtliche Themen sowie gesellschaftliche Fragen.

In Kooperation mit einem Träger oder einer Initiative führt das Netzwerk thüringenweit zwei- bis vierstündige gedolmetschte Informationsveranstaltung durch. Gern kommen wir ab einer Teilnehmer*innenzahl von 8 Personen zu Ihnen. Bitte geben Sie bei Interesse an, wie viele Teilnehmer*innen Sie erwarten, welcher Raum zur Verfügung steht und ob, und wenn ja, in welche Sprache(n) gedolmetscht werden sollte. Bei Bedarf bringen wir Dolmetscher*innen mit.

Alle Themen können Sie unserem [Veranstaltungskatalog](#)² entnehmen. Termine werden nach Kapazität vergeben.

BLEIBdran: Ein Netzwerk – viele starke Partner

Das Team der Diako Thüringen – neu besetzt

Bereits seit 2008 ist die Diako Thüringen (vormals Diakonie Ostthüringen) erfolgreich im Feld der beruflichen Integration von Geflüchteten aktiv. Seit dem Projektstart von BLEIBdran 2015 gab es immer wieder personelle Veränderungen. Der „harte Kern“ um Ramona Alperstedt (Gera) und Salome Fischer (Landkreis Altenburger Land) wird seit April 2018 tatkräftig von Kristina Fülle unterstützt.

Die Diako Thüringen bietet geflüchteten Menschen Hilfe bei der Suche nach beruflicher Qualifizierung, Arbeit, Ausbildung, Praktikum und Schule. Das Beratungsangebot umfasst konkret:

- Hilfe bei der Bewerbung,
- Berufsberatung,
- Suche nach Qualifizierung und Praktikum,
- Vermittlung in Arbeit und Ausbildung,
- Coaching in Arbeit und Ausbildung.

Für eine erfolgreiche berufliche Integration von Geflüchteten ist für die Mitarbeiter*innen der Diako Thüringen vor allem die Vernetzung wichtig. Nicht nur mit den Projektpartner*innen, sondern auch mit Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, der Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträgern oder Schulen wird eine enge Zusammenarbeit gepflegt. Nur so ist es möglich direkt, schnell und vor Ort zu agieren.

Die Beratungsstellen der Diako Thüringen finden Sie an den Standorten Gera, Schmölln und Altenburg. Aufgrund des mobilen Beratungsansatzes können auch andere Orte im Ostthüringer Raum erreicht werden. Die Mitarbeiter der Diako Thüringen freuen sich auf Ihre Kontaktaufnahme.

„Vor allem Asylbewerber und geduldete Ausländer stehen im Fokus unserer Arbeit, also Menschen, die sich in einem Übergangsstadium befinden. In den individuellen Beratungsgesprächen, bei Behörden-gängen oder den Besuchen in den Unterkünften geht es darum, berufliche Perspektiven aufzuzeigen, aber auch die Menschen auf die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Oft geht unsere Arbeit als Projektpartner von BLEIBdran mit der Vermittlung der Stelle, der Ausbildung oder des Praktikums erst richtig los.“

Salomé Fischer von der Diako Thüringen über ihre Arbeit im IvAF-Netzwerk BLEIBdran



Von links: Kristina Fülle, Ramona Alperstedt und Salomé Fischer sind bei der Diako Thüringen für das Projekt „BLEIBdran. Berufliche Integration von Flüchtlingen in Thüringen“ aktiv.

Kontaktdaten:

Unsere Beraterinnen in Gera:
Ramona Alperstedt

Diako Thüringen gem. GbmbH
– BLEIBdran –
Fachbereich Migration
Talstraße 30
07545 Gera

Mobil: 0176 57805608
r.alperstedt@diako-thueringen.de
www.diako-thueringen.de

Kristina Fülle

Diako Thüringen gem. GmbH
– BLEIBdran –
Fachbereich Migration
Talstraße 30
07545 Gera

Mobil: 0176 57805610
k.fuelle@diako-thueringen.de
www.diako-thueringen.de

Unsere Beraterin in Schmölln und Altenburg:

Salomé Fischer

Diako Thüringen gem. GmbH
Fachbereich Migration
– BLEIBdran –
Friedrich-Naumann-Str. 4
04626 Schmölln

Mobil: 0176 57805609
s.fischer@diako-thueringen.de
www.diako-thueringen.de



Tagungsbericht

„Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt – Perspektiven für Geflüchtete in Sachsen, Thüringen und der EU“

Die Fachkonferenz „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt“ wurde am 25./26. Juni 2018 in Leipzig durch das Aufbauwerk Region Leipzig GmbH/Projekt ACCESS in Kooperation mit den IvAF-Netzwerken aus Thüringen („BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“) und Sachsen (RESQUE 2.0 und RESQUE continued) veranstaltet. Rund 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem weiten Beschäftigungsfeld der Migrationsarbeit folgten an beiden Tagen den Fachvorträgen und beteiligten sich intensiv am Fachaustausch in Workshops und an Infotischen im Rahmen eines World Cafés.

Am ersten Tag lag der Schwerpunkt auf den **Perspektiven der Wirtschaft**. In ihren Grußworten stellten sowohl Frau Dr. Ihle (Abteilungsleiterin Arbeit im Sächsischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit) als auch Herr Prof. Dr. Behr (Abteilungsleiter Arbeit und Qualifizierung im Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie) die positive Entwicklung des Arbeitsmarktes und den Rückgang der Arbeitslosenzahlen in Sachsen und Thüringen heraus. Beide benannten die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte als wesentliche Strategie, um dem aktuellen und dem prognostizierten Arbeitskräftebedarf entgegenzukommen und stellten in diesem Zusammenhang die Chancen der Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt heraus.

Herr **Tomasz Sieradz**, Direktor des regionalen Arbeitsamtes in Warschau, berührte das Thema **„Geflüchtete im Unternehmen aus EU-Perspektive“** nur am Rande seines Vortrages. Im Mittelpunkt stand das Problem der Emigration: Viele polnische Arbeitskräfte wandern aus Polen aus oder arbeiten als Saisonarbeiter in angrenzenden Staaten. Aufgrund der geografischen Lage zwischen Ost- und Westeuropa fungiert Polen zudem häufig als Transitland für Migrantinnen und Migranten. Die Mehrzahl der Migrantinnen und Migranten kommt aus der Ukraine (93%); als weitere Herkunftsländer wurden Moldawien und Russland genannt.

Aus Thüringer Sicht setzte der Fachvortrag von **Herrn Prof. Behr (TMASGFF) „Der Arbeitsmarkt in Thüringen – Strategien und Perspektiven für Geflüchtete“** einen wichtigen Impuls. Unter Bezugnahme auf eine aktuelle [Thüringer Studie zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030](#)³ unterstrich Herr Prof. Behr zunächst die positive Beschäftigungsbilanz auf dem Thüringer Arbeitsmarkt und verwies darauf, dass das Wirtschaftswachstum in einer Phase steigender Renteneintritte zu einem hohen Fachkräftebedarf in fast allen Branchen führe.

Bis zum Jahr 2030 entstehe in Thüringen durch Ersatz- und Erweiterungsbedarf ein prognostizierter Arbeitskräftebedarf von etwa 344.600 Personen. Diesem Fachkräftemangel könnten Thüringer Betriebe laut Behr nur begegnen, wenn es gelinge, erfolgversprechende und belastbare Strategien zur Personalgewinnung zu formulieren und umzusetzen. Besonderes Potenzial liege hierbei in der Integration ausländischer Arbeitskräfte, die bereits heute für einen starken positiven Beschäftigungseffekt sorgen.

Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Zahlen:

- Der Arbeitsmarkt hat sich in den ersten beiden Jahrzehnten nach der Wende geradezu als eine Zuwanderungsbarriere erwiesen.
 - 2010 gab es in Thüringen lediglich 6.561 sozialversicherungspflichtige ausländische Beschäftigte (> 1 % aller Beschäftigten).
 - Im Juni 2017 waren es bereits 31.797 ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (4 % aller Beschäftigten).
 - Gegenüber dem Vorjahresmonat Juni 2016 gab es einen Beschäftigungsanstieg von 8.365 Personen. 74 % davon sind ausländische Kolleginnen und Kollegen.
 - Während der Beschäftigungszuwachs bei den deutschen Beschäftigten weniger als 0,5 % beträgt, liegt der Zuwachs bei den Beschäftigten aus dem Ausland bei 24 %.
- Kein anderes Bundesland verdankt Arbeitskräften aus dem Ausland aktuell einen so starken Beitrag zum Beschäftigungswachstum.

Die Stabilität der Thüringer Wirtschaft hängt laut Herrn Prof. Behr darüber hinaus davon ab, ob es gelingt, die Chancen eines dynamischen Wirtschaftsraums in der Mitte Deutschlands zu kommunizieren, konsequent für Toleranz und Weltoffenheit zu stehen und eine Kultur der Integration für Inländer und Zugewanderte zu entwickeln. Abschließend stellte Prof. Behr die Projektförderung im Rahmen des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“ (LAT) als Strategie der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten im Freistaat Thüringen vor (*siehe Infokasten auf Seite 5*).

Fortsetzung S. 4

**Tagungsbericht „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt
– Perspektiven für Geflüchtete in Sachsen, Thüringen und der EU“**

**Aktuelle Zahlen zum Landesprogramm
„Arbeit für Thüringen“ (LAT)**

Ziel:

Entwicklung, Erprobung und Durchführung von Konzepten zur Beschäftigungsförderung oder zur beruflichen Integration

Zielgruppe:

Benachteiligte Zielgruppen am Arbeitsmarkt einschließlich geflüchteter Menschen und Migrant*innen

Eingesetztes Finanzvolumen:

Über alle Jahre und inkl. Verbindungen bislang 14,8 Millionen Euro

Teilnehmerzahlen:

Insgesamt erreichte Teilnehmer*innen: 3.717

Erreichte Vermittlungsergebnisse:

- 381 Personen in Arbeit
- 275 Personen in Ausbildungsverhältnissen
- 403 Personen in (Teil-)Qualifizierung
- 218 Personen in Einstiegsqualifizierung und BVJ/BVJ-S
- 491 Personen in Weiterbildung

Im dritten Fachvortrag gab **Marcel Stumpf** vom Sächsischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit einen **Erfahrungsbericht aus dem Modellprogramm „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“**⁴. Im Rahmen des Modellprogramms arbeiten seit Herbst 2016 sachsenweit über 48 Arbeitsmarktmentorinnen und -mentoren in 14 Teilprojekten. Ziel ist es, bis Ende 2019 2.000 Geflüchtete bei der Integration in Beschäftigung oder Ausbildung zu unterstützen und sie darüber hinaus bei Bedarf bis zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses (bis Ende der Probezeit, 6 Monate) bzw. des Ausbildungsverhältnisses (Zwischenprüfung; 1,5 Jahre) zu begleiten. Bislang konnten über das Programm 288 Geflüchtete in eine Beschäftigung, 122 in eine Ausbildung und weitere 33 in eine abschlussbezogene Qualifizierung vermittelt werden. Neben den Vermittlungshemmnissen auf Teilnehmer- und Arbeitgeberseite bzw. in Form struktureller Rahmenbedingungen stellte Herr Stumpf auch wesentliche Gelingensfaktoren heraus: Die Arbeitgeberseite „mitnehmen“ (Bürokratische Wege/Hürden abnehmen), berufsbezogene und ausbildungsbegleitende Sprachförderung ermöglichen, Erprobungsmöglichkeiten in Form von Praktika oder Einstiegsqualifizierung schaffen, Begegnungen (z. B. im Betrieb) schaffen, um Ressentiments abzubauen, Offenheit und Risikobereitschaft unterstützen.

In einer moderierten **Podiumsdiskussion** zum Thema **„Chancen und Hürden auf dem Arbeitsmarkt – Erwartungen und Realitäten“** kamen sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit persönlichem Fluchthintergrund als auch Unternehmerinnen und Unternehmer aus Thüringen und Sachsen zu Wort. Insgesamt wurde von allen Seiten ein positives Bild gezeichnet und herausgestellt, dass es sich lohnt, „einfach anzufangen“ und individuelle Lösungen zu finden.



Bildlicher Kommentar der Tagungszeichnerin Julia Kluge zum Resümee der Podiumsdiskussion

Den ersten Tag abschließend fanden **vier vertiefende Workshops** zu folgenden Themen statt: Begleitstrukturen – was können sie leisten?, Arbeitsmarktintegration aus EU-Perspektive, Stadt vs. Land – Chancen und Hürden, Diversity in Unternehmen – wer ist verantwortlich? Die Einladung zum Fachaustausch wurde von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern rege in Anspruch genommen.



Zeichnung: Julia Kluge / www.kluugel.de

Fortsetzung S. 5

Tagungsbericht „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt – Perspektiven für Geflüchtete in Sachsen, Thüringen und der EU“

Der thematische Fokus des zweiten Tages lag auf **Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung**. Frau **Mirjam Kuppa**, Beauftragte für Integration, Migration und Flüchtlinge (TMJV), sprach sich in ihrem Grußwort gegen strukturelle Diskriminierung aus und unterstrich die immense Bedeutung und Tragweite der Ermöglichung einer gesamtgesellschaftlichen Teilhabe aller:

„Die Landesregierung lädt alle Menschen mit Migrationshintergrund in Thüringen in den Integrationsprozess ein. Ihnen werden passende Integrations-, Bildungs- und Beratungsmaßnahmen angeboten. Besonderes Augenmerk richtet sie dabei auf anerkannte Flüchtlinge und Asylsuchende, die auf absehbare Zeit in Thüringen bleiben werden. Unabhängig von der Frage des Aufenthaltsstatus ist allen Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Dies verlangt sowohl die Menschenwürde der betroffenen Menschen als auch die gesellschaftliche Vernunft. Migration ist ein fließender Prozess. So kann ein zunächst zeitlich befristeter Aufenthalt der betroffenen Menschen in Thüringen aus rechtlichen oder auch tatsächlichen Gründen in einen längeren Aufenthalt münden und dieser wiederum in einen Daueraufenthalt. Menschen unter diesen Umständen von der Integration auszuschließen, fördert Unzufriedenheit sowie Perspektivlosigkeit und damit Konflikte zum Schaden unserer Gesellschaft. Stattdessen müssen die Betroffenen die Möglichkeit erhalten, ihre Aufenthaltszeit in Thüringen zu nutzen. Das erhält nicht zuletzt ihre Lebensperspektive und Beschäftigungsfähigkeit und eröffnet ihnen darüber hinaus auch entsprechende Möglichkeiten im Falle einer Rückkehr in ihr Herkunftsland. Insoweit setzt sich die Landesregierung dafür ein, die betroffenen Menschen vom Zeitpunkt ihrer Einreise nach Thüringen am Integrationsprozess zu beteiligen. Ihre Integration wird so früh wie möglich und durchgängig gefördert.“ (aus dem [Thüringer Integrationskonzept](#)⁵ (2017: S. 10))

Im ersten Fachvortrag des Tages stellte Herr **Dr. Sebastian Roloff**, Richter am Bundesarbeitsgericht Erfurt, das „**Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus juristischer Sicht**“ vor. „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ ([AGG, § 1](#))⁶. Der achte Senat des Bundesarbeitsgerichtes beschäftigt sich mit Fragen der Diskriminierung im bzw. im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Herr Dr. Roloff berichtete, dass die Mehrzahl der Verfahren den Zugang zum Arbeitsverhältnis betrifft – weit seltener werden im laufenden Arbeitsverhältnis die Rechte nach dem AGG durch den Einzelnen geltend gemacht.



Zeichnung: Julia Kluge / www.kluugel.de

Anschließend stellte Frau **Prof. Dr. jur. Dorothee Frings** (i. R., Hochschule Niederrhein) die Studie [„Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung“](#)⁷ vor. Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsvermittlung können, laut Studie, individuelle Ursachen haben wie beispielsweise offen diskriminierende Einstellungen von Fachpersonal. Von grundsätzlicherer Bedeutung sind jedoch Diskriminierungsrisiken in Verfahrensabläufen. Diese können dazu führen, dass Menschen bei der Arbeitssuche nicht ausreichend unterstützt werden. Als problematisch wurde das Kennzahlensystem bezeichnet, das von Arbeitsagenturen und Jobcentern angewendet wird. Auch Informations- und Beratungsdefizite sowie Barrieren beim Zugang zu Dienstleistungen von Arbeitsagenturen und Jobcentern können laut Studie institutionelle Diskriminierungsrisiken darstellen. Dazu zählt etwa fehlende Barrierefreiheit (z. B. keine Angebote in Leichter Sprache) oder der eingeschränkte Einsatz von Dolmetscherdiensten für Zugewanderte.

Zu den Handlungsempfehlungen der Studie zählen laut Frau Prof. Frings: (1) Die Prüfung der Kennzahlensteuerung (im Bereich der Arbeitsvermittlung) hinsichtlich der vorhandenen Diskriminierungsrisiken und wenn nötig die Anpassung derselben. (2) Die Ergänzung des in Arbeitsagenturen und Jobcentern bestehenden Kundenreaktionsmanagements um unabhängige Ombudsstellen, an die Kundinnen und Kunden sich auch bei Diskriminierung wenden können.

(siehe Fortsetzung auf Seite 7)

Fortsetzung S. 6

Tagungsbericht „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt – Perspektiven für Geflüchtete in Sachsen, Thüringen und der EU“

(3) Stärkere Vorab-Information der Leistungsberechtigten über Verfahrensrechte wie Akteneinsicht oder mögliche zusätzliche Anträge und über den Anspruch auf Barrierefreiheit durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter und Arbeitsagenturen. (4) Stärkung der Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein Weiterbildungsmanagement, das stärker auf Sensibilisierung zu Diskriminierungsthemen abzielt.

Die Fachkonferenz abschließend fand ein **Word Café** mit drei Thementischen statt: Am Thementisch 1 **„Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen und Thüringen“** stellten sich das IQ Projekt „Faire Integration“ (Thüringen) und das Antidiskriminierungsbüro Sachsen vor und luden zur Diskussion ein. Am Thementisch 2 **„Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsverwaltung“** nutzte die Beauftragte für Chancengleichheit der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt/Thüringen, Frau Petra Alsleben, die Chance, zum Design der o.g. Studie und aktuellen Bemühungen zur Vermeidung von Diskriminierungsrisiken seitens der Agenturen für Arbeit Stellung zu nehmen. Zudem trugen die Teilnehmenden Diskriminierungsrisiken und bereits wirksame Strategien des Abbaus von Diskriminierungsrisiken zusammen.



Zusammenfassung der Ergebnisse des Thementischs 2
Zeichnung: Julia Kluge / www.kluugel.de

Am Thementisch 3 **„Geschlechterspezifische Diskriminierung am Arbeitsmarkt“** stellen zwei Projekte vom Bundesprogramm „Stark im Beruf“ sich und ihre Arbeit vor. Ergänzt wurden die beiden Erfahrungsberichte vom Projekt MUT (DaMigra).

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Ausbildungsduldung in Thüringen – neue Anwendungshinweise zur Ausbildungsduldung in Thüringen

Christiane Welker, IBS gGmbH/BLEIBdran

Mit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 wurde in § 60a Abs. 2 Satz 4 ff. Aufenthaltsgesetz (AufenthG) eine neue Art der Duldung geschaffen. Bei dieser Duldung handelt es sich um eine Anspruchsduldung (sie ist zu erteilen), das heißt es besteht – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – ein Rechtsanspruch darauf, diese während einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung erteilt zu bekommen. Die Anspruchsduldung bietet besonders für vollziehbar ausreisepflichtige Menschen nach der endgültigen Ablehnung des Asylantrags eine Möglichkeit, den Aufenthalt zu sichern.

In Thüringen gibt es zwei Erlasse vom Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) zur Ausbildungsduldung, vom 22.11.2016 und

vom 03.05.2017. Um die rechtliche Situation in Thüringen zu verstehen, müssen außerdem die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Inneren (BMI) zur Duldungserteilung vom 30.05.2017 beachtet werden. Seit dem 23.04.2018 gibt es zudem [Anwendungshinweise](#)⁸ vom TMMJV für Thüringen, die einige Verbesserungen beinhalten:

Besonders erfreulich ist, dass auch über einen Zeitraum von sechs Monaten hinaus neuerdings die Ermessensduldung beantragt werden kann, und zwar für die Dauer der Teilnahme an „von der Bundesagentur für Arbeit, von Jobcentern des SGB II, von Kommunen oder dem Land Thüringen geförderten Berufsvorbereitungs-, Helferausbildungs- oder Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen oder für die Dauer der Teilnahme an dem auf Erwerb eines Schulabschlusses gerichteten letzten Schuljahres“⁸, wenn ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen oder verbindlich zugesichert wurde (vgl. Thüringer Anwendungshinweise, 2018, Abs. 3).

(siehe Fortsetzung auf Seite 8)

Fortsetzung S. 6

Die Ausbildungsduldung in Thüringen

Das bedeutet, dass Geduldeten, die an einer der oben genannten Maßnahmen teilnehmen oder die im letzten Schuljahr sind, auch länger als sechs Monate vor Ausbildungsbeginn die Ermessensduldung auf Antrag erteilt werden soll. Positiv hervorzuheben ist, dass zum Zeitpunkt der Beantragung dieser Ermessensduldung ein Ausbildungsvertrag nicht zwingend notwendig ist. Es reicht eine verbindliche Zusage vom zukünftigen Ausbildungsbetrieb, dass nach Abschluss der jeweiligen Maßnahme ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird.

Ausführliche Informationen finden Sie in der aktualisierten Arbeitshilfe des IvAF-Netzwerks BLEIBdran: [„Die Ausbildungsduldung in Thüringen“](#)⁹



Beispielabbildung:
Duldung

Aktueller Erlass zur Wohnsitzauflage und räumlichen Beschränkung bei Geduldeten und Asylbewerber*innen in Thüringen

Juliane Kemnitz, Flüchtlingsrat Thüringen e.V./BLEIBdran

Am 4. April 2018 gab das Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz aufgrund vieler Nachfragen einen klarstellenden Erlass zur Anwendung der Regelungen aus dem Asylgesetz und dem Aufenthaltsgesetz zur Frage: „Wer darf wann unter welchen Bedingungen umziehen?“ heraus.

Teil 1 beschäftigt sich mit der Situation der Menschen mit einer **Duldung**. Aus dem Aufenthaltsgesetz § 61 Abs. 1d in Verbindung mit dem Thüringer Flüchtlingsaufnahmegesetz § 1 Nr. 6 leiten sich die Voraussetzungen ab, unter denen der Wohnort selbst bestimmt werden kann.

§ 61 Abs. 1d AufenthG besagt:

„Ein vollziehbar ausreisepflichtiger Ausländer, dessen Lebensunterhalt nicht gesichert ist, ist verpflichtet, an einem bestimmten Ort seinen gewöhnlichen Aufenthalt zu nehmen (Wohnsitzauflage). Soweit die Ausländerbehörde nichts anderes angeordnet hat, ist das der Wohnort, an dem der Ausländer zum Zeitpunkt der Entscheidung über die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung gewohnt hat.“

Der Erlass sieht folgendes Prozedere zur **Streichung der Auflage** bei Lebensunterhaltssicherung (LUS) vor:

- Antrag auf Änderung der Wohnsitzauflage an die zuständige Ausländerbehörde,
- Begründung des Antrages durch Kopie des Arbeitsvertrages.

Exkurs Antragstellung:

Ein Antrag kann sowohl mündlich als auch schriftlich gestellt werden. Er ist nicht zwingend an eine bestimmte Form gebunden, außer es ist per Gesetz vorgeschrieben. Damit bei einer Ablehnung der Rechtsweg offen ist, empfiehlt sich die schriftliche Antragstellung.

Es wird differenziert zwischen dem Umzugswunsch innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Ausländerbehörde (Umzug innerhalb des Landkreises, kreisfreier Stadt) und dem Umzug in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Ausländerbehörde. Im ersten Fall entscheidet die Behörde, ob der LUS gesichert ist. Im zweiten Fall entscheidet die Behörde des Zuzugsortes, ob der LUS am angestrebten Wohnsitz gesichert ist. Die Frage, ob der LUS gesichert ist, wird nach den Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften zum § 2 Abs. 3 AufenthG beurteilt. Entfällt die Lebensunterhaltssicherung gilt kraft Gesetzes für den neuen Wohnsitz eine neue Wohnsitzauflage.

Eine **Änderung der Wohnsitzauflage** kann gemäß § 61 Abs. 1d Satz erfolgen: „Die Ausländerbehörde kann die Wohnsitzauflage von Amts wegen oder auf Antrag des Ausländers ändern; hierbei sind die Haushaltsgemeinschaft von Familienangehörigen oder sonstige humanitäre Gründe von vergleichbarem Gewicht zu berücksichtigen. (...)“ (siehe Fortsetzung auf Seite 9)

Fortsetzung von S. 8

Aktueller Erlass zur Wohnsitzauflage und räumlichen Beschränkung bei Geduldeten und Asylbewerber*innen in Thüringen

Der Ausländer kann den durch die Wohnsitzauflage festgelegten Ort ohne Erlaubnis vorübergehend verlassen.“

Zu den humanitären Gründen zählen besonderer Schutzbedarf oder eine konkret bestehende Ausbildungsmöglichkeit. Auch die Änderung der Wohnsitzauflage erfolgt auf Antrag.

Teil 2 des Erlasses beschäftigt sich mit der Frage, wann **Personen im Asylverfahren** (mit einer Aufenthaltsgestattung) ihren Wohnsitz wechseln können. Die gesetzliche Grundlage findet sich im § 60 AsylG:

„(1) Ein Ausländer, der nicht oder nicht mehr verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, und dessen Lebensunterhalt nicht gesichert ist (§ 2 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes), wird verpflichtet, an dem in der Verteilentscheidung nach § 50 Absatz 4 genannten Ort seinen gewöhnlichen Aufenthalt zu nehmen (Wohnsitzauflage). Findet eine länderübergreifende Verteilung gemäß § 51 statt, dann ergeht die Wohnsitzauflage im Hinblick auf den sich danach ergebenden Aufenthaltsort. Der Ausländer kann den in der Wohnsitzauflage genannten Ort ohne Erlaubnis vorübergehend verlassen.

(2) Ein Ausländer, der nicht oder nicht mehr verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, und dessen Lebensunterhalt nicht gesichert ist (§ 2 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes), kann verpflichtet werden,

- 1. in einer bestimmten Gemeinde, in einer bestimmten Wohnung oder Unterkunft zu wohnen,*
- 2. in eine bestimmte Gemeinde, Wohnung oder Unterkunft umzuziehen oder*
- 3. in dem Bezirk einer anderen Ausländerbehörde desselben Landes seinen gewöhnlichen Aufenthalt und Wohnung oder Unterkunft zu nehmen.*

Eine Anhörung des Ausländers ist erforderlich in den Fällen des Satzes 1 Nummer 2, wenn er sich länger als sechs Monate in der Gemeinde, Wohnung oder Unterkunft aufgehalten hat. Die Anhörung gilt als erfolgt, wenn der Ausländer oder sein anwaltlicher Vertreter Gelegenheit hatte, sich innerhalb von zwei Wochen zu der vorgesehenen Unterbringung zu äußern. Eine Anhörung unterbleibt, wenn ihr ein zwingendes öffentliches Interesse entgegensteht.“

Der Erlass sieht vor, dass die Änderung oder Streichung nur auf Antrag erfolgen sollte. Es wird differenziert zwischen dem Umzugswunsch innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Ausländerbehörde (Umzug innerhalb des Landkreises, kreisfreier Stadt) und dem Umzug in den Zuständigkeitsbereich einer anderen Ausländerbehörde.

Im ersten Fall entscheidet die Behörde, ob der LUS gesichert ist. Im zweiten Fall entscheidet die Behörde des Zuzugsortes, ob der LUS am angestrebten Wohnsitz gesichert ist. Die Frage, ob der LUS gesichert ist, wird nach den Bestimmungen und Verwaltungsvorschriften zum § 2 Abs. 3 AufenthG beurteilt.

Soll die Umverteilung in ein anderes Bundesland erfolgen, ist der Antrag an das Landesverwaltungsamt zu stellen als zuständige Landesbehörde für die ursprüngliche Zuweisungsentscheidung.

Im dritten Teil finden sich Regelungen zur räumlichen Beschränkung von Menschen mit einer Duldung. Es wird auf die Ausführungen des § 61 Abs. 1b AufenthG verwiesen. Die räumliche Beschränkung erlischt nach drei Monaten Aufenthalt im Bundesgebiet, d. h. die betreffende Person kann sich frei und ohne Erlaubnis innerhalb Deutschlands bewegen. Die Wohnsitzauflage bleibt davon unberührt. Wird eine räumliche Beschränkung innerhalb der ersten drei Monate in die Duldung aufgenommen, soll ihr Ablaufdatum mit eingetragen werden. Des Weiteren wird auf die Gründe zur Erteilung einer räumlichen Beschränkung (§ 61 Abs. 1c AufenthG) eingegangen:

„Eine räumliche Beschränkung des Aufenthalts eines vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländers kann unabhängig von den Absätzen 1 bis 1b angeordnet werden, wenn

- 1. der Ausländer wegen einer Straftat, mit Ausnahme solcher Straftaten, deren Tatbestand nur von Ausländern verwirklicht werden kann, rechtskräftig verurteilt worden ist,*
- 2. Tatsachen die Schlussfolgerung rechtfertigen, dass der Ausländer gegen Vorschriften des Betäubungsmittelgesetzes verstoßen hat, oder*
- 3. konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung gegen den Ausländer bevorstehen.“*

Das TMMJV stellt klar, dass vor dem Erlass einer Auflage zur räumlichen Beschränkung eine Anhörung stattfinden muss, da in die Rechte des Betroffenen eingegriffen wird. Der Bescheid soll schriftlich mit einer Rechtsbehelfsbelehrung ergehen.

(siehe Fortsetzung auf Seite 10)

Fortsetzung von S. 9

Aktueller Erlass zur Wohnsitzauflage und räumlichen Beschränkung bei Geduldeten und Asylbewerber*innen in Thüringen

Im vierten Teil werden die Bedingungen für räumliche Beschränkungen von Asylbewerber*innen gemäß § 56, 59a und 59b AsylG erläutert.

Während der Zeit in der Erstaufnahmeeinrichtung besteht eine räumliche Beschränkung auf den entsprechenden Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde.

Danach kann nur unter bestimmten Umständen während der Zeit des Verfahrens eine räumliche Beschränkung erteilt werden. Diese sind in § 59b AsylG aufgezählt und betreffen rechtskräftig verurteilte Straftäter, bei Verstößen gegen das Betäubungsmittelgesetz sowie beim Bestehen konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung.

Insgesamt stellt der Erlass keine über die bestehenden bundesgesetzlichen Regelungen hinausgehenden dar. Aus Sicht der Integration in Arbeit und Ausbildung wären klare Regelungen zum Umgang mit Umverteilungsbedarfen beim Beginn einer Ausbildung in einem anderen Ort oder beim Schulbesuch notwendig gewesen.

Der komplette Erlass kann bezogen werden unter beratung@fluechtlingsrat-thr.de und wird zeitnah auf der Homepage des Flüchtlingsrat Thüringen e. V. veröffentlicht.

ARBEIT

Hilfskräfte dringend gesucht

In Deutschland fehlen Fachkräfte. Diese Entwicklung ist längst nicht mehr neu. Firmen heuern vermehrt Zeit- und Leiharbeitsfirmen an, um Personal zu vermitteln. Aber Frau Homilius von Randstad betont einen neuen, nicht mehr übersehbaren Trend auf dem Arbeitsmarkt: „Es fehlen schon lange nicht mehr nur Fachkräfte. In allen Bereichen fehlen Arbeitskräfte – insbesondere auch im Bereich der Hilfsarbeiten.“ Den meisten, die den Slogan „Die Ausländer nehmen uns unsere Arbeit weg“ verwenden, ist es gar nicht bewusst, wie gefährdet oftmals ihre eigenen Arbeitsplätze durch den massiven Fach- und Hilfskraftmangel sind. Viele Firmen, egal welcher Größe, haben reale Ängste um Werkschließungen aufgrund des aktuellen Arbeitskräftemangels.



Foto: BLEIBdran, Diako Thüringen



Foto: BLEIBdran, Diako Thüringen

Werksbesichtigung einer Firma in Schmölln, in Kooperation mit dem Welcome-Center der Agentur für Arbeit, Gera

Aus diesem Grund treten immer mehr Firmen an das IvAF-Netzwerk BLEIBdran mit dem Angebot für Werksführungen heran, um insbesondere Geflüchteten, die hier in Deutschland voraussichtlich keine Ausbildung absolvieren können, die Firmen näherzubringen, die in den Regionen um Hilfskräfte werben.

Berufliche Kompetenzen sichtbar machen

Erfassungsinstrumente im vergleichenden Überblick

Nicht zuletzt in der Studie „Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung“ wird in der Unterstützung von Zuwanderung und Migration ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung auf allen Qualifikationsniveaus gesehen. Damit Geflüchtete sinnvoll an ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie anknüpfen können und selbstbewusst ihren Weg in die Beschäftigung gestalten können, ist es von großer Bedeutung, berufliche Kompetenzen sichtbar zu machen.

In den Newslettern 04/2017 und 01/2018 wurden das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt ValiKom, das im Rahmen des Förderprogramms IQ in Thüringen durchgeführte Projekt MoNaMi 3.0 sowie das Produkt „MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen“ von der Agentur für Arbeit vorgestellt.

Im Folgenden soll in einer kurzen Zusammenschau der Produkte eine Erfassungskette aufgezeigt werden.

Den Verfahren vorgeschaltet können sogenannte „Kompetenzkarten“ oder „Berufekarten“ in der Beratung zum Einsatz kommen. Sie bieten eine erste, bildgestützte Möglichkeit der Verständigung über Berufserfahrung und können so für eine grobe Erfassung hilfreich sein.

Darüber hinaus kann [„check.work – meine Berufserfahrung zählt“](#) genutzt werden. Hierbei handelt es sich um eine bildgestützte Online-Selbsteinschätzungen mit Plausibilisierungsfragen, deren Ziel es ist, eine detaillierte Erfassung der Berufserfahrung zu ermöglichen.

Unter „check.work“ können zwei Module genutzt werden: *Modul 1: Praxis* richtet sich an geflüchtete Erwachsene, die bereits berufliche Erfahrungen haben. Es ist in fünf verschiedenen Sprachen nutzbar (Deutsch, Englisch, Französisch, Farsi und Hocharabisch). Das *Modul 2: Potenzial* richtet sich an geflüchtete Jugendliche und junge Erwachsene im Prozess der beruflichen Orientierung. Es ist in vereinfachter deutscher Sprache verfasst und kann daher auch von Menschen mit noch geringen Deutschkenntnissen (Niveau A2 bis B1) genutzt werden.

Das Produkt „MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen“ ist ein umfangreiches, mehrstündiges, computerbasiertes, bild- und videogestütztes Testverfahren. Ziel des Verfahrens ist es, Handlungswissen in beruflichen Handlungsfeldern zu testen (siehe NL 01/2018).

Als möglicher vierter Baustein dient VALIKOM der Identifikation von Berufskompetenzen und Fremdbewertung durch Berufsexpertinnen- und -experten. Ziel ist es, die Gleichwertigkeit von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen mit einem Berufsabschluss festzustellen (siehe NL 04/2017).

Die von den Agenturen für Arbeit und Jobcentern genutzten Produkte check.work, MYSKILLS & Valikom bauen im Idealfall aufeinander auf. Sie sollen die Arbeitsmarktintegration erleichtern.



Fortsetzung Seite 11

Berufliche Kompetenzen sichtbar machen

	CHECK.WORK	MYSKILLS	VALIKOM
Ziele/Zweck	Selbsteinschätzung der von Flüchtlingen mitgebrachten beruflichen Erfahrungen Anhaltspunkte für Expertinnen und Experten zur Beurteilung von Integrationsmaßnahmen	Testung beruflichen, formal, non-formal oder informell erworbenem beruflichen Handlungswissens in Handlungsfeldern Ergebnisübersicht unterstützt Fachkräfte bei der gezielteren Arbeitsmarktintegration	Feststellung und Zertifizierung Gleichwertigkeit von non-formal & informell erworbenen beruflichen Kompetenzen und einem anerkannten Ausbildungsabschluss Nutzung des Zertifikats am Arbeitsmarkt sowie zur Weiterqualifizierung
Methoden	Bildgestützte Online-Selbsteinschätzung mit Plausibilisierungsfragen	Computerbasierter, bild- und videogestützter Test	Selbsteinschätzung + Überprüfung der Kompetenzen durch Berufsexpertinnen und -experten (z. B. Arbeitsproben, Fachgespräche)
Zielgruppe	Geflüchtete mit Berufserfahrung	Geringqualifizierte und Geflüchtete mit Berufserfahrung	Erwachsene ohne Berufsabschluss mit Berufserfahrungen
Sprache	Deutsch, Englisch, Farsi, Hocharabisch, Französisch	Deutsch, Englisch, Neu-Persisch (Farsi), Hocharabisch, Russisch, Türkisch	Deutsch (mit Unterstützungsmöglichkeiten bei geringen Deutschkenntnissen)
Dauer	30 – 60 Minuten	4 Stunden	abhängig von zu überprüfenden Kompetenzen, mehrtägige Fremdbewertung möglich
Projektstatus	bereits käuflich erwerblich	Projektlaufzeit 7/2016 – 6/2018 Pilotierung ab 12/2016 Flächeneinführung ab 11/2017	Erprobung ab 2017 (160 Fälle) Erste Erkenntnisse 09/2017 Läuft bis 12/2018

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Präsentation MYSKILLS – Stand 13.10.2017

Diskriminierung begegnen – Diversität im Unternehmen fördern

Christiane Welker, IBS gGmbH und Gudrun Keifl, Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

Die strukturellen Hürden beim Zugang zum deutschen Ausbildungssystem bzw. Arbeitsmarkt beginnen für Geflüchtete oft schon kurz nach der Ankunft in Deutschland: Fehlender oder nur eingeschränkter Zugang zu Sprachkursen, Mangel an Beratungsangeboten, erschwerter Zugang zum Bildungssystem sowie Arbeitsverbote können die ersten Schritte in Richtung Ausbildung und Beschäftigung erheblich behindern. Zusätzlich zeichnet sich seit Anfang 2016 ein stetes sich Verfestigen der unglücklichen „Teilung“ von Geflüchteten in jene mit „guter“ und „schlechter“ Bleibeperspektive ab. So leiden beispielsweise Afghan*innen, obwohl sie mit einer [bereinigten Schutzquote von über 60 %¹⁰](#) (2017) eigentlich eine gute Bleibeperspektive haben, unter dieser willkürlichen Kategorisierung. Aktuell zählt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, kurz BAMF, Geflüchtete aus Syrien, Eritrea, Iran, Irak und Somalia zu jenen mit „guter“ Bleibeperspektive. Menschen aus diesen Ländern können sich beispielsweise schon im Asylverfahren um einen Platz in einem Integrationskurs bewerben und sich zu ihren Kompetenzen und beruflichen Zielen in Deutschland beraten lassen. Die große Gruppe derer mit angeblich „mittlerer“ oder „schlechter“ Bleibeperspektive bleibt, trotz teilweise faktisch hoher (individueller) Wahrscheinlichkeit im Land zu bleiben, hiervon ausgespart. Die Teilung setzt sich auch in Bezug auf den Zugang zu Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit fort. Dieser selektive Prozess hat wiederum Auswirkungen auf den Zugang zu Ausbildung. Um eine Ausbildung beginnen und absolvieren zu können, ist in der Regel ein fortgeschrittenes Sprachniveau notwendig. Hier erfahren Menschen, welche keinen oder nur eingeschränkten Zugang zu professionellen Sprachkursen haben, einen entscheidenden und folgenschweren Nachteil.

Besonders diskriminiert werden Menschen aus den in § 29a Asylgesetz normierten vermeintlich „sicheren“ Herkunftstaaten, nämlich Albanien, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Kosovo, Bosnien-Herzegowina, Ghana und Senegal. Das im Oktober 2015 in Kraft getretene [Asylverfahrenbeschleunigungsgesetz](#) sieht vor, dass für Asylbewerber*innen aus sicheren Herkunftstaaten, die ab dem 1. September 2015 einen Asylantrag gestellt haben, ein allgemeines Beschäftigungsverbot erteilt werden soll. Dies gilt sowohl für die Zeit während des Asylverfahrens als auch bei Ablehnung des Asylantrags¹¹. Damit sind diese Menschen sowohl vom Arbeitsmarkt als auch von Sprachkursen und Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit ausgeschlossen.

Grundsätzlich führt ein über lange Zeit ungeklärter Aufenthaltsstatus und eine unklare Bleibeperspektive oft dazu, dass potenzielle Arbeitgeber davon absehen, ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis zu begründen. Seit der Einführung des Integrationsgesetzes im Sommer 2016 sind diese Sorgen unbegründet: Die sogenannte „3+2 Regelung“ sieht vor, dass Auszubildende für die Dauer der Ausbildung (mit Duldung) und im Anschluss für zwei Jahre (mit Aufenthalt nach § 18a AufenthG) in Deutschland leben und arbeiten dürfen. Danach kann in der Regel eine unbefristete Niederlassungserlaubnis beantragt werden. Die Regelung gibt Betrieben und Geflüchteten Sicherheit vor und während der Ausbildung, fördert Integration und hilft bei der Fachkräftesicherung.

Unternehmen sind gut beraten, sich nicht von Zuschreibungen und vermeintlich schlechten Bleibeperspektiven abschrecken zu lassen, sondern im konkreten Einzelfall zu entscheiden. Auch Asylbewerber*innen aus Ländern, die offiziell keine „gute“ Bleibeperspektive haben, leben dennoch oft viele Jahre in Deutschland. Für Menschen, die eine Ausbildung machen, gibt es durch die eben beschriebene Ausbildungsduldung eine individuell gute Bleibeperspektive. Nicht alle Asylbewerber*innen und Geduldeten, in deren Aufenthaltsgestattung oder Duldung der Vermerk „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ steht, haben ein rechtlich haltbares Arbeitsverbot. Es lohnt sich, genau hinzuschauen, nach Qualifikation und Motivation zu urteilen und bereits strukturell benachteiligte Geflüchtete nicht weiter zu benachteiligen.

Nimmt ein*e Geflüchtete*r die ersten großen Hürden auf dem Weg in eine Ausbildung/Beschäftigung, können weitere Schwierigkeiten in der Phase des Bewerbungsverfahrens auf sie zukommen. Geflüchtete sind genauso wie Menschen mit Migrationshintergrund in dieser Phase in besonderem Maße Benachteiligungen ausgesetzt. So hat beispielsweise das „Zentrum für Türkeistudien“ in Essen im Auftrag der Internationalen Arbeiterorganisation ILO, eine massive Diskriminierung von Menschen mit türkischem Namen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens festgestellt.¹² Auch religiöse Vorurteile können die Bewerberchancen einschränken, beispielsweise wenn eine Frau auf dem Bewerbungsfoto ein Kopftuch trägt¹³.

(siehe Fortsetzung S. 14)

Fortsetzung von S. 13

Diskriminierung begegnen – Diversität im Unternehmen fördern

Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Herkunft können auch während der Ausbildung/Beschäftigung auftreten und beeinflussen deren Verlauf maßgeblich. Ein Beispiel hierfür wären rassistische Bemerkungen oder diskriminierendes Verhalten seitens der Kolleg*innen, der Ausbilder*innen oder sogar der Chef*innen.

Die gesetzliche Grundlage, um Diskriminierung im Bewerbungsverfahren und am Arbeitsplatz zu verhindern, bildet seit 2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen zu verhindern, die an Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Lebensalter anknüpfen. Es bietet in diesem Sinne für alle Unternehmen und Ausbildungsbetriebe einen verbindlichen Referenzrahmen.

Nichtsdestotrotz stellt sich die Frage, wie Unternehmen in der Praxis Diskriminierung und Rassismus im Unternehmen vorbeugen. Zwei Faktoren scheinen hierbei maßgeblich zu sein: die Unternehmenskultur und eine entschiedene Positionierung gegen jegliche Form von Diskriminierung vonseiten der Leitungs- und Führungsebene. Dabei sind je nach Größe, Historie und Internationalität des Unternehmens unterschiedliche Voraussetzungen gegeben. Große, international agierende Unternehmen besitzen neben einer internationalen Belegschaft häufig eine eigene Abteilung für Diversity Management, die sich mit dem Thema auseinandersetzt. Viele KMU und Handwerksbetriebe hingegen haben bisher kaum Erfahrungen in dem Bereich gesammelt. Es gibt jedoch einige Maßnahmen, die alle Unternehmen besonders im Hinblick auf geflüchtete Auszubildende/Arbeitnehmende ergreifen können.

Zentral ist, wie bereits erwähnt, die eindeutige und entschlossene Positionierung des Unternehmens gegen Rassismus und Diskriminierung. Diese darf in der Praxis kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern muss sich in klaren Maßnahmen äußern. Dazu zählt beispielsweise ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement. Mitarbeiter*innen müssen zum einen die Möglichkeit haben, rassistische Äußerungen und Handlungen anzuzeigen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen. Zum anderen müssen Beschwerden ernst genommen werden und Taten vonseiten der Leitung folgen. Dazu bedarf es auf allen Ebenen des Unternehmens einer Sensibilität und Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema. Es ist sinnvoll, Mitarbeiter*innen interkulturell zu sensibilisieren. Schulungen zu interkultureller Öffnung und Kompetenz sowie zu Anti-Diskriminierung im Betrieb werden in Thüringen beispielsweise vom IQ Netzwerk oder vom DGB-Bildungswerk angeboten.

Letztendlich ist jedoch entscheidend, dass sowohl auf Leitungs- als auch Mitarbeiter*innen-Ebene eine entsprechende Unternehmenskultur (vor-)gelebt wird. Die Grundlage dafür ist eine entschiedene Haltung, die jegliche Form von Rassismus ablehnt, und der Wille, Ressourcen in eine Unternehmenskultur der Diversität zu investieren. Dazu gehört es auch, sich aktiv und dialogisch mit der herrschenden Unternehmenskultur auseinanderzusetzen.

Professionelle Beratungsstellen, wie jene aus dem Netzwerk BLEIBdran, die sich auf das Thema Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete spezialisiert haben, können hierbei unterstützen. Die Zusammenarbeit mit einer professionellen Beratungsstelle kann dazu beitragen, Problemen vor und während der Ausbildung/Beschäftigung von Geflüchteten vorzubeugen und Schwierigkeiten einfacher zu bewältigen.

Für Geflüchtete kann zusätzlich eine (ausländer-)rechtliche Unterstützung oder psychosoziale Begleitung wichtig sein. Auch hier bietet sich eine Zusammenarbeit mit qualifizierten Beratungsstellen an, sofern die Betriebe nicht selbst über entsprechende Angebote verfügen.

Für Betriebe, die sich ernsthaft mit dem Thema auseinandersetzen, steht fest: Geflüchtete Auszubildende stellen ein großes Potenzial dar. Wer die hier aufgezeigten Hürden überwunden hat, ist in der Regel hoch motiviert und kann für das Unternehmen auf Dauer einen wichtigen Beitrag leisten. Ausbildung ermöglicht Geflüchteten den qualifizierten Einstieg ins Arbeitsleben und ist ein wichtiger Schritt in Richtung gesellschaftlicher Teilhabe und Integration. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, dass diese Chance an Diskriminierung oder Rassismus scheitert.

WILLKOMMENS-
KULTUR

(AUS-)BILDUNG

Ausbildungsvorbereitung für junge Geflüchtete

Intensivkurs Mathe und Deutsch

Das Netzwerk BLEIBdran bietet vom 02. bis 27. Juli 2018 (Montag bis Freitag 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr) in Erfurt einen Intensivkurs in Mathe und Deutsch für die Vorbereitung auf die Ausbildung an.

Zielgruppe sind Geflüchtete mit Zusage zu einer Ausbildung.

Anmeldung Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH
Wallstraße 18 | 99084 Erfurt

Ansprechpartner *innen: Michael Hagel, Christiane Welker,
Hannes Schramm, Lea Maffengang

Telefon: 0361 511 500- 15, -25 oder -19

Fax: 0361 511- 500 29

E-Mail: migration@ibs-thueringen.de

Studie: Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung.¹⁵

Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016

In Ergänzung zur klassischen BA/BIBB-Bewerberbefragung haben das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) 2016 erstmals die [BA/BIBB-Migrationsstudie](#) durchgeführt. Befragt wurde eine Stichprobe von rund 4.000 Jugendlichen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, die bei der BA als Bewerberinnen und Bewerber für eine duale oder schulische Ausbildung oder eine Weiterbildung gemeldet waren. Die Analysen fokussieren die Situation von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund und einer Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylzugangsländer.

Die Ergebnisse in Kürze:

- Fast einem Drittel der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund und einer Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylzugangsländer gelang der Übergang in die duale Ausbildung.
- 15 Prozent der befragten Personen befanden sich zum Befragungszeitpunkt in einem Deutsch- oder Integrationskurs und damit noch in der Vorbereitungsphase auf eine Ausbildung.
- Die Mehrheit der erfolglosen Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund hat weiterhin Interesse an einer Ausbildung.
- Seltener Interesse an einer betrieblichen Ausbildung zeigten Personen, die zum Befragungszeitpunkt jobbten oder arbeiteten. Sie planten besonders häufig, weiterhin arbeiten zu gehen, um Geld zu verdienen.
- Praktische Erfahrungen im Betrieb – z. B. durch Praktika oder Einstiegsqualifizierung – erhöhen die Ausbildungschancen.

Fortsetzung auf S. 16

BAB-/BAföG-Förderlücke:

Neues aus Bundesrat und Bundestag

In der Beschlussdrucksache des Bundesrates vom 08.06.2018 fordert der Bundesrat die Bundesregierung (erneut) auf, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die es ermöglicht, dass Gestatteten und Geduldeten der Lebensunterhalt „verlässlich gesichert werden kann“. Es sei dringend notwendig, „die leistungs- oder förderrechtlichen Vorschriften so anzugleichen, [...] dass Ausbildungs- oder Studienaufnahmen nicht durch das Leistungsrecht verhindert und konterkariert werden“, so der Bundesrat. Die entsprechende Beschlussvorlage liegt als [Drucksache Nr. 123/18 B](#) vor.

Die FDP-Bundestagsfraktion hat am 13.06. dieses Jahres einen Antrag in den Bundestag eingebracht, der die o. g. Entschließung des Bundesrates aufnimmt und die Bundesregierung auffordert, die Förderlücke zu schließen (siehe [BT-Drucksache 19/2691](#)).

Neue [Arbeitshilfe](#)¹⁴

vom Paritätischen Gesamtverband

Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung.



Fortsetzung von Seite 15

Studie: Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung

- Bewerberinnen und Bewerber profitieren von der individuellen Betreuung durch Mentorinnen bzw. Mentoren oder Patinnen bzw. Paten.
- Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund wünschen sich neben Unterstützung bei der Orientierung im deutschen Bildungssystem und der konkreten Vermittlung in der Ausbildung mehr Unterstützung in alltagspraktischen Belangen (z. B. bei der Wohnungssuche).
- Selbstauskünfte zu den Gründen für mangelnden Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche weisen auf die enorme Bedeutung von kontinuierlicher Sprachförderung hin.

Wichtige Erkenntnis der Studie ist, dass „Integration“ mit der Aufnahme einer Ausbildung nicht abgeschlossen ist. Auch jene Personen, denen ein Übergang in eine Ausbildung gelungen ist, äußerten weiterhin großen Unterstützungsbedarf.

Berufliche Perspektiven für Geflüchtete

LAT-Projekt „Wege in die Pflege“ bietet bis 2021 vier Kurse

Durch die Förderung des Landesprogrammes „Arbeit für Thüringen“ ist es möglich, das Projekt [„Wege in die Pflege“](#) neu aufzustellen und vier Qualifizierungskurse bis in das Jahr 2021 anzubieten. Auf der Grundlage der Erfahrungen mit dem bisherigen, gleichnamigen Modellprojekt im Förderprogramm „Integration durch Qualifikation“ ist das neue Konzept inhaltlich an die sichtbar gewordenen Anforderungen angepasst: So ist der wöchentliche Anteil des Deutsch- und Fachsprachunterrichts deutlich erhöht. Hinzu kommt eine sozialpädagogische Begleitung, die durch eine Beratung der Teilnehmenden und durch eine enge Kooperation mit den Praxiseinrichtungen/Arbeitgebern den Schritt in die berufliche Zukunft unterstützt.

Welche Ziele verfolgt das Projekt?

Gesellschaftlich betrachtet, ist das Projekt ein Baustein, um dem Pflegenotstand durch die Gewinnung von Pflege-(hilfs-)kräften entgegenzuwirken. Individuell betrachtet, bietet „Wege in die Pflege“ für Geflüchtete eine Möglichkeit, durch eine grundlegende, fachliche Qualifizierung die Chancen auf eine Arbeitsaufnahme oder auf eine weiterführende Ausbildung im Pflegebereich zu erhöhen und somit zur Sicherung des Lebensunterhaltes und des Aufenthalts beizutragen.

Ziel ist es, die Teilnehmenden sprachlich und fachlich so weit zu bilden, dass sie als Service-, Betreuungs- und Pflegehilfskraft (nach §§ 43b, 45a, 53c SGBXI) in stationären oder ambulanten Pflege- und Gesundheitseinrichtungen arbeiten können.

Eine weiterführende Qualifikation mittels einer Ausbildung im Altenpflege- oder Gesundheits- und Krankenpflegebereich ist nach Prüfung im Einzelfall möglich.

An wen richtet sich das Qualifizierungsangebot?

Das Projekt „Wege in die Pflege“ richtet sich an Migrantinnen und Migranten, in besonderem Maß an Geflüchtete. Es bietet Menschen ohne formalen oder nachweisbaren Bildungsabschluss – die eine Erwerbstätigkeit im Pflegebereich in Deutschland anstreben – eine Perspektive.

Was sind die Bedingungen für eine Teilnahme?

- Der Wohnort muss sich in Thüringen befinden.
- Das Sprachniveau in Deutsch sollte A2/B1 betragen.
- Vorkenntnisse im Pflegebereich brauchen nicht zwingend vorzuliegen.
- Ein grundlegendes Interesse an einer Tätigkeit mit hilfebedürftigen, kranken und alten Menschen.

Wie ist der Qualifizierungskurs aufgebaut?

- Kursdauer: 02.07.2018 – 01.03.2019 (8 Monate)
- Unterricht: Mo – Fr / 9:00 bis 15:15 Uhr
- Ort: Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS gGmbH), Wallstraße 18, 99084 Erfurt

Was beinhaltet der 8-monatige Qualifizierungskurs?

- die Vermittlung theoretischer Fachkenntnisse
- ein 4-wöchiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung
- den fachbezogenen Deutschunterricht
- eine sozialpädagogische Begleitung

Perspektive

Weitere Kurse sind ab Mai 2019, März 2020 und Januar 2021 geplant.

SPRACHE

*Die Berater*innen aus der beruflichen Beratung von BLEIBdran müssen leider oft feststellen, dass es jungen Geflüchteten, oft sehr schwerfällt, den berufsschulischen Teil einer dualen Ausbildung – aber auch die fachliche Kommunikation im Betrieb – mit einem B1 vergleichbaren Sprachniveau zu meistern. Doch eine stringente Sprachförderung bis zu einem Niveau B2 ist für die meisten Geflüchteten mit Gestattung oder Duldung nicht vorgesehen. Deshalb ist es umso mehr notwendig, nach Möglichkeiten zu suchen, den Spracherwerb auch während der Ausbildung kontinuierlich fortzusetzen. Die klassische Form des Lernens in Sprachkursen stößt in diesem Zusammenhang an ihre Grenzen: Zum einen gibt es kaum Sprachkurse, die mit einer Berufstätigkeit/Ausbildung vereinbar sind und am Abend angeboten werden. Zum anderen sind die zeitlichen und geistigen Ressourcen des Einzelnen nach acht Stunden in der praktischen Ausbildung/Berufsschule erschöpft.*

Aus diesem Grund haben wir Frau Swetlana Dominnik-Bindi vom Thüringer Volkshochschulverband e.V. (IQ Servicestelle Sprache) gebeten, einen Beitrag zu Konzepten des integrierten Fach- und Sprachlernens und der individuellen berufsbezogenen Deutschförderung zu verfassen.

Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL)

Swetlana Dominnik-Bindi, Thr. Volkshochschulverband e.V.

Integrierte Sprachförderung oder, präziser, Integriertes Fach- und Sprachlernen ist im Kontext der beruflichen Qualifizierung ein Fachunterricht, der Fach- und Sprachkompetenzen explizit fördert und der einer Verzahnung fachlicher und sprachlicher Anteile in den beruflichen Anpassungsqualifizierungen dient. Im beruflichen Kontext leistet das IFSL eine unternehmensspezifische und arbeitsplatzbezogene Unterstützung zur beruflichen Integration von zugewanderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Der Bedarf an integriertem Fach- und Sprachlernen ergibt sich aus der Situation der Zugewanderten: Gute Deutschkenntnisse sind eine Grundvoraussetzung für sowohl eine erfolgreich abgeschlossene Qualifizierungsmaßnahme als auch für ein erfolgreiches berufliches Handeln. Und weil das Erlernen einer Zweitsprache immer ein langwieriger Prozess ist, ist es aus unserer Sicht wichtig, dass die integrierte Sprachförderung sowohl den Prozess der beruflichen Qualifizierung als auch die arbeitsplatzbezogene Integration im Unternehmen begleitet. Es ist zwingend notwendig, dass die berufsübergreifenden Deutschkenntnisse durch den Spracherwerb am konkreten Arbeitsplatz mit unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur kontinuierlich ergänzt und erweitert werden.

Sprachcoaching ist eins der Umsetzungsinstrumente des IFSL und stellt eine Unterstützungsmöglichkeit für Beschäftigte mit Migrationshintergrund dar. Unternehmen können Sprachcoaching dort punktuell einsetzen, wo sprachliche Schwierigkeiten Probleme im Arbeitsprozess verursachen. Das Sprachcoaching wird inzwischen erfolgreich in den beruflichen Anpassungsqualifizierungen des Landes-

netzwerks IQ Thüringen umgesetzt. Es verbindet die Sprachbedarfsermittlung, die berufsbezogene Spracharbeit und die Lernförderung. Sprachcoaches begleiten Migrantinnen und Migranten für eine begrenzte Zeit in einer wichtigen Phase ihrer beruflichen Entwicklung. Sie treffen sie in diesem Zeitraum regelmäßig und unterstützen sie sprachlich entsprechend ihrer individuellen Bedarfe. Im Mittelpunkt des Sprachcoaching stehen ausgewählte, für den Teilnehmenden wichtige berufliche Situationen – je nach Gegebenheit z. B. in der Umschulung, in der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme, am Arbeitsplatz, im Praktikum, in der Berufsberatung, bei der Bewerbung etc.

Im betrieblichen Alltag haben zugewanderte Beschäftigte oft sprachliche und organisatorische Barrieren zu bewältigen. Viele Unternehmen können ihnen dabei helfen, diese Hürden zu überwinden. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen können sich zu Sprachmentorinnen und -mentoren ausbilden lassen und den berufssprachlichen Lernprozess der zugewanderten Beschäftigten unterstützen. Der Betrieb als Sprachlernort bietet dabei vielfältige Möglichkeiten zur Unterstützung des Sprachlernens. Die Fortbildung für betriebliches Sprachmentoring setzt genau dort an, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Arbeit weiterentwickeln und professionalisieren wollen. Aufgaben und Inhalte eines Mentoringprozesses werden mit für den Arbeitsplatz relevanten sprachlichen Schwerpunktthemen verknüpft. So erlangen die Teilnehmenden dieser Fortbildung einen guten Zugang zur kompetenten Sprach- und Integrationsbegleitung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Unternehmen. Die Fortbildung zum Sprachmentoring wird von Fragestellungen begleitet, die den Arbeitsplatz als Sprachlernort in den Blick nehmen.

(siehe Fortsetzung auf Seite 18)

Fortsetzung von S. 17

Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL)

Teilnehmende werden im Rahmen der Fortbildung für die vielfältigen kommunikativen Anforderungen in ihrem Unternehmen sensibilisiert. Dabei werden Herangehensweisen und Methoden für ein Sprachmentoring im Unternehmen erarbeitet.

Weitere Umsetzungsinstrumente eines Integrierten Fach- und Sprachlernens sind zum Beispiel:

- Lerngruppen,
- Individualisierte Lernprozessbegleitung z. B. durch Tutorials,
- Sprachpatenschaften,
- Digitale Lernformen,
- Deutsch am Arbeitsplatz.

Sie unterstützen kooperatives und zugleich individualisiertes Lernen.

Weiterführende Informationen hierzu erhalten Sie in der Beratung der IQ Servicestelle Sprache, die im Thüringer Volkshochschulverband e. V. angesiedelt ist.

Die Servicestelle Sprache unterstützt Akteure in den Bereich Integration, Zuwanderung sowie Arbeitsmarkt bei der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Zugewanderten. Sie ist die zentrale Stelle zu allen Fragen des Lehrens und Lernens von Deutsch als Zweitsprache im Landesnetzwerk Thüringen.

Die Leistungen der Servicestelle Sprache:

- Schulungen zur Sprachsensibilisierung für Jobcenter, Arbeitsagenturen und Unternehmen sowie zu allen Themen der Sprachförderung für Zugewanderte
- prozessbegleitende Beratung rund um das Thema „Sprachförderung für Zugewanderte“
- Fort- und Weiterbildungen für DaZ- und Fachlehrkräfte in beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema IFSL (Integriertes Fach- und Sprachlernen)
- Fort- und Weiterbildungen für DaZ-Lehrkräfte zur Unterstützung und Vorbereitung auf die Herausforderungen der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV)

Kontakt:

Servicestelle Sprache

Thüringer Volkshochschulverband e. V.
Saalbahnhofstraße 27
07743 Jena

Ansprechpartnerin:

Swetlana W. Dominik-Bindi

Tel.: 03641 53 42 322

E-Mail: swetlana.dominik-bindi@vhs-th.de

[Website](#)

IQ Nordrhein-Westfalen

Integriertes Fach- und Sprachlernen und individuelle Deutschförderung

Empfehlungen

Was können Unternehmen tun?

- Sie können einen Sprachkursanbieter/eine/n Trainer*in suchen, der/die Trainings im Betrieb durchführt,
- Ihre Mitarbeiter*innen zum Besuch eines geeigneten Kurses motivieren, ggf. mit Freistellung von der Arbeit oder Übernahme der Kosten,
- betriebliche Dokumente so umgestalten, dass sie für Sprachlernende einfacher zu verstehen sind,
- im Betrieb fachliches Lernen mit Sprachlernen verknüpfen, z.B. in Unterweisungen oder Qualitätszirkeln,
- „Sprachcoaches“ oder „Sprachmentoren“ finden, die bereit sind, mit den Lernenden durch vermehrtes Sprechen Kommunikation zu üben,
- Lernmaterial bereitstellen und Mitarbeiter im Gebrauch anleiten, z.B. als Fortführung eines Trainings,
- eine lernförderliche Arbeitsumgebung gestalten und Vorgesetzte und Kolleg*innen für die Stolpersteine beim Sprachlernen sensibilisieren.

 <https://www.ifsl-praxis.de/>

In der Broschüre [„Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“](#)¹⁶ finden Betriebe und Institutionen Tipps und Ideen, wie sie ihren Betrieb für zugewanderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum „Lernort“ machen können, das Verstehen erleichtern und auch beim Erwerb der Sprache unterstützen können.

UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN



DRANBLEIBEN – Mit VerA die Ausbildung erfolgreich schaffen

Durch die hohe Abbruchquote von ca. 25 % in der Ausbildung haben viele junge Erwachsene keinen Berufsabschluss. VerA ist eine Initiative des Senior Experten Service (SES) zur **Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen**. Die Begleiterinnen und Begleiter für VerA gehören zum SES und erleichtern jungen Menschen den Start ins Berufsleben.

- Das bundesweite Mentoren-Programm richtet sich an alle, die während der Ausbildung oder Berufsvorbereitung Hilfe benötigen.
- VerA unterstützt Auszubildende in allen Berufen, in ganz Deutschland und ist für alle Seiten kostenfrei.
- Das Besondere ist das Tandem-Modell, die ganz individuelle 1:1-Begleitung durch ehrenamtliche Fachleute im Ruhestand.
- Diese Fachleute im Ruhestand werden zum persönlichen Coach, der sich in der Berufswelt auskennt und Jugendliche fit für Schule und Beruf macht.
- Ein Coach hat Zeit, gibt gute Tipps und hat ein offenes Ohr für die Probleme der Jugendlichen.

Auszubildende und junge Menschen in der Berufsvorbereitung können eine VerA-Begleitung anfordern, auch Angehörige, Berufsschulen, Betriebe, Kammern oder Beratungsstellen können sich an VerA wenden. Ob eine Begleitung zustande kommt, entscheidet aber letztlich immer der Auszubildende.

VerA unterstützt bei:

- Problemen in Berufsschule,
- Prüfungsangst,
- Konflikten im Ausbildungsbetrieb,
- privaten Sorgen,
- der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Der Bedarf an flankierenden Ausbildungsbegleitungen für Geflüchtete hält unvermindert an. Hier sind die Hauptforderungen:

- Deutsch lernen,
- den Alltag zu bewältigen,
- die deutsche Kultur kennen zu lernen,
- in der Berufswelt anzukommen.

Im VerA-Tandem sind alle Sorgen und Probleme gut aufgehoben. Dritte werden nur einbezogen, wenn die Auszubildenden damit einverstanden sind.

Im SES sind fast 13.000 Experten registriert, mehr als 3.500 Experten wurden in einem Seminar auf ihre Tätigkeit als Ausbildungsbegleiter vorbereitet. Deutschlandweit wurden bisher über 11.500 junge Menschen auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss begleitet. Für 2018 sind 4.000 Ausbildungsbegleitungen geplant. Die Erfolgsquote liegt bei ca. 80 %. In Thüringen sind ca. 100 SES-Experten für VerA tätig. Bis heute gibt es 565 Anfragen für eine Begleitung.

Hintergrund:

Fakten zum Programm VerA

Gefördert wird VerA im Rahmen der Initiative Bildungsketten vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Partner des SES bei VerA sind der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB).

Der Senior Experten Service (SES) – die Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit – ist eine der größten deutschen Entsendeorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand und bietet weltweit Hilfe zur Selbsthilfe. In Deutschland unterstützt der SES insbesondere junge Menschen in Schule und Ausbildung.

Weitere Informationen

www.vera.ses-bonn.de

www.ses-bonn.de

Regionalkoordinatoren in Thüringen

Büroleiter SES-Büro Erfurt:

Rainer Schönau
SES-Büro Erfurt, c/o IHK Erfurt
Arnstädter Straße 34
99096 Erfurt

Tel.: 0361 657 39440

erfurt@vera.ses-bonn.de

Region Ostthüringen:

Dr. Elke Schmiedeknecht
Tel.: 036424 52077
Mobil: 0170 7624041

ostthueringen@vera.ses-bonn.de

BLICK IN DIE PRAXIS

Geflüchtete und ihr Traum Job

Ein Einblick in unsere Wanderausstellung

Seit seiner Ankunft in Deutschland, die vom großen Traum eines selbstbestimmten, unabhängigen Lebens in Sicherheit begleitet war, wartet Reza darauf, sich integrieren zu dürfen. Zu diesem Zeitpunkt galt noch die Regelung, dass Personen mit einer Aufenthaltsgestattung im ersten Jahr ihres Aufenthaltes einem generellen Arbeitsverbot und danach der Vorrangprüfung unterliegen. 2013 wurde der Asylantrag von Reza abgelehnt. Mit der Duldung erhielt er abermals ein Arbeitsverbot, das bis heute in seinen Papieren steht und ihn von jeder Art der Beschäftigung ausschließt – auch ein Praktikum ist nicht erlaubt. Grund für das Arbeitsverbot ist der fehlende afghanische Pass.

Seit 2013 ist Reza in der beruflichen Beratung des Thüringer Bleiberechtsnetzwerkes, das 2015 in BLEIBdran überging. In dieser Zeit wurden verschiedene Versuche unternommen, gegen das Arbeitsverbot vorzugehen – bisher ohne Erfolg.

„Ich träume von einer Arbeit, bei der ich mit Menschen Kontakt habe und mit meinen Händen etwas schaffen kann. Nach der langen Zeit des Wartens habe ich Probleme mit Lernen und Konzentration – mein Kopf hat gelitten.“ Reza

Wegen seines Aufenthaltsstatus und seines Herkunftslandes Afghanistan war Reza bis heute kein kontinuierliches Sprachlernen möglich. Zuletzt konnte er einen Start-Deutsch-Kurs und einen über BLEIBdran angebotenen Mathematikkurs besuchen. In Eigenarbeit hat er ein solides B1-Sprachniveau erreicht.

Die Zeit des Wartens und der ständigen Angst vor einer Abschiebung hat Reza psychisch schwer geschadet – Depression und Konzentrationsstörungen beeinträchtigen ihn im täglichen Leben. Diese Spuren werden bleiben.



Reza (Jg. 1991)

geboren in Afghanistan,
floh 2010 nach Deutschland. Durch ein
Arbeitsverbot fehlen ihm Perspektiven.

Foto: BLEIBdran

UNSERE FORDERUNG:

Wir fordern die Abschaffung von Arbeitsverboten. Sie behindern und verschrecken Arbeitgeber, zerstören Geflüchtete psychisch durch den Zwang zum Nichts-Tun und verhindern unnötigerweise, dass das deutsche Sozialsystem durch eigene Einkünfte der Geflüchteten entlastet wird.

IMPRESSUM

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

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH

Wallstraße 18
99084 Erfurt

Für An- bzw. Abmeldungen des Newsletters wenden Sie sich bitte an:

friedemann@ibs-thueringen.de

Redaktion:

Anne Friedemann (IBS gGmbH)
Christiane Götze (IBS gGmbH),
Christiane Welker (IBS gGmbH)

Layout:

Anne Friedemann (IBS gGmbH)

Juni 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.

Anlage

AUSFÜHRLICHE LINK- UND LITERATURLISTE (Stand: 30.06.2018)

- 1 Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran (12/2017): Positionspapier „Teilhabe sicherstellen – Beschäftigung und Ausbildung möglich machen. Anforderungen an eine humane Aufnahmepolitik schutzsuchender Menschen“. Online verfügbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/Positionspapier_BLEIBdran.pdf
- 2 Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran (2018): Mehrsprachige Informationsveranstaltungen für Geflüchtete. Der Veranstaltungskatalog ist online verfügbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/2018_BLEIBdran_Informationsveranstaltungen_Gefluechtete.pdf
- 3 Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Hrsg.) (2018): Willkommen in Thüringen. Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung. Online verfügbar unter: https://www.thueringen.de/mam/th7/tmsfg/arbeits/fk-studie_2030_langfassung.pdf
- 4 Modellprogramm des Sächsischen Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit: „Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete“. Informationen online verfügbar unter: <http://arbeitsmarktmentoren-sachsen.de/>
- 5 Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV) (Hrsg.) (2017): Das Thüringer Integrationskonzept – für ein gutes Miteinander. Online verfügbar unter: <http://www.thueringen.de/mam/th10/ab/integrationkonzept/intergrationsbrochurefinal.pdf>
- 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>
- 7 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_Arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- 8 Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (23.04.2018): Ergänzendes Schreiben des TMMJV zur Anspruchsuldung zur Berufsausbildung und zur Ermessensuldung vor Aufnahme einer Berufsausbildung. Online verfügbar unter: <http://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/pdf/Antragshilfen/2018%2004%2023%20Anspruchuldung%20zur%20Berufsausbildung%20%28%20C%20A%207%2060a%20Abs.%202%20Satz%204%20ff.%20AufenthG%29.pdf>
- 9 Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran (05/2018): Aktualisierte Arbeitshilfe „Die Ausbildungsduldung in Thüringen“. Überarbeitet unter Berücksichtigung der Anwendungshinweise zur Ausbildungsduldung vom TMMJV vom 23.04.2018. Online verfügbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/fileadmin/one4all/files/IBS_Thueringen/Dokumente/BLEIBdran/2018-05_Ausbildungsduldung_in_Thueringen_BLEIBdran.pdf
- 10 BAMF (2017): Antrags-, Entscheidungs- und Bestandsstatistik (01.12.2017 – 31.12.2017). Online verfügbar unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/hkl-antrags-entscheidungsbestandsstatistik-kumuliert-2017.pdf?__blob=publicationFile
- 11 Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz, § 61, Abs. 2. Online verfügbar unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//%255B@attr_id=%27bgbl115s1789.pdf%27%255D#_bgbl_%2F%2F%255B%40attr_id%3D%27bgbl115s1789.pdf%27%255D_1530359679425
- 12 Goldberg, Andreas: Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland, Zentrum für Türkeistudien (Essen). Zusammenfassung online verfügbar unter: http://www.migration-online.de/data/pdf_text_pdf_995875035.pdf
- 13 IQ Netzwerk Schleswig-Holstein (2013): Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – doppelt diskriminiert? Tagungsdokumentation. Online verfügbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2013_Dokumentation_Migrantinnen-auf-dem-Arbeitsmarkt.pdf

- 14 Voigt, Claudius/GGUA Flüchtlingshilfe/Projekt Q (04/2018): Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Arbeitshilfe. Online verfügbar unter: http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/existenzsicherung-ausbildung-gefluechtete-2018_web.pdf
- 15 Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Reihe: Fachbeiträge im Internet. Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620>
- 16 IQ Netzwerk Niedersachsen (2014): Deutsch habe ich im Betrieb gelernt. Broschüre ist online verfügbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Deutsch_habe_ich_im_Betrieb_gelernt_2_.pdf