



# Newsletter

## BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen

02/2020

### In eigener Sache

#### Aus aktuellem Anlass

Christiane Götze / Christiane Welker

Die letzten Wochen waren stark von der Corona-Krise bestimmt. Covid-19 und seine gesellschaftlichen Auswirkungen dominieren die Medienberichterstattung. Wir erleben massive Einschnitte in unserem gesellschaftlichen und privaten Leben.

Innerhalb kurzer Zeit mussten Lösungen gefunden werden, um die Anforderungen zu bewältigen. Video- und Telefonkonferenzen gehören für viele von uns mittlerweile zum Alltag. Doch neben den kreativen Lösungsansätzen zeigt die Pandemie ganz deutlich, wo gesellschaftliche Probleme bestehen.

#### Stichwort Arbeitsmarktzugang:

Für Asylbewerber\*innen und Menschen mit Duldung gibt es nun Erleichterungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie in der Zeit bis Ende Oktober 2020 in der Landwirtschaft arbeiten. In der Regel muss sowohl die Ausländerbehörde als auch die Agentur für Arbeit einer Beschäftigung zustimmen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat, rückwirkend zum 01. April 2020, eine sogenannte Globalzustimmung gegeben, sodass in diesen Fällen lediglich die Zustimmung der Auslän-

derbehörde nötig ist. Ausländerrechtliche Arbeitsverbote werden dadurch nicht aufgehoben, das Verfahren der Beantragung der Arbeitserlaubnis wird aber beschleunigt.

In Zeiten der Corona-Krise zeigt sich also öffentlich, wie umständlich es für Asylbewerber\*innen und Geduldete sein kann, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Notwendig wären nicht nur punktuelle, sondern dauerhafte Erleichterungen bei der Aufnahme einer Arbeit und zwar für alle Berufszweige – insbesondere das Verfahren bei der Ausländerbehörde dauert oft mehrere Wochen oder sogar Monate.

Wie schnell Bürokratie funktionieren kann, zeigt sich hingegen bei den Ausnahmegenehmigungen für die rumänischen Erntehelfer\*innen: Nach Ausbruch der Pandemie und Schließung der Grenzen erteilte Deutschland innerhalb kürzester Zeit die Ausnahmegenehmigung, 80.000 Rumän\*innen einfliegen zu lassen.

Am 2. April 2020 haben das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) und das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) ein Konzept erstellt,

### Inhalt

#### In eigener Sache

Aus aktuellem Anlass .....	1
Start: Intensivkurs für die Ausbildungsvorbereitung.....	2
Qualifizierung Flurförderzeuge (Gabelstapler), Kranführer.....	2
Neue BLEIBdran-Publikationen .....	3
Personelle Veränderungen.....	3
BLEIBdran während der Corona-Krise ...	4

#### Gesetzliche Regelungen

Die Anwendungshinweise zu § 60b AufenthG .....	6
Sozialleistungskürzungen bei Asylsuchenden .....	9
Das Elend für Geflüchtete innerhalb Europas darf nicht ignoriert werden ...	10

#### (Aus-)Bildung, Arbeit

Generalistische Pflegeausbildung .....	10
Integration in die Arbeitswelt .....	11
Geflüchtete als Erntehelfer*innen? ...	14

#### Sprache

Miniserie Sprache lernen: Schreiben....	15
---	----

#### Unterstützungsstrukturen

Beratung für Geflüchtete mit einer Behinderung verbessern.....	17
Arbeitsmarktintegration von Ge- flüchteten im Altenburger Land.....	18
Das VHS-Ehrenamts-Portal.....	19
Beratungshilfe „Besondere Rechte im Asylverfahren“ .....	20
Digitale Unterstützungsformate.....	20

#### Blick in die Praxis

Der große Ansturm auf die Beschäf- tigungsduldung .....	21
--	----

#### Link- und Literaturliste

#### Bildverzeichnis

#### Impressum

unter welchen Bedingungen Erntehelfer\*innen einreisen dürfen<sup>1</sup> – bereits am 9. April landeten die ersten Maschinen in Berlin und Düsseldorf.<sup>2</sup>

### **Stichwort Aufnahmebereitschaft:**

Einen viel längeren Vorlauf brauchte die Entscheidung, geflüchtete Menschen aus den griechischen Flüchtlingslagern aufzunehmen. Seitdem durften gerade einmal 47 unbegleitete minderjährige Kinder und Jugendliche nach Deutschland einreisen. Das ist schwer nachvollziehbar und zeigt, wie sehr hier der bundespolitische Wille fehlt, eine menschenrechtsorientierte Politik umzusetzen. Wir begrüßen, dass sich der Thüringer Migrationsminister Dirk Adams klar positioniert und zur Aufnahme von bis zu 2.000 Personen im Rahmen eines Landesaufnahmeprogramms bereit erklärt hat. Nach Absprache mit dem Finanzministerium will die Landesregierung bis zu 500 Geflüchtete bis Ende 2022 aufnehmen. Zur Umsetzung bedarf es nun der Zustimmung von BMI und Thüringer Landtag.

1 <https://www.agrarheute.com/management/betriebsfuehrung/erntehelfer-corona-landwirte-allein-gelassen-567911>

2 <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/erntehelfer-einreise-101.html>

3 <https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/grundrechte-fuer-gefluechtete-in-gemeinschaftsunterkuenften-eingriffe-begrenzen-einschraenkungen-verhindern/>

### **Start: Intensivkurs für die Ausbildungsvorbereitung**

Das Projekt „BLEIBdran“ bietet vom 03.08.–28.08.2020 in Erfurt einen Intensivkurs in Mathematik, Deutsch und Englisch für die Vorbereitung auf die Ausbildung an.

#### **Für wen?**

Geflüchtete mit Zusage zu einer Ausbildung

#### **Wann?**

Montag bis Freitag von 9:00 Uhr bis 14:15 Uhr

#### **Wo?**

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH (IBS), Eingang C, 2.Etage, Wallstraße 18, 99084 Erfurt

#### **Anmeldung und Fragen an:**

Michael Hagel, Lea Maffengang

E-Mail: [migration@ibs-thueringen.de](mailto:migration@ibs-thueringen.de)

Tel.: 0361 511500- 15/-22

Fax: 0361 511500-299

### **Stichwort Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften:**

Die Pandemie zeigt, wie schwer es ist, in Flüchtlingsunterkünften die Hygieneregeln einzuhalten. Während in einigen Landkreisen Entzerrungen bei der Belegung vorgenommen wurden, müssen in anderen Landkreisen weiterhin mehrere Menschen ein Zimmer teilen. Es ist dringend geboten, dass alle Bewohner\*innen die Möglichkeit bekommen, die Hygienebestimmungen einzuhalten und sich zu schützen.

### **Stichwort Informationsbereitstellung in Gemeinschaftsunterkünften:**

Durch die Krise konnten Sprach- und Qualifizierungskurse nicht im Präsenzunterricht angeboten werden. Homeschooling und Webinare sind in Bildungsprozessen plötzlich in aller Munde. Doch wie umsetzen, wenn es in vielen Flüchtlingsunterkünften kein Internet gibt? Dies ist nicht nur für die Informationsbereitstellung, sondern auch für die Teilhabechancen an Bildung fatal. Ein von der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg veröffentlichtes Gutachten der Rechtsanwältin Anja Lederer zeigt, dass Geflüchteten der Zugang zu Internet gewährt werden muss.<sup>3</sup>

### **Qualifizierung Flurförderzeuge (Gabelstapler), Kranführer**

Das ERFURT Bildungszentrum (EBZ) bietet im Rahmen des Projekts „BLEIBdran“ wieder verschiedene Kurse und Kurzqualifizierungen für Geflüchtete an.

#### **Staplerkurs**

vom 06.07.-10.07.2020

Montag bis Freitag 07:30–15:30 Uhr

#### **Krankurs**

vom 29.06.–03.07.2020

Montag bis Freitag 07:30–15:30 Uhr

#### **Wo?**

Erfurt Bildungszentrum gGmbH (ebz)  
Schwerborner Straße 35, Haus 1

#### **Anmeldung und Fragen an:**

Olena Romanko

E-Mail: [olena.romanko@ebz-verbund.de](mailto:olena.romanko@ebz-verbund.de)

Tel.: 0361 51807 -532

## Neue BLEIBdran-Publikationen

Christiane Welker

In diesem Quartal konnte BLEIBdran gleich mehrere Arbeitshilfen veröffentlichen. Diese werden im Folgenden kurz vorgestellt.

### **BLEIBdran-Arbeitshilfe „Residenzpflicht, Wohnsitzauflage, Wohnsitzregelung“**

Residenzpflicht, Wohnsitzauflage und Wohnsitzregelung sind drei ausländerrechtliche Konstrukte, die oft miteinander verwechselt werden. Sie haben weitreichenden Einfluss auf das Leben von geflüchteten Menschen. In der neu erschienen Arbeitshilfe werden sie deshalb detailliert erläutert. Darüber hinaus erfolgt je eine Einschätzung der Konstrukte in der Thüringer Praxis, wobei unter anderem auch auf mögliche Sanktionen bei Verstößen (Ordnungswidrigkeiten/Straftaten) eingegangen wird.

Die Arbeitshilfe finden Sie unter:

[https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Residenzpflicht\\_Wohnsitzauflage\\_Wohnsitzregelung.pdf](https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Residenzpflicht_Wohnsitzauflage_Wohnsitzregelung.pdf)

### **BLEIBdran-Arbeitshilfe zu Mitwirkungspflichten in der französischen Übersetzung**

Unsere BLEIBdran-Arbeitshilfe „Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung/Passbeschaffung für Menschen mit Duldung“ ist in der französischen Übersetzung erschienen unter dem Titel: „Obligation de coopérer à la clarification de l’obtention d’une pièce d’identité ou d’un

passport pour les personnes tolérées.“

Die Arbeitshilfe richtet sich direkt an Menschen mit Duldung. Neben Informationen rund um die Mitwirkungspflichten finden sich praktische Vorlagen zur Dokumentation der Mitwirkung. Die Dokumentation der Mitwirkung ist sehr wichtig, u. a. damit Menschen mit Duldung nicht ins Arbeitsverbot oder in die Duldung für Personen mit ungeklärter Identität (§ 60b AufenthG) fallen.

Die Arbeitshilfe liegt damit jetzt auf Deutsch, Englisch und Französisch vor, weitere Sprachen sind geplant.

Die französische Übersetzung finden Sie unter:

<https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Mitwirkungspflichten-franzoesisch.pdf>

### **BLEIBdran-Arbeitshilfe „Hinweise zur Beantragung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen & Ablauf der Antragstellung in Thüringen“**

Diese Arbeitshilfe gibt grundlegende Tipps für die richtige Beantragung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen. Darüber hinaus wird der Ablauf des Verwaltungsverfahrens bei Beantragung einer Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis in Thüringen erläutert.

Die Arbeitshilfe finden Sie unter:

<https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Beantragung-Arbeits-und-Aufenthaltserlaubnisse.pdf>

## Personelle Veränderungen im Netzwerk BLEIBdran: Karina Brunner



Ich bin seit meinem Studienabschluss im Jahr 2016 in der Asylverfahrensberatung und Flüchtlingssozialarbeit bei der Diako Thüringen in Gera tätig.

Seit dem 01.01.2020 kam durch das Projekt „BLEIBdran“ eine neue Aufgabe hinzu, auf welche ich mich freue und welche neue berufliche Erfahrungen mit sich bringt.

Mein Aufgabenbereich liegt am Standort Greiz, an welchem ich wöchentlich Beratungen anbiete.

Kontakt:

Karina Brunner

Tel.: 0176 47132661

E-Mail: [k.brunner@diako-thueringen.de](mailto:k.brunner@diako-thueringen.de)

## Unser BLEIBdran-Netzwerk während der Corona-Krise

Gina Hoffmann

Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Epidemie hat sich auch die Arbeit in unserem Netzwerk gewandelt. Das Beratungsangebot konnte nicht in vollem Umfang aufrechterhalten werden. Kinderbetreuung und Kurzarbeit kamen in unserem Netzwerk ebenso vor, wie in anderen Arbeitsfeldern auch. Wir haben mit unseren Berater\*innen gesprochen, wie sich ihr Alltag verändert hat.

*„Die berufliche Beratung und Zukunftsplanung kann so nicht stattfinden“, sagt Michael Hagel, Berater der IBS gGmbH in Erfurt. „Es bestehen zu viele Unsicherheiten bei den Unternehmen, bei den Kammern und auch bei unseren Ratsuchenden. Ich arbeite gerade vor allem für den Moment. Also kleine Aufträge wie Bewerbungsschreiben checken oder mal über einen Lebenslauf drüberschauen. Die meiste Zeit nutze ich daher für die Konzeption und Planung von digitalen Angeboten oder um Ideen zu entwickeln, wie man die Beratung besser strukturieren und verständlicher machen kann.“*

*„Wir mussten ja komplett auf telefonische Beratung umstellen bzw. auf E-Mail“, erklärt Salome Fischer, Beraterin bei der Diako Ostthüringen im Altenburger Land. „Bei einfachen Fällen ist das auch unproblematisch, aber sobald es darum geht, Dokumente zu erklären oder Formulare auszufüllen, ist das kaum zu bewerkstelligen.“*

Während die Kolleginnen aus dem Sozialamt IIm-Kreis zu zweit mit Mundschutz im Büro sitzen, wurde der Arbeitsplatz der meisten anderen Berater\*innen zumindest teilweise ins Homeoffice verlagert. *„Für mich gab es dann auch erst einmal Stillstand durch die Kinderbetreuung“, sagt Ramona Alperstedt, Beraterin bei der Diako Ostthüringen in Gera. „Einige Dinge konnte ich im Homeoffice erledigen, nachdem ich endlich eine Lösung für die Kinderbetreuung gefunden hatte.“* Ihre Kollegin von der Diakonie, Salome Fischer, ist ebenfalls von Zuhause aus tätig. *„Im ländlichen Raum haben wir schon immer viel über das Telefon gemacht, sodass unsere Klient\*innen wussten, wie sie mich erreichen. Für die Neukontakte ergibt sich da ein anderes Bild, besonders durch die Sprachbarriere ist die Hemmschwelle da sehr hoch“, sagt sie.*

Auch im IIm-Kreis fehlt unseren Beraterinnen der persönliche Kontakt. *„Mit der Sprachbarriere ist es fast unmöglich, am Telefon zu beraten. Bei einem Hausbesuch kann man Dokumente leicht sichten und raussuchen, nun ist das ein einziges Hin und Her“, erzählt Linda Schmidt. Unter Zuhilfenahme von Messengerdiensten konnten zumindest einige Formulare in unseren Teilprojekten bearbeitet werden. Auch die Teilnehmer\*innen der aus-*

*bildungsbegleitenden Unterstützung (abU) mussten dank Messengerdienste nicht völlig auf ihre Mathe- und Deutsch-Nachhilfe verzichten. „Die Sprachkurse sowie Unterricht finden für unsere Ratsuchenden ja zurzeit nicht statt“, sagt Michael Hagel. „Wir wollten natürlich, dass sie am Ball bleiben und das wird auch gut angenommen. Natürlich ist Nachhilfe ohne direkten Kontakt keine Dauerlösung, dafür ist es einfach zu aufwendig, Dinge zu erklären und Aufgabenblätter zigmal hin- und herzuschieken. Ob die Teilnehmenden das Erklärte dann auch verstanden haben, steht noch auf einem anderen Blatt.“*

Dazu kommt, dass Geflüchtete in den Gemeinschaftsunterkünften nur eingeschränkten Zugang zum WLAN haben und ihnen meist nur ihr Handy zur Verfügung steht. Beim Flüchtlingsrat Thüringen e.V. hat man die gleichen Erfahrungen bei der Kommunikation gemacht. *„Um eine E-Mail zu versenden oder zu lesen, nutzen unsere Ratsuchenden auch die freien Hotspots, die es in einigen Orten gibt“, erzählt Juliane Kemnitz, Beraterin in Erfurt. „Aber eine Telefonberatung an einem öffentlichen Platz, wo sie über ihre Sorgen und Probleme berichten, das ist nicht zumutbar.“* Inzwischen hat der Flüchtlingsrat einen Quarantäne-Beratungsraum eingerichtet, um unter den hygienischen Voraussetzungen ein persönliches Gespräch zu ermöglichen. Und der Beratungsbedarf ist groß.

Die Berichte von Einstellungsstopps, Kündigungen und Absagen von Bewerbungsgesprächen ziehen sich durch alle Teilprojekte des Netzwerks. Viele Firmen sind verunsichert, wie es jetzt weitergeht, ob sie ausbilden können oder ob sie sogar Insolvenz anmelden müssen. Manche erhielten aber auch besonders viele Aufträge und sind dadurch positiv eingestellt. Die Ratsuchenden benötigten jetzt vermehrt Informationen zum Thema Kurzarbeit, Hilfe bei ALG-Anträgen sowie Unterstützung bei der Suche nach neuen Jobs. In manchen Bereichen herrscht dagegen Unklarheit im Umgang mit anfallender Mehrarbeit, Überstunden und Wochenendarbeit.

Auch die Sorge vor einer Ansteckung treibt viele Ratsuchende um. *„Ich habe viele ehemalige Klient\*innen im Bereich Reinigung am SRH Klinikum in Gera und in Pflegeheimen, die tapfer durchhalten, manche mussten auch in Quarantäne“, erzählt Ramona Alperstedt. „Die Lebensmittelindustrie und der Bau sind weiterhin aktiv – da gibt es auch das eine oder andere Jobangebot im Supermarkt oder Ähnliches“, berichtet Michael Hagel. „Demgegenüber stehen dann natürlich Probleme der Kinderbetreuung und die Angst um die eigene Gesundheit. Dazu gibt*

es eine unglaubliche Konkurrenz auf dem Teil des Arbeitsmarktes, auf dem auch unsere Klient\*innen unterwegs sind. Kurzarbeiter\*innen, Studierende etc., die würden in der Not nun alle diese Jobs machen, die für sie vorher nie infrage gekommen sind“, gibt Michael Hagel seine Beobachtung aus den letzten Wochen wieder.

Erschwerend kommt hinzu, dass es noch im März und im April Unklarheiten über die Erreichbarkeit von Behörden und Ämtern gab. In jedem Landkreis reagierten die Behörden anders auf die Einschränkungen, ohne es explizit zu kommunizieren. „Ich habe lauter Homepages der Landratsämter durchsucht. Da stand nichts“, ärgert sich Juliane Kemnitz vom Flüchtlingsrat. „Die Informationspolitik sollte überdacht werden, dann könnten Beratungsstellen besser arbeiten und müssten nicht die Arbeitszeit der Behördenmitarbeiter\*innen mit einzelnen Fragen füllen. Auch hat mich erschreckt, dass manche Ausländerbehörden nicht von sich aus einfach die Ausweise (GESTATTUNG UND DULDUNG) verlängert haben, sondern jede\*r einzeln nachfragen sollte. Das hätte man bestimmt auch anders lösen können, aus den Akten lässt sich sicherlich die Dauer der Gültigkeit erkennen. Persönlich besonders erschreckt hat mich die Kürzung von Sozialleistungen auch noch im März/April. Es war klar, dass keine Abschiebungen stattfinden können, es also keinen kausalen Zusammenhang zwischen den Handlungen der Person

und dem Unterbleiben ihrer Ausreise besteht, und trotzdem werden Sozialleistungen auf 170 EUR im Monat gekürzt. Zum Glück gibt es endlich den Erlass, der klarstellt, dass das nicht möglich ist!“ In Ostthüringen waren unsere Berater\*innen ziemlich zufrieden mit der Kommunikation der Ämter und Behörden sowohl gegenüber den Ratsuchenden als auch den Berater\*innen selbst. Probleme bereiten die vielen Anträge und undurchsichtigen Bescheide der Leistungsabteilung des Landratsamtes (insbesondere Wohngeldforderungen von Azubis) sowie die Erreichbarkeit der Botschaften zur Passbeschaffung (insbesondere bei geplanten Anträgen für § 25b AufenthG).

Seit dem 04. Mai können die meisten unserer Berater\*innen unter Einhaltung der Auflagen zu Hygiene und Infektionsschutz wieder persönliche Beratungen anbieten, und auch einige Angebote laufen langsam an. Die Pandemie zeigt wie ein Vergrößerungsglas auf ungleiche Lebensstandards und Lücken in der Bildungsgerechtigkeit unserer Gesellschaft; darauf, wer in diesem System eine finanzstarke Lobby hat und wer nicht. Die Pandemie hat aber auch gezeigt, wer „systemrelevant“ ist und den „Laden am Laufen“ hält. In diesem Sinne haben wir unsere Berater\*innen abschließend nach schönen Geschichten aus der Corona-Zeit gefragt. Im Folgenden finden Sie zwei Beispiele von Geflüchteten, die Engagement zeigen.



### **Ahmed, Auszubildender als Altenpflegehelfer**

„Also, wir tragen im Seniorenheim die ganze Zeit die Masken und Händedesinfektion muss natürlich sein. Also, ich mache das nicht wegen mir selbst, sondern für die Bewohner. Das Coronavirus ist vor allem für Seniorinnen und Senioren sehr gefährlich. Da ich im Seniorenheim ständig Kontakt zu den älteren Menschen habe, muss ich umso mehr aufpassen. Das ist manchmal sehr stressig. Wenn ich einkaufen gehe, desinfiziere ich mir immer die Hände und trage Handschuhe und Maske. Ich gehe auch nicht raus, ich bleibe immer zu Hause, nicht aus Angst vor Corona, sondern aus Angst um die alten Leute.“

### **Mohamad, Auszubildender als Mechatroniker**

Am 20. März 2020 schickte Herr Akeel folgende Nachricht an seine Kontakte: „Sehr geehrte Damen und Herren! Mein Name ist Mohamad Akeel. Während der Flüchtlingskrise hat Deutschland viele Flüchtlinge aufgenommen, ich bin einer von ihnen. Als Dank dafür möchte ich dem deutschen Volk nun helfen, diese Corona Katastrophe zu überstehen. Ich bin bereit, jede Aufgabe für die lokale Stadtverwaltung zu übernehmen. In der Stadt Altenburg kann ich für die Senioren tägliche Lebensmittel einkaufen und andere Besorgungen machen.“ Seitdem unterstützt er das Jugendforum Altenburger Land bei dem neu aufgebauten Einkaufsservice für ältere Menschen im Altenburger Land. „Wenn man weiß, dass die älteren Menschen Hilfe brauchen, muss man was machen. Ich habe sofort gepostet, dass ich bereit bin, wenn einer Hilfe braucht. Beim ersten Einkauf, nachdem ich die Bestellung abgegeben hab, war ich ganz zufrieden und ich habe gefühlt, wie froh die Oma war. Ich bin zurück nach Hause gefahren und habe meinen Eltern erzählt, was ich gemacht habe. Sie haben mir gesagt, mach alles, was du kannst, um solchen Leuten während der Corona-Krise zu helfen.“



# Gesetzliche Regelungen

## Die Anwendungshinweise zu § 60b AufenthG – Inhalt und Forderungen an die Landesregierung

Jan Elshof

Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) hat am 14. April 2020 Anwendungshinweise zu § 60b AufenthG herausgegeben. Im Juni 2019 wurden mit dem Migrationspaket gravierende Änderungen unter anderem im Aufenthalts-, Asyl- und Asylbewerberleistungsgesetz beschlossen. Teil dieses Paketes war das „Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht“, welches am 21. August 2019 in Kraft trat. Mit diesem wurde auch der § 60b AufenthG, die „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ eingeführt, oft auch als „Duldung light“ bezeichnet.

Im Folgenden soll (1) ein kurzer Überblick über den § 60b AufenthG gegeben werden, dann (2) geklärt werden, welche Verbindlichkeit die Anwendungshinweise mit sich ziehen, anschließend (3) ein Überblick über positive, negative, informative und ungeklärte Aspekte der Anwendungshinweise aus unserer Sicht gegeben werden, aus denen schließlich (4) unsere Erwartungen an Thüringen bei der Konkretisierung auf Landesebene abgeleitet werden.

### **(1) Überblick über den § 60b AufenthG**

Die Duldung nach § 60b AufenthG wird Personen erteilt, die vollziehbar ausreisepflichtig sind, die aber ihre Abschiebung verhindern, indem sie über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit täuschen oder die Abschiebung durch falsche Angaben verhindern. Sie wird auch an Personen erteilt, die zumutbare Handlungen bei der Erfüllung der besonderen Passbeschaffungspflicht nicht vornehmen. In den Absätzen 2 und 3 der Vorschrift wird ein umfang-

reicher Katalog dieser Handlungen aufgelistet und damit die besondere Passbeschaffungspflicht definiert. Die „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ ist mit zahlreichen Restriktionen verknüpft, die in Abs. 5 der Vorschrift geregelt sind: Personen, die eine solche Duldung haben, dürfen nicht arbeiten und unterliegen einer Wohnsitzauflage. Die Zeiten, in denen diese Duldung gewährt wird, gelten nicht als Verduldungszeiten für Bleiberechtsregelungen wie §§ 25a, 25b AufenthG.

### **(2) Welche Verbindlichkeit haben die BMI-Anwendungshinweise?**

Anwendungshinweise sollen die Anwendung eines Gesetzes vereinheitlichen und erleichtern. Sie sind rechtlich nicht bindend. Rechtlich bindend bleibt weiter nur das Bundesgesetz. Die Bundesländer können im Rahmen von Erlassen die Vorschriften des Bundesgesetzes konkretisieren, dabei steht es in ihrem Ermessen, ob sie in den Erlassen die Anwendungshinweise aufgreifen (und wenn sie es tun, in welchen Punkten und in welchem Umfang) und somit eine Verbindlichkeit für die Ausländerbehörden schaffen. Bis es eine solche Regelung auf Landesebene gibt, ist davon auszugehen, dass die Ausländerbehörden die Anwendungshinweise des BMI ermessensleitend nutzen.

### **(3) Aspekte der Anwendungshinweise**

#### *3.1 Positive Aspekte*

Unter Teil 2 wird in den Anwendungshinweisen konkretisiert, was unter der Täuschung über die Identität oder Staatsangehörigkeit zu ver-

stehen ist. Positiv ist dabei hervorzuheben, dass unter 2.2.4 erklärt wird, dass die Verwendung zulässiger Varianten von Transliterationen regelmäßig keine Täuschung darstellt. Personen aus anderen Staaten, in denen keine lateinische Schrift verwendet wird, ist oftmals nicht bekannt, welche Variante des Namens in lateinischer Schrift der Herkunftsstaat in ihrem Fall verwendet. Möglich ist es aber, dass die Behörden regelmäßig verlangen, den Namen in der im Herkunftsstaat gebräuchlichen Schrift anzugeben.

Unter Teil 7 der Anwendungshinweise wird die Freiwilligkeitserklärung spezifiziert. Freiwilligkeitserklärungen sind unter § 60b Abs. 3 Nr. 3 AufenthG geregelt. Sie sind Teil des mit der „Duldung light“ eingeführten umfangreichen Katalogs an Mitwirkungspflichten. Eine Freiwilligkeitserklärung ist eine Erklärung gegenüber den Behörden des Herkunftsstaates, freiwillig aus dem Bundesgebiet auszureisen. Dieser sind allerdings Grenzen gesetzt: Den Anwendungshinweisen zufolge muss zum Beispiel keine freiwillige Verpflichtung dafür abgegeben werden, einen unzumutbaren Kriegsdienst im Herkunftsland abzuleisten.

Teil 8 der Anwendungshinweise spezifiziert die Erklärung zur Erfüllung der Wehrpflicht. Hiernach ist es regelmäßig zumutbar, die Wehrpflicht zu erfüllen, sofern hiervon die Ausstellung eines Reisedokumentes abhängig gemacht wird. Allerdings gibt das Gesetz auch die Einschränkung, dass die Erklärung zur Erfüllung der Wehrpflicht nicht verlangt werden kann, wenn die Erfüllung der Wehrpflicht aus zwingenden Gründen unzumutbar ist. Dies wird durch die

Anwendungshinweise unter 8.2.1 spezifiziert: Nicht zumutbar ist danach die Rückkehr in Kriegsgebiete als aktiv wehrdienstleistende Person, insbesondere, sofern die Abschiebung dorthin ausgesetzt ist. Dementsprechend können solche Verpflichtungserklärungen während der Dauer eines bewaffneten Konflikts nicht gefordert werden.

Mit Teil 9 der Anwendungshinweise wird auf die Gebührenzahlung eingegangen, welche unter § 60b Abs. 3 Nr. 5 AufenthG geregelt ist. Demnach ist es regelmäßig zumutbar, die vom Herkunftsstaat für die behördlichen Passbeschaffungsmaßnahmen allgemein festgelegten Gebühren zu zahlen. Als positiv ist zu vermerken, dass entsprechend der Anwendungshinweise Zahlungen von Schmier- und Bestechungsgeldern nicht zumutbar sind.

### 3.2 Informative Aspekte:

Unter Teil 5 der Anwendungshinweise wird die Mitwirkung an der Ausstellung oder Verlängerung des Passes oder Passersatzes konkretisiert, welche unter § 60b Abs. 3 Nr. 1 AufenthG geregelt ist. Die Mitwirkung darf nicht zu einer unzumutbaren Härte führen. Unter 5.3 wird in den Anwendungshinweisen erklärt, dass bei einer vollziehbaren Ausreisepflicht davon auszugehen ist, dass von den Kontakten mit Stellen des Herkunftsstaates keine aufenthalts- oder asylrechtlich relevante Gefahr ausgeht, denn diese Gefahr wird im Rahmen des Asylverfahrens geprüft.<sup>1</sup> Wenn eine ausreisepflichtige Person eine unzumutbare Härte angibt, da der Kontakt Dritte im Herkunftsstaat konkret gefährdet, muss diese Gefahr gegen-

über der Ausländerbehörde belegt werden.

Teil 12 der Anwendungshinweise geht unter anderem auf die eidesstattliche Versicherung ein, welche in § 60b Abs. 3 Satz 4 AufenthG geregelt ist, und die die Ausländerbehörde einfordern kann, um Handlungen aus dem Katalog der besonderen Passbeschaffungspflichten glaubhaft zu machen. In 12.9 der Anwendungshinweise wird konkretisiert, dass insbesondere Tatsachen, zu denen typischerweise keine Belege existieren, Gegenstand einer eidesstattlichen Versicherung sein können. Das können beispielsweise telefonische Kontakte zu Vertretungen des Heimatstaates sein. Solche telefonischen Kontakte können die Duldungsinhaber\*innen dokumentieren, mit der Versicherung an Eides statt wird dieser Form der Mitwirkung u. U. mehr Gewicht eingeräumt. Nach der Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung ist die besondere Passbeschaffungspflicht nicht zwingend als erfüllt anzusehen. Die Versicherung an Eides statt geht in eine Gesamtwürdigung bei der Beurteilung der Mitwirkung ein.

### 3.3 Negative Aspekte:

Teil 11 der Anwendungshinweise behandelt die Pflichten der Ausländerbehörde und soll damit den § 60b Abs. 3 Satz 2 AufenthG konkretisieren. Nach dieser Norm muss die Ausländerbehörde auf den Katalog an Mitwirkungspflichten hinweisen. Leider wird durch die Anwendungshinweise die Hinweispflicht nicht konkretisiert, wodurch für die Ausländerbehörde ein großer Spielraum bleibt, der zum Nachteil der Duldungsinhaber\*innen gerei-

chen kann. In mehreren Punkten wird dies deutlich. So wird erstens in 11.2 erklärt, dass es der Ausländerbehörde freisteht, auf die rechtlichen Nachteile einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ hinzuweisen. Zweitens erklärt 11.3, dass die Ausländerbehörde die Pflichten nach § 60b Abs. 3 Satz 1 AufenthG nicht sehr detailliert wiedergeben muss. Auch vage und möglicherweise wenig konkrete Hinweise sind damit durch die Anwendungshinweise gedeckt. In 11.4 wird in Bezug auf den § 60b Abs. 3 Satz 3 AufenthG erklärt, dass ein in allgemeiner Form gegebener Hinweis ausreicht. Die Rechtsprechung hat aber im Unterschied dazu darauf aufmerksam gemacht, dass die Ausländerbehörden Mitwirkungspflichten zu konkretisieren haben (diese Rechtsprechung bezieht sich auf Mitwirkungspflichten vor Einführung des § 60b AufenthG).<sup>2</sup> Immerhin wird in 11.9 darauf hingewiesen, dass eine Übersetzung der Hinweise geboten ist, wenn eine Person nicht über entsprechende Deutschkenntnisse verfügt.

Teil 1 der Anwendungshinweise gibt Ergänzungen zum Grundtatbestand. Der problematischste Punkt der Anwendungshinweise findet sich in diesem Teil, nämlich unter 1.9. Hier wird erklärt: Wenn die Abschiebung zusätzlich aus einem anderen Grund nicht vollzogen werden kann, der nicht in § 60b Abs. 1 AufenthG genannt ist, soll grundsätzlich dennoch die Duldung „für Personen mit ungeklärter Identität“ erteilt werden. Somit genügt für die Ausstellung der Duldung „für Personen mit ungeklärter Identität“ grundsätzlich, dass ein dafür ausreichender Grund

<sup>1</sup> Außerdem wird auf das Verfahren nach § 79 Abs. 1 Satz 2 AufenthG verwiesen, wonach die Ausländerbehörde über Abschiebungsverbote gemäß § 60 Abs. 5 und 7 AufenthG auf der Grundlage ihrer zugänglicher Erkenntnisse entscheidet, und auf § 72 Abs. 2 AufenthG, wonach die Ausländerbehörde über zielstaatsbezogene Abschiebungsverbote gemäß § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG nach Beteiligung des BAMF entscheidet.

<sup>2</sup> Eichler, Kirsten (2020): *Die Duldung für „Personen mit ungeklärter Identität“ – Erläuterungen für die Beratungspraxis zu den Anwendungshinweisen des BMI zu § 60b AufenthG*. Der Paritätische Gesamtverband. S. 6.

gegeben ist. Auf andere Duldungsgründe kommt es dann grundsätzlich nicht mehr an.<sup>3</sup>

### 3.4 Ungeklärte Aspekte:

Teil 15 der Anwendungshinweise geht auf die Rechtsfolgen einer Duldung nach § 60b AufenthG ein. In 15.1 wird erklärt, dass Zeiten ab der Ausstellung der Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ nicht als Zeiten angerechnet werden, die tatbestandlich als Zeiten des Besitzes einer Duldung anzusehen sind. Damit wird näher erklärt, was im Gesetz unter „Vorduldungszeiten“ zu verstehen ist. Unklar bleibt aber weiterhin die Frage, ob Zeiten, in denen eine Person im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG war, weiterhin als Vorduldungszeiten zählen oder ob diese Zeiten mit dem Ausstellen einer Duldung nach § 60b AufenthG erlöschen und mit dem Ausstellungsdatum einer erneuten Duldung nach § 60a AufenthG die Vorduldungszeiten bei Null beginnen. Werden die Vorduldungszeiten durch die Ausstellung einer Duldung nach § 60b AufenthG nur unterbrochen oder auf Null gesetzt? Dies klären die Anwendungshinweise leider nicht abschließend.

#### (4) Erwartungen an die Thüringer Landesregierung

Aus den positiven, negativen und ungeklärten Aspekten der Anwendungshinweise des BMI ergeben sich aus unserer Sicht Empfehlungen an die Landesregierung bei einer Erstellung eines Erlasses zu § 60b AufenthG. Die positiven Aspekte sollten

in einen Erlass integriert werden: Erstens der Hinweis, dass die Verwendung von zulässigen Varianten von Transliterationen in der Regel keine Täuschung darstellt. Zweitens, dass keine Verpflichtungserklärung dafür abgegeben werden muss, einen unzumutbaren Kriegsdienst im Herkunftsland abzuleisten. Drittens, dass es nicht zumutbar ist, in Kriegsgebiete als aktiv wehrdienstleistende Person zurückzukehren und dass Verpflichtungserklärungen während der Dauer des bewaffneten Konflikts nicht gefordert werden können. Viertens, dass Zahlungen von Schmier- und Bestechungsgeldern als nicht zumutbar angesehen werden. Fünftens, dass eine Übersetzung der Hinweise aus dem Katalog der Mitwirkungspflichten nach § 60b Abs. 3 AufenthG geboten ist, wenn eine Person nicht über entsprechende Deutschkenntnisse verfügt.

Bei einigen Aspekten wünschen wir uns in einem Thüringer Erlass allerdings Regelungen, die von den Anwendungshinweisen des BMI abweichen: Erstens sollte die Hinweispflicht für die Ausländerbehörden unbedingt konkretisiert werden. Die Anwendungshinweise lassen den Ausländerbehörden einen zu großen Ermessensspielraum und schreiben den Behörden wenig Konkretes in Bezug auf die Hinweise vor. Hinweise an die Duldungsinhaber\*innen müssen so konkret wie möglich sein. Erst dann sind die Entscheidungsschritte für die Personen nachvollziehbar, was durch abstrakte Formulierungen oft nicht gewährleistet ist.

In einem potenziellen Thüringer Erlass wünschen wir uns die Regelung, dass beim Vorliegen anderer Duldungsgründe keine Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ ausgestellt werden darf.

Weiterhin wäre eine Regelung für die Zeiten vor der Ausstellung der Duldung nach § 60b AufenthG wünschenswert. Aus dem Bundesgesetz ist nicht eindeutig ersichtlich, ob diese Zeiten als Duldungszeiten für Bleiberechtsregelungen angerechnet werden können und auch die Anwendungshinweise leisten hier keine Aufklärung. Unserem Verständnis nach, wie auch dem der Juristin Kirsten Eichler<sup>4</sup>, werden die Duldungszeiten vor dem Ausstellen einer Duldung nach § 60b AufenthG als Zeiten für Bleiberechtsregelungen angerechnet. Die Gesetzesbegründung<sup>5</sup> ist hier konkreter als die Anwendungshinweise. In ihr wird erklärt, dass die vor der Erteilung der Duldung nach § 60b AufenthG zurückgelegten Zeiten weiterhin zählen. Wir wünschen uns, dass ein Thüringer Erlass dieser Gesetzesbegründung folgt.

Weitere Informationen finden Sie in der neuen Publikation von Kirstin Eichler: Die Duldung für „Personen mit ungeklärter Identität“ – Erläuterungen für die Beratungspraxis zu den Anwendungshinweisen des BMI zu § 60b AufenthG

[https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/200520\\_60b\\_AufenthG\\_.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/200520_60b_AufenthG_.pdf)

<sup>3</sup> Ein Duldungsgrund liegt beispielsweise vor, wenn eine Abschiebung ausgesetzt ist, weil die ausreisepflichtige Person ein Kind mit einer\*em Deutschen hat (rechtlicher Duldungsgrund gemäß § 60a Abs. 2 Satz 1 erste Alternative). Ein Duldungsgrund liegt auch vor, wenn es keine Flugverbindungen in das Herkunftsland gibt (tatsächlicher Duldungsgrund gemäß § 60a Abs. 2 Satz 1 zweite Alternative). Obwohl in diesen Fällen einer Abschiebung noch andere Gründe entgegenstehen als lediglich die Täuschung über die Identität oder die Weigerung, der besonderen Passbeschaffungspflicht nachzukommen, wird eine Duldung gemäß § 60b AufenthG ausgestellt.

<sup>4</sup> Eichler, Kirsten (2019): Das Sanktionsregime der „Duldung light“. In: *Das Migrationspaket. Beiträge zu den aktuellen gesetzlichen Neuerungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie in weiteren Rechtsgebieten*. Beilage zum Asylmagazin 8–9/2019, S. 71.

<sup>5</sup> Bundestag Drucksache 19/10047, S. 39.

## Sozialleistungskürzungen bei Asylsuchenden — der § 1a AsylbLG in der Praxis

Juliane Kemnitz

In den folgenden Newslettern soll sich mit den Kürzungstatbeständen des § 1a AsylbLG beschäftigt werden. Die gute Nachricht zum Beginn: Im Moment greift der Paragraph nicht. Es gibt einen Erlass des Thüringer Migrationsministeriums zur eingeschränkten Anwendbarkeit des § 1a AsylbLG vom 23. April 2020.<sup>1</sup>

Der Erlass stellt klar, dass im Moment die Frage, ob eine Abschiebung möglich ist oder nicht, außerhalb des Einflussbereichs der\*des einzelnen Asylsuchenden liegt. Denn Abschiebungen sind aktuell faktisch nicht möglich.

Durch die Corona-Pandemie können Abschiebungen innerhalb und außerhalb Europas in den meisten Fällen nicht durchgeführt werden. Bisher war es für die Sozialämter möglich, Menschen mit einer Duldung, die aus Perspektive der Ämter nicht genug an ihrer eigenen Abschiebung mitgewirkt haben, mit zeitlich begrenzten Leistungskürzungen zu sanktionieren. Diese Geflüchteten bekommen dann lediglich Leistungen nach § 1a Asylbewerberleistungsgesetz ausgezahlt.

Unter die aktuellen Einschränkungen des öffentlichen Lebens fallen auch die fehlenden Reiseverbindungen in Herkunftsländer. Abschiebungen finden de facto nicht statt. Das Bundessozialgericht stellte 2017 fest, dass durch eine Verhaltensänderung der Betroffenen das Abschiebehindernis beseitigt werden können müsste – zu Pandemie-Zeiten ist das allerdings unmöglich. Die Landesregierungen von Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein haben bereits im März klargestellt, dass die für das Existenzminimum notwendigen Grundleistungen gezahlt werden und keine Sanktionen erteilt werden.

### Weiterführende Informationen:

Voigt, Claudius: Arbeitshilfe der Parität (09/2019) „Soziale Rechte für Geflüchtete – Das Asylbewerberleistungsgesetz“

<https://www.asyl.net/themen/sozialrecht/asylbewerberleistungsgesetz/>

Die Regelungen des Erlasses im Überblick:

### § 1a Abs. 1 AsylbLG:

Besteht keine Ausreisemöglichkeit für die betroffene Person, ist die Kürzung von Amts wegen aufzuheben.

### § 1a Abs. 3 AsylbLG:

Dieser Kürzungstatbestand kann nur angewandt werden, wenn es eine vollziehbare Abschiebungsanordnung bzw. Abschiebungsandrohung gibt. D. h., wenn aus von den Geflüchteten nicht zu vertretenden Gründen die Abschiebung nicht durchgeführt werden kann, kann auch nicht an den Sozialleistungen gekürzt werden.

### § 1a Abs. 4 Satz 2 und 3 AsylbLG:

Asylsuchende, für die ein anderer EU-Staat zuständig ist, entweder im Rahmen eines europäischen Verteil-Verfahrens oder weil sie dort einen Schutzstatus erhalten haben, können momentan aufgrund der Pandemie nicht überstellt werden und auch nicht ausreisen. Ihnen dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

### § 1a Abs. 7 AsylbLG:

Geflüchtete, deren Asylantrag aufgrund der Dublin-III-Verordnung rechtskräftig als unzulässig abgelehnt wurde, können im Moment nicht überstellt werden. D. h., dass auch keine Sozialleistungen gekürzt werden dürfen, wie unter „Nicht-Pandemie“-Zeiten möglich.

Menschenrechtsorganisationen und Wohlfahrtsverbände wie die PARITÄT und die AWO fordern grundsätzlich die Abschaffung der verfassungsrechtlich problematischen Sozialleistungskürzungen unterhalb des Existenzminimums bzw. die Abschaffung des AsylbLG als diskriminierendes Sondergesetz.<sup>2</sup>

1 [https://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/pdf/gesetze\\_verordnungen/thuringen/2020%2004%2023%20Th%C3%BCr%20Erlass%20%C2%A71a%20AsylbLG%20wegen%20Corona.pdf](https://www.fluechtlingsrat-thr.de/sites/fluechtlingsrat/files/pdf/gesetze_verordnungen/thuringen/2020%2004%2023%20Th%C3%BCr%20Erlass%20%C2%A71a%20AsylbLG%20wegen%20Corona.pdf)

2 Stellungnahme AWO: [https://www.asyl.net/fileadmin/user\\_upload/publikationen/Stellungnahmen/StellungnAWO/AWO\\_Stellungnahme\\_AsylbLG\\_\\_29.03.2019\\_.pdf](https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Stellungnahmen/StellungnAWO/AWO_Stellungnahme_AsylbLG__29.03.2019_.pdf)

## Das Elend für Geflüchtete innerhalb Europas darf nicht ignoriert werden – Urteil des EuGH vom 19. März 2020 (C-564/18)

Juliane Kemnitz

In einem weiteren Urteil hat der Europäische Gerichtshof bestätigt, dass es verboten ist, einen Asylantrag als unzulässig abzulehnen, weil die\*der betreffende Asylsuchende bereits in einem anderen europäischen Staat einen Schutzstatus besitzt. Die europäischen Richtlinien sehen vor, dass es ein Vertrauen und eine Zusicherung zwischen den europäischen Staaten gibt, dass menschenrechtliche Standards innerhalb der Mitgliedsländer gewahrt werden. Flieht also jemand z. B. mit einem Schutzstatus in Ungarn innerhalb der EU weiter, wird ihr\*sein in Deutschland gestellter Asylantrag als unzulässig abgelehnt. Das bedeutet, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge prüft die Situation in Ungarn nicht, sondern lehnt das Schutzgesuch aus formalen Gründen ab.

Dieses Vorgehen wurde in mehreren Fällen vom EuGH verboten. Das Gericht verweist auf die Pflicht der Mitgliedsstaaten entsprechend Art. 38 der europäischen Aufnahmerichtlinie (2013/32), die konkrete Situation für den Betroffenen im ersten asylgewährenden Land zu prüfen. Innerhalb der EU muss die Wahrung der Standards aus der europäischen Menschenrechtskonvention sichergestellt sein. Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob das ungarische Recht mit dem europäischen Recht vereinbar sei. In Ungarn kann ein Antrag auf internationalen Schutz als unzulässig abgelehnt werden, wenn die\*der Asylsuchende über einen Staat einreiste, der Beitrittskandidat für die europäische Union ist.

## (Aus-)Bildung, Arbeit

### Die neue generalistische Pflegeausbildung

Michael Hagel

Seit dem 01. Januar 2020 werden die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammengeführt.

Eine zehnjährige allgemeine Schulbildung (Realschulabschluss) ist Voraussetzung für die neue Ausbildung in der Pflege. Junge Erwachsene mit Hauptschulabschluss können nach neun Jahren Schule eine Ausbildung zum\*zur Pflegehelfer\*in beziehungsweise Pflegeassistent\*in absolvieren. Im Anschluss können auch sie eine Ausbildung zur Pflegefachkraft machen. Dabei wird ein Drittel der Ausbildungszeit angerechnet. Wie gehabt, können sich auch Interessent\*innen, die nach dem Hauptschulabschluss schon eine andere Berufsausbildung absolviert haben, für eine Ausbildung in der Pflege bewerben.

Die Ausbildung zur „Pflegefachfrau“ bzw. zum „Pflegefachmann“

dauert wie üblich drei Jahre. Der theoretische Unterricht findet an den entsprechenden Schulen statt, das Erlernen und die Ausübung der praktischen Inhalte in den Pflegeeinrichtungen mit den jeweils unterschiedlichen Pflegebereichen.

Alle Auszubildenden erhalten zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung und wählen einen Vertiefungsbereich in der praktischen Ausbildung. Die Azubis haben demnach ein Wahlrecht und können sich spezialisieren. Wichtig dafür ist die Vereinbarung eines sogenannten Vertiefungseinsetzes im Ausbildungsvertrag.

Vier bis sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels können sie einen Schwerpunkt setzen und damit den Abschluss mit der Spezialisierung „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ oder „Altenpflege“ erwerben. Auszubildende, die im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortset-

zen, erwerben den Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“.

Nach zwei Dritteln der Ausbildung wird eine Zwischenprüfung zur Ermittlung des Standes der Ausbildung eingeführt. Es wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, die mit der Zwischenprüfung festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistent- oder -helfer\*innen-ausbildung anzuerkennen. Um die Ausbildung weiterhin fortzuführen, ist ein Bestehen der Prüfung nicht erforderlich.

Neu ist die einheitliche Finanzierung der generalistischen Pflegeausbildung ab 2020 über Landesfonds. Über ein Umlageverfahren zahlen u. a. alle Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser in diesen Ausgleichsfonds. Träger der praktischen Ausbildung erhalten finanzielle Entlastungen.

Neu ist auch, dass die generalistische Pflegeausbildung über die EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt wird. Die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege können weiterhin im Rahmen einer Einzelfallprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten anerkannt werden. Wie sich die neue generalistische Ausbildung

in der Praxis niederschlägt und inwieweit das theoretische Konstrukt bis zum Ende gedacht ist, bleibt abzuwarten. Es lässt sich jedoch feststellen, dass für kleinere Pflegeeinrichtungen mit der generalistischen Auslegung ein Mehraufwand im Hinblick auf die erweiterten Ausbildungsinhalte verbunden ist. Die ursprünglich gedachte komplette generalistische Pflegeausbildung scheiterte am Widerstand der Be-

fürworter der spezialisierten Richtungen. Eine einheitliche EU-weite Berufsqualifikationsanerkennung im Pflegebereich ist mit der Kompromissformel auch nicht erreicht, was wohl eigentlich großes Ziel der Reform war. Auch die Frage, was passiert, wenn man während bzw. nach der Zeit der Spezialisierung doch im Bereich der klassischen Krankenpflege tätig sein möchte, ist nicht gänzlich geklärt.

## Integration in die Arbeitswelt bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten sowie Geflüchteten

Dr. Werner Schmidt

Oft wird angenommen, dass die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt besonders schwierig ist, schwieriger als bei Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten, vor allem schwieriger als bei den klassischen „Gastarbeitern“ Westdeutschlands.

Hinter solchen Vermutungen stecken mitunter Ressentiments, die keiner rationalen Überprüfung standhalten. Allerdings gibt es auch Bedenken, die sich auf reale Probleme beziehen, etwa fehlende Deutschkompetenzen und geringe berufliche Qualifikationen. Jedenfalls ist zu beobachten, dass die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt nicht immer ganz einfach ist. Öfter werden zudem ausgeprägte kulturelle Unterschiede als ein besonderes Integrationshindernis bei Geflüchteten betrachtet.

Hier sollen zwei Dimensionen von Integration diskutiert und zwischen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten einerseits und Geflüchteten andererseits verglichen werden: das Ankommen im Arbeitssystem (Inkorporation) und die soziale Integration unter Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit (betriebliche Sozialintegration).

### Inkorporation

Es ist zutreffend, dass die Integration in die Arbeitswelt von Geflüchteten gegenüber der von Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten besondere Schwierigkeiten aufweist. Doch die Unterschiede liegen weniger daran, dass die heutigen Geflüchteten geringer qualifiziert oder weniger sprachkompetent wären. Auch kulturelle Unterschiede sind nicht primär. Die zentralen Unterschiede hängen mit dem Zwang zur Migration sowie den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zusammen.

Kurz, es sind weniger die Menschen, die sich unterscheiden, sondern die Umstände.

1955 vereinbarte die Bundesrepublik ein Anwerbeabkommen mit Italien, dem später weitere Abkommen mit Spanien, Griechenland, der Türkei, Marokko, Südkorea, Portugal, Tunesien und Jugoslawien (1968) folgten, um von der Industrie benötigte Arbeitskräfte zu gewinnen. Vor allem anfangs war es für Migrantinnen und Migranten oft nicht erforderlich, selbst in Deutschland nach einem Arbeitsplatz zu suchen, da die



Firmen sogar die Reisen und Wohnheimplätze organisierten. Zwar endete diese Praxis mit dem Anwerbestopp 1973, doch allmählich setzte der Prozess der „Kettenmigration“ ein, bei dem die Arbeitsmarkterfahrungen und die Vermittlungshilfe von Verwandten oder Bekannten genutzt werden konnten. Auch die ehemaligen Vertragsarbeiterinnen und Vertragsarbeiter in der DDR waren nicht mit der Schwierigkeit konfrontiert, sich um einen Arbeitsplatz kümmern zu müssen. Zwar war die gesellschaftliche Integration ebenfalls sehr bescheiden und faktisch wohl nicht gewollt, doch Arbeitslosigkeit drohte erst mit der Wende.

Obgleich heute auch Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten meist selbst nach Arbeit suchen müssen, hatten 2018 von den 2,6 Mio. Migrantinnen und Migranten in Privathaushalten mit Hauptzuwanderungsmotiv Arbeit und Beschäftigung 65 % bereits vor der Einreise auch eine Stellenzusage (Mikrozensus, Statistisches Bundesamt 2019: 492).

Weil Geflüchtete zur Flucht gezwungen sind und ihr primäres Migrationsmotiv nicht die Suche nach Arbeit ist, können sie häufig weder den Zeitpunkt noch das Ziel der Reise im Voraus bestimmen und sie verfügen gewöhnlich vor der Einreise auch über keine Stellenzusage. Aus diesem Grunde ist für Geflüchtete die Suche nach Arbeit schwierig und langwierig.

Hinzu kommen Arbeitsverbote und bisweilen verunsicherte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die davor zurückschrecken, Geflüchtete einzustellen, da sie Abschiebungen befürchten. Zudem hat sich die Wirtschaftsstruktur erheblich verändert. Den „Gastarbeitern“ standen zahlreiche Arbeitsplätze in der Industrie zur Verfügung, die gerin-

ge Sprach- und Qualifikationsanforderungen stellten, auf denen jedoch gleichwohl relativ gut verdient werden konnte. Solche Arbeitsplätze sind seltener geworden. Zudem sind Geflüchtete in der Industrie heute oft chancenlos gegenüber Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die bereits länger darauf warten, übernommen zu werden. Einfacharbeitsplätze finden sich vornehmlich im Gastgewerbe, in Logistik, Reinigung oder gerade auch in der Leiharbeit. Die Verdienste sind im privaten Dienstleistungssektor oft schlechter als in der Industrie, auch da es nicht selten an Tarifverträgen und einer Vertretung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlt.

Damit sind die Unterschiede jedoch nicht hinreichend beschrieben. Unter den Geflüchteten sind neben Geringqualifizierten auch etliche mit höherer Schulausbildung und Studium. Auf die Flucht begeben sich nicht nur Menschen, die auf dem heimischen Arbeitsmarkt geringe Chancen haben, sondern alle, die dazu gezwungen werden. Und bekanntlich kommen in Deutschland dann diejenigen an, die es bis hier schaffen. Viele Geflüchtete sind jung und ausbildungsfähig.

Im September 2019 waren über 55.000 Geflüchtete in einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung (BA 2020). Die Chancen stehen somit gar nicht so schlecht, dass zumindest ein Teil der Geflüchteten bereits in der ersten Generation Aufnahme in die Segmente beruflicher und akademisch qualifizierter Tätigkeiten findet. Das ist anders, als es in aller Regel bei den früheren Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten der Fall war, als eine stabile Unterschichtung entstand, die erst in der zweiten und dritten Generation allmählich aufbricht.

Allerdings sind es nicht nur die mitgebrachten Qualifikationen, die diese Chance eröffnen, auch der Umgang der deutschen Politik und Gesellschaft mit den heutigen Geflüchteten unterscheidet sich in einer Hinsicht positiv vom Umgang mit den früheren „Gastarbeitern“.

Geflüchteten werden heute Sprach- und Integrationskurse angeboten. Betriebe boten und bieten Fördermaßnahmen wie Berufsvorbereitungskurse an. Außerhalb wie innerhalb der Betriebe entstand eine von ehren- und hauptamtlichen Unterstützerinnen und Unterstützern getragene „Willkommenskultur“, die zumindest teilweise noch immer existiert. Zur Zeit der „Gastarbeiter“ wurde Sprach-, Integrations- und Qualifikationsförderung für entbehrlich gehalten, da geglaubt oder zumindest suggeriert wurde, dass es nur um einen vorübergehenden Aufenthalt gehen würde. Inzwischen hat sich Deutschland stärker auf das Selbstverständnis eines Einwanderungslands eingelassen.

Die Einflüsse auf die Chancen, in der Arbeitswelt anzukommen, unterscheiden sich somit bei Geflüchteten sowohl negativ als auch positiv vom Vergleichsfall der Arbeitsmigration. Geflüchtete erfahren mehr Unterstützung, aber auch mehr Ausschluss. Nicht kulturelle Unterschiede, sondern der politische Wille und die Arbeitsmarktentwicklung werden in dieser Konstellation über den Erfolg der Inkorporation von Geflüchteten letztlich entscheiden.

### **Betriebliche Sozialintegration**

Obwohl die klassischen „Gastarbeiter“ meist nur im Segment der einfachen Arbeit tätig waren, entwickelte sich die soziale Integration im Umgang der Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft allmählich relativ positiv. Zwar verschwanden

den Ressentiments und Ablehnung in der Gesellschaft keineswegs, doch sie waren am Arbeitsplatz weniger ausgeprägt und ließen zudem im Zeitverlauf nach.

*„Wir sind alle schon ziemlich lange hier im Betrieb, gute zehn Jahre fast jeder, und da haben wir kein Problem.“ (Arbeitsmigrant ausländischer Herkunft) (Schmidt 2006: 163)*

Da im Arbeitsalltag ein einigermaßen freundlicher Umgang selbst von jenen kaum zu umgehen ist, denen an Kontakten zu Menschen anderer Herkunft eigentlich wenig liegt, führt die lang andauernde Zusammenarbeit dazu, dass sich sozusagen „hinter dem Rücken“ der Beteiligten allmählich ein gewisses Maß an Nähe und Kollegialität einstellt („pragmatische Zusammenarbeit“). Ob beabsichtigt oder nicht, es sind dann damit oft auch kollegiale Emotionen verbunden. Allerdings wird dieser positive Effekt nur unter gewissen Voraussetzungen dominant, nämlich dann, wenn sich die Beteiligten in einem Feld bewegen, in dem zumindest im Grundsatz alle Menschen denselben Regeln unterworfen sind, also keine grundsätzlichen, kategorialen Unterschiede bestehen (wie es etwa in einem Kastensystem der Fall wäre). Das Betriebsverfassungsgesetz, Tarifverträge, eine einheitliche Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung etc. sorgen in vielen Betrieben dafür, dass Gleichbehandlung als selbstverständlich gilt (Hinken 2001) und die Beschäftigten im Grundsatz als Gleiche gelten („betrieblicher Universalismus“).

Wechselseitige Anerkennung funktioniert nur dann gut, wenn Menschen grundsätzlich gleich viel gelten und vor allem keine ausgeprägten kategorialen Unterschiede zwischen diesen gemacht werden. Gelten Angehörige bestimmter Gruppen (etwa Geflüchtete oder Ausländerinnen

und Ausländer) weniger als andere, etwa da ihnen weniger Rechte zugewilligt oder sie sozial abgewertet werden, dann wird wechselseitige Anerkennung zum ungleichen Tausch, der für die Etablierten weniger attraktiv ist als für diejenigen, denen es an sozialer Anerkennung gebricht. Nur wenn wechselseitig alle in einem ähnlichen Maß an Anerkennung gewinnen, dann funktioniert der Mechanismus wechselseitiger sozialer Anerkennung ohne größere Einschränkungen.

Sind solchermaßen förderliche Bedingungen jedoch vorhanden, zu denen neben grundsätzlicher Statusähnlichkeit und gemeinsamen Regeln auch gemeinsame Ziele (etwa Produktion und Markterfolg) und eine gewisse Dauer der Zusammenarbeit zu zählen sind (Allport 1979), dann sind die Chancen erfolgreicher wechselseitiger Sozialintegration trotz Unterschichtung groß. Vor allem dann, wenn man sich darauf verständigen kann, dass politische und kulturelle Unterschiede aus der Arbeitswelt verbannt bleiben, sozusagen als „Privatsache“ gelten („Externalisierung“). Da kategoriale Abwertungen nicht rechtlich bedingt sein müssen, sondern oft explizit oder implizit an tatsächlichen oder vermeintlichen kulturellen Unterschieden festgemacht werden, sind es oft Herkunftsminderheiten und vulnerable Gruppen, denen daran liegt, kulturelle Besonderheiten auszublenden.

*„When I am out, I leave my religion at home, [...] then I go home and do my prayers.“ (Geflüchteter) (Schmidt 2020: 105)*

Hier gibt es zwischen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten einerseits und Geflüchteten andererseits keine prinzipiellen Unterschiede.

Die Sozialintegration bei Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten sowie Geflüchteten sollte sich somit eigentlich vornehmlich nach der Dauer des Aufenthalts unterscheiden. Dieser Unterschied ist relevant, da die 2015/16 gekommenen Flüchtlinge kaum über langjährige Betriebszugehörigkeit verfügen können. Ein Fortschritt der Sozialintegration wäre somit lediglich eine Frage der Zeit, gäbe es nicht auch die genannten Unterschiede im Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Unsicherheit, die Arbeit in Branchen, in denen es oft an Tarifverträgen und Betriebsräten fehlt, sowie rechtspopulistische und rechtsextreme Diskurse, die abwertende kategoriale Unterscheidungen zu etablieren suchen. Soweit es gelingt, solche Unterscheidungen wirkmächtig zu bekommen, tendieren die „etablierten Beschäftigten“, wie skizziert, eher zu Distanz oder Ablehnung, um Anerkennungsverluste zu vermeiden.

Es gibt somit gute Chancen, aber auch nicht zu übersehende Risiken bei der Integration von Geflüchteten. Weniger kulturelle Unterschiede sind es allerdings, an denen sich ernstzunehmende Risiken festmachen lassen, sondern ein Rechtspopulismus, der Abwertung und Ablehnung befördert, sowie eine Politik, die einen Zickzackkurs zwischen Integration und Abschreckung fährt.

Fehlt es zudem an hinreichend etablierten universellen Regeln, etwa, weil es keine Tarifverträge und auch keine Betriebsräte als gemeinsame Interessenvertretung aller Beschäftigten gibt, dann wird eine alltägliche Begegnung auf Augenhöhe bei der Arbeit erschwert. Auch tatsächliche oder vermeintliche Arbeitsmarktkonkurrenz mag Integration erschweren, doch gleichwohl gibt

es letztlich keinen Grund, an einem Erfolg der Integration von Geflüchteten in der Arbeitswelt zu zweifeln, es sei denn, die Voraussetzungen des „betrieblichen Universalismus“ erodieren weiter und der Einfluss rechtspopulistischer Diskurse auf Politik und „etablierte Beschäftigte“ lässt sich nicht eindämmen.

#### Literatur

Allport, Gordon W. (1979): *The Nature of Prejudice*, Cambridge/MA: Basic Books.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2020): *Fluchtmigration, Arbeitsmarkt kompakt*, März 2020.

Hinken, Günter (2001): *Die betriebliche Integration von Arbeitsmigranten in Deutschland*. In: Hunger, Uwe / Meendermann, Karin / Santel, Bernhard / Woyke, Wichard (Hrsg.): *Migration in erklärten und »unerklärten« Einwanderungsländern*, Münster: LIT.

Schmidt, Werner (2006): *Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*, Berlin: edition sigma.

Schmidt, Werner (2020): *Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität*, Bielefeld: Transcript.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018*, Fachserie 1 Reihe 2.2.



Dr. Werner Schmidt ist Geschäftsführer des Tübinger Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.). Bevor er als Arbeits- und Industriosoziologe forschte, war er in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. Anfang der 2000er-Jahre hat er eine erste Studie zur sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten in Industriebetrieben durchgeführt, der Bericht ist unter dem Titel „Kollegialität trotz Differenz“ erschienen. Auch seine aktuelle Arbeit beschäftigt sich mit der betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten. Daraus ist vor kurzem das Buch „Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität“ entstanden. Die wichtigsten Ergebnisse daraus hat er auf dem von der *Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung* organisierten LAT-Veranstaltungstreffen am 25. Februar 2020 in Erfurt vorgestellt. Das Buch steht auf der Verlagswebsite zum Download zur Verfügung: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5204-8/gefluechtete-im-betrieb/>

## Geflüchtete als Erntehelfer\*innen?

Christiane Welker

Arbeitsvermittlung in Zeiten von Corona ist keine leichte Aufgabe, wie sicherlich nicht nur unsere BLEIBdran-Berater\*innen bestätigen können. Eine Erfahrung, die uns allerdings sehr überrascht hat, war, dass es gar nicht so einfach ist, Geflüchtete in Thüringen in die Landwirtschaft zu vermitteln. Viele der von BLEIBdran angefragten Landwirte wollten keine Geflüchteten einstellen – trotz Mangel an Arbeitskräften. Stattdessen werden lieber Erntehelfer\*innen aus Osteuropa nach Deutschland eingeflogen, um dann in der Landwirtschaft zu arbeiten. Die Lebens-

bedingungen von ausländischen Erntehelfer\*innen sind zum Teil erschreckend, oft müssen viele Menschen auf engstem Raum unter schwierigen Hygienebedingungen leben. Unter den rumänischen Erntehelfer\*innen gibt es einen ersten Corona-Toten, weitere sind infiziert.<sup>1</sup> Es muss sichergestellt werden, dass unsere Versorgung nicht auf Kosten der Erntehelfer\*innen geht – Infektionsschutzmaßnahmen müssen sowohl auf den Feldern als auch in den Unterkünften umgesetzt werden.

<sup>1</sup> <https://www.spiegel.de/wirtschaft/bad-krozingen-tod-eines-spargel-helfers-mit-corona-ein-leben-fuer-den-spargel-a-ff21540c-8fa9-429d-b69d-0a54cc5c3462> (abgerufen am 14.05.2020)

# Sprache

## Miniserie Sprache lernen: Teil 2 – Schreiben

Lea Maffengang

In unserem vorherigen Newsletter wurde in der *Miniserie Sprache lernen* die erste Fertigkeit *Lesen* behandelt. Darüber hinaus ist *Schreiben* neben *Sprechen* und *Hören* eine sehr wichtige Fertigkeit, die im Deutschsprachkurs vermittelt bzw. erzielt wird.

### Rahmenbedingung

Teilnehmende an Sprachkursen für Geflüchtete sind oft Menschen, die aus ganz unterschiedlichen Kulturkreisen kommen. Oft haben sie in ihren Ländern eine andere Schrift und sind Analphabeten, oder sie kommen aus Ländern mit dominanter mündlicher Tradition bzw. haben eine geringe oder keine Schulbildung. Viele sind also in dem für ein effektives Schreiben notwendigen logischen Denken nicht trainiert worden und haben keine Erfahrung damit, beispielsweise Formulare auszufüllen, Briefe oder Bewerbungen zu schreiben. Ein Schreiben kann das Ziel der Kommunikation nur erreichen, wenn der Inhalt strukturiert wird und verständlich ist.

Die Geflüchteten sind in Deutschland in einem Land gelandet, wo alles bürokratisch behandelt wird. Leider verfügen sie oft über keine oder wenig Sprachmittel, um dieses zu verstehen. Darüber hinaus sind viele allein und finden nicht immer eine Begleitperson in ihrer Umgebung, die sie ständig unterstützen kann. Alle diese Beschränkungen beeinträchtigen die Vermittlung der Schreibfertigkeit im Fremdsprachunterricht.

Schreiben erfolgreich zu vermitteln bzw. zu lernen ist für Kursleiter\*innen sowie Lernende eine große Herausforderung. Infolgedessen benötigt dieses Vermitteln einen ganzheitlichen Ansatz. Effizientes Schreibenlernen verlangt, dass auch Akteur\*innen der Integration außerhalb der Kurse, wie zum Beispiel Behörden, Betriebe, u. a. daran aktiv involviert werden.

### Schreibfertigkeit entwickeln und fördern

Für eine gute Integration in Deutschland müssen Geflüchtete unbedingt Deutsch schreiben können. Dies gilt umso mehr, als mündliche bzw. persönliche Kontakte, Beratungen und Kurse in der Zeit der Coronakrise durch schriftliche Kommunikation, E-Mails oder Online-Schulaufgaben ersetzt werden. Obwohl das Telefongespräch eine Alternative ist, bereitet es Gesprächspartner\*innen oft große Schwierigkeiten. Die Partner\*innen können sich nicht

richtig verstehen wegen falscher Intonation bzw. falscher Wortauswahl sowie fehlender Gestik und Mimik, die bei einem persönlichen Gespräch sehr hilfreich sind. Ferner brauchen sie am Anfang lange Zeit, um sprachlich zu reagieren. Sie müssen zuerst ihre Gedanken in ihrer Muttersprache formulieren und dann ins Deutsche übersetzen, bevor sie zum Sprechen kommen.

Das umgekehrte Prinzip beschränkt ihre Fähigkeit, sich an das Gesprochene zu erinnern. Sie sollen hier zuerst Wörter richtig hören und verstehen, sie richtig in ihre Muttersprache übersetzen und dann behalten. Das alles spielt sich innerhalb von Sekunden ab und ist nicht immer hundertprozentig erfolgreich. Schreiben, wie zum Beispiel E-Mails und Briefe, sind die beste Alternative, diese Hindernisse zu überwinden. Deshalb soll man die Schreibfertigkeit von Geflüchteten intensiv, aber auch zielorientiert fördern.

Die Schreibtätigkeit von Geflüchteten besteht vor allem darin, Briefe zu schreiben und zu beantworten, Bewerbungen zu schreiben sowie Bitten und Nachfragen zu formulieren. Diese Tätigkeiten richten sich nicht an Familie oder Freunde, mit denen sie die mündliche bzw. telefonische Kommunikation bevorzugen. Es handelt sich hier um offizielle Kommunikation. Wie kann man Geflüchtete unterstützen, adäquat auf Briefe zu antworten?

### Briefe schreiben

Wie es in Deutschland üblich ist, bekommen auch Geflüchtete viele Briefe von Behörden. Oft verstehen sie diese Briefe nicht genau und bitten Kursleiter\*innen oder Berater\*innen um Erklärungen, weil die Wörter zu kompliziert sind. Auf einen Punkt, den man nicht verstanden hat, kann keiner richtig antworten.

Absender\*innen von Briefen an Geflüchtete sollten darauf achten, dass die Punkte kurz, präzise und in einer leichten Sprache formuliert werden. Erwartet man eine Antwort auf einen bestimmten Punkt, sollte die Bitte klar und genau formuliert und hervorgehoben werden. Der\*Die Absender\*in sollte vermeiden, zu viele Antworten zu verlangen. Maximal zwei Fragen sind genug. Wenn nötig, könnten weitere Informationen progressiv gefordert werden. Weiterhin sollten die Geflüchteten über genug Zeit für eine Antwort verfügen, sodass sie ihre Gedanken in ihrem passenden Tempo strukturieren und

verfassen können. Sollten die erwarteten Informationen als Stichworte abgefragt werden können, wäre es besser, dass die Absenderbehörde ihre Bitte als Formular organisiert. Das erleichtert die Schreibtätigkeit und motiviert zum Schreiben. Hilfsblätter mit Beispielen oder Anweisungen sind auch für Lernende sehr motivierend. Daran orientieren sie sich in ihrem Schreiben und sie trauen sich zu, etwas Sinnvolles zu Papier zu bringen.

### Bewerbungen schreiben

Im Unterschied zu Antwortbriefen sind Bewerbungen offene Schreibtätigkeiten. Dieses Schreiben verlangt noch mehr, insofern als die\*der Lernende kreativ sein soll. Diese Aufgabe bereitet Geflüchteten am Anfang sehr große Schwierigkeiten. Viele sind junge Erwachsene und haben noch keine Erfahrung mit Bewerbungsschreiben. Obwohl in Berufsorientierungssprachkursen das Thema als Unterrichtsstoff angeboten wird, reicht das eventuell nicht aus, um allein eine Bewerbung zu schreiben. Sie brauchen immer die Unterstützung von Berater\*innen. Deshalb ist es wichtig, hier ein paar Tipps zu präsentieren, wie die Bewerbungsberatung die Schreibfertigkeit der Geflüchteten fördern sollte.

Das erste Prinzip ist hier Hilfe zur Selbsthilfe. Es soll in der Beratung nicht darum gehen, ihnen einen Lebenslauf oder ein Anschreiben zu schreiben und dieses abholen zu lassen. Das Ziel ist, sie ihre Schreibfertigkeit trainieren zu lassen, sodass sie mit Übungen eine Bewerbung selbstständig schreiben können. Die Berater\*innen sollten die Klient\*innen ermutigen, zur Beratung immer schon persönlich geschriebene Bewerbungen mitzubringen, sodass die Beratung sich besonders auf Verbesserung und Erklärungen (Form, Inhalt, Struktur) konzentrieren kann. Am Ende der Beratung sollten die Klient\*innen persönlich die Korrekturen der Bewerbung übernehmen. Das Gefühl der Mitarbeit an der eigenen Bewerbung motiviert auch, weitere Bewerbungen zu schreiben. Zweitens sollten berufliche Beratungsstellen Schulungen zum Bewerbungstraining anbieten. Das verstärkt die Schreibfähigkeit der Klient\*innen und erleichtert die Arbeit in der Bewerbungsberatung.

### Bitten und Nachfragen formulieren

Der Integrationsprozess läuft besonders über Fragen und Bitten um Informationen. Deshalb gehört die Formulierung von Fragen und Bitten zu den Haupttätigkeiten von Geflüchteten. Sie richten sich an unterschiedliche Behörden und bitten um verschiedene Serviceangebote. Dies drückt die Vielfalt von Themen aus, die Geflüchtete in ih-

rem Schreiben entwickeln sollen, aber die man nicht erschöpfend im Kurs behandeln kann.

Eine Lösung für eine solche Schwierigkeit ist der handlungsorientierte Deutschunterricht. Kursleiter\*innen sollten den Unterrichtsstoff an den Bedarfen der Teilnehmenden orientieren. Zum Zweck einer Bitte-Formulierung sollten zum Beispiel mit den Geflüchteten indirekte Fragen, die höfliche Form der Konjugation, das Konjunktiv II etc. sowie Rede- und Anwendungsmittel im Kontext der Bitte trainiert werden. Darüber hinaus sollte das Gelernte in einer authentischen Handlungssituation schriftlich benutzt werden. Lebenssituationen, in denen Geflüchtete Informationen brauchen, sollten im Sprachkurs thematisiert werden und klare Bitten, vielleicht auch Texte darüber, schriftlich formuliert bzw. produziert werden. Das könnte zum Beispiel eine Bitte um einen Termin bei der Ausländerbehörde sein.

Wie schon erwähnt, passiert es oft, dass die Fragen von den Behörden kommen und als Ausfüllformular präsentiert werden. Wie sollten diese Formulare aussehen, um die Schreibfertigkeit von Geflüchteten zu fördern?

Formulare, die Informationen von Geflüchteten fordern, bieten im Allgemeinen schon Alternativen zum Ankreuzen an. Dieses Verfahren ist insofern ein Hindernis für die Entwicklung der Schreibfertigkeiten, als dabei keine Buchstaben geschrieben werden müssen.

Ein das Schreiben förderndes Formular sollte so konzipiert werden, dass der\*die Geflüchtete mindestens etwas abschreiben muss. Außerdem sollten die Bitten nicht stichwortartig bzw. nicht mit W-Fragepronomen, sondern als Lückensätze formuliert werden.

Zum Beispiel:

Das Schreiben nicht förderndes Formular	Das Schreiben förderndes Formular
Bitte das Passende ankreuzen: Was? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Termin machen</li> <li>• Ausweis</li> <li>• An-, Um-, Ausmeldung</li> </ul>	Was können wir für Sie tun? Schreiben Sie bitte das Passende! (einen Termin machen; meinen Ausweis abholen; mich an-, um-, ausmelden)  Ich möchte.....

Solche Kommunikationsanlässe zwingen die Lernenden zu schreiben und stellen gleichzeitig Übungen für sie dar. Ankreuzen ist zwar leichter und damit kann man auch kommunizieren, aber je mehr die Geflüchteten schreiben, desto besser wird ihre Kommunikationsfähigkeit, was ein Gewinn für alle in der Gesellschaft ist.

## Computerkenntnisse

Offizielle Schreiben werden heutzutage i. d. R. nicht handschriftlich, sondern mit dem Computer erstellt. Die heutige schriftliche Kommunikation setzt also nicht nur gute Sprachkenntnisse voraus, sondern auch Computerkenntnisse. Deshalb ist es erforderlich, Geflüchteten auch Computerkenntnisse zu vermitteln. Leider haben sehr wenige Geflüchtete, die noch in Gemeinschaftsunterkünften wohnen, einen Computer zur Verfügung oder Zugang zum Internet. Das ist ein großes Hindernis für die erfolgreiche Integration in eine moderne Welt. Um dieses Problem zu beheben, sollten Integrationskursträger und Schulen Geflüchteten intensives Computertraining anbieten.

Damit sie das Gelernte üben können, sollten Computerpools entweder in Gemeinschaftsunterkünften oder in öffentlichen Räumen wie der Stadtbibliothek organisiert werden. Der Zugang zu diesen Einrichtungen wäre für Geflüchtete ein großer Motivationsfaktor für das Schreiben.

## Schlusswort

Alles in allem können die Geflüchteten ihre schriftliche Kommunikation im Deutschen verbessern, wenn sie von allen Beteiligten der Integrationsarbeit intensiv unterstützt werden. Das wird ihre Integration beschleunigen und das Zusammenleben erleichtern.

## Unterstützungsstrukturen

### Beratung für Geflüchtete mit einer Behinderung verbessern

Maren Gag

Geflüchtete sowie Personen mit Migrationshintergrund, die eine Behinderung haben bzw. mit chronischen Erkrankungen kämpfen müssen, rücken in der Inklusionsdebatte erst allmählich in den Blick. Dieses Handlungsfeld findet bislang zu wenig Beachtung.

Geflüchtete mit einer Behinderung, die in der Erstaufnahme bzw. in den Folgeeinrichtungen – selten barrierefrei – untergebracht sind, erhalten oft keine angemessenen behinderungsspezifischen Sozialleistungen. Der Zugang zu Leistungen für Geflüchtete und Migrant\*innen ist im Schnittpunkt des Aufenthalts- und Sozialrechts geregelt.

Ein Beratungsleitfaden soll den Einstieg in die Thematik erleichtern. Er enthält einen Überblick über sozialrechtliche Leistungen für die verschiedenen Migrant\*innengruppen. Neben Informationen über die Unterschiede von Aufenthaltspapieren, höherrangigen Rechten sowie Leistungsbezug zur Sicherung des Lebensunterhalts werden die folgenden Leistungsbereiche veranschaulicht: Medizinische Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, soziale Teilhabe und Teilhabe an Bil-

dung, Pflege und die Feststellung einer Behinderung. Zudem werden Hinweise zur Durchsetzung der Rechte von Betroffenen gegeben. Die zweite Auflage des Beratungsleitfadens berücksichtigt die Rechtsänderungen durch den Gesetzgeber aufgrund des im Sommer 2019 verabschiedeten sogenannten Migrationspakets.

Die Broschüre ist kostenlos als Download oder Druckexemplar erhältlich.

Gag, Maren & Weiser, Barbara (2020): Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht. 2. Auflage. Hamburg/Osnabrück: passage gGmbH & Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. Siehe [https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2017/Beratungsleitfaden\\_2017.pdf](https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2017/Beratungsleitfaden_2017.pdf)



# Vorstellung des Netzwerks „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Altenburger Land“

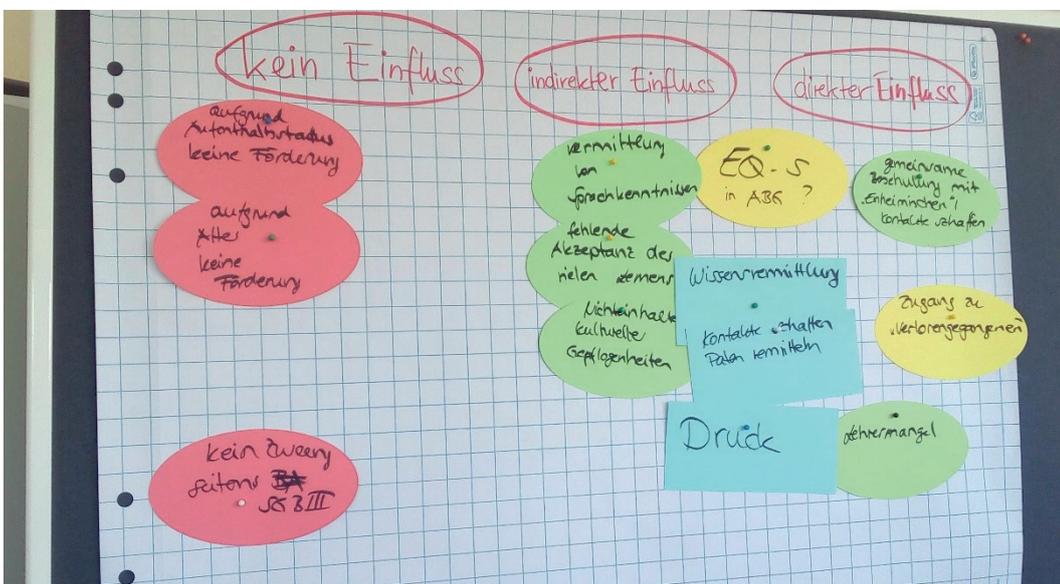
Salome Fischer

„»Fünf Finger sind eine Faust« – ein Sprichwort, das mich seit meiner Jugend begleitet und das ich seither in unterschiedlichen Zusammenhängen gehört habe. Heute sehe ich dabei das Bild von Menschen vor meinem geistigen Auge, die sich nicht über ihre Unterschiede und verschiedenen Weltansichten beschreiben, sondern die ihre Gemeinsamkeiten in den Blick nehmen und gemeinsam an einer für sie alle wichtigen Sache arbeiten. Wenn ich die fünf Finger an meiner linken Hand betrachte, dann sehe ich Finger, die sehr unterschiedlich sind. Sie sind unterschiedlich lang, lassen sich ganz unterschiedlich bewegen und beim Tippen dieses Textes bedienen die Finger ganz verschiedene Tasten. Jeder für sich ist mir wichtig und wertvoll und doch ergeben sie erst zusammen ein unglaubliches, machtvolles Werkzeug. Die Netzwerke der verschiedenen Integrationsakteure im Altenburger Land sind für mich ein solches Werkzeug. Stakeholder aus unterschiedlichen Bereichen wie: Bildung, Arbeit, soziale Integration etc., mit verschiedenen Weltansichten und individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten arbeiten gemeinsam an einem Ziel: Integration. Auf ihrem Weg nehmen sie dabei ihre Unterschiede wenig wichtig und suchen vielmehr nach dem Verbindenden ihrer Tätigkeit. Dabei gibt es aus den heterogenen Standpunkten der Akteure heraus so manche lebendige Diskussion über die richtigen Maßnahmen, die angemessene Geschwindigkeit in der Umsetzung und die politisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – immer getragen von dem Willen, die Netzwerke zum Werkzeug und die Finger zur Faust zu machen. So entsteht konkrete Zusammenarbeit und es finden sich oft pragmatische Lösungen.“ (Andreas Strahlendorf, Landratsamt Altenburger Land, Integrationsmanager)

Bereits seit September 2015 gibt es in Altenburg das Netzwerk „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Altenburger Land“. Es wurde von BLEIBdran in einer Zeit ins Leben gerufen, in der es noch keine Sprachkurse und oftmals noch Arbeitsverbote für die neu angekommenen Geflüchteten gab. Der konkrete Anlass zur Zusammenarbeit war damals, gemeinsam Praktikumsplätze für die Geflüchteten in den BVJ- und BVJ-S-Klassen in Altenburg zu suchen. Zusammen mit der IHK Ostthüringen, der Handwerkskammer Ostthüringen, dem Europabüro, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit konnten als Ergebnis innerhalb von zwei Monaten tatsächlich Praktikumsplätze für 30 Schüler\*innen gefunden werden. Seitdem trifft sich das Netzwerk etwa alle zwei Monate.

„Die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks in Altenburg hat sich in den letzten Jahren sehr bewährt bei der Integration von Flüchtlingen und Migranten in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Durch die Zusammenarbeit des Netzwerks konnte der Zugang der Flüchtlinge und Migranten in Arbeit und Ausbildung strukturell verbessert werden. Es findet ein regelmäßiger Austausch von Informationen und Handlungsbedarfen mit der Agentur für Arbeit Altenburg-Gera, dem Jobcenter Altenburger Land, dem Projekt „BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“, der IHK Ostthüringen zu Gera und der HWK Ostthüringen im Rahmen des Projekts „Förderung der beruflichen Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte“ sowie mit verschiedenen Sprach- und Bildungsträgern im Rahmen der Fachkräftesicherung und der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Migranten statt. Weiterhin erfolgt regelmäßig eine gegenseitige Information und Austausch über

aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen für die Ausbildung und Beschäftigung. Die Akteure im Netzwerk unterstützen sich bei der Öffnung und Gewinnung von Unternehmen im Altenburger Land für das Thema „Flüchtlinge und Migranten im Arbeits- und Ausbildungsmarkt“. Durch die Zusammenarbeit der Akteure innerhalb des Netzwerks in Altenburg



konnten erfolgreich Flüchtlinge und Migranten in Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildung und Arbeit im Altenburger Land vermittelt werden. (...) Durch die gute und intensive Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks konnten für das Projekt „Förderung der beruflichen Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte (FIF)“ der IHK Ostthüringen zu Gera maßgeblich neue Teilnehmer gewonnen werden. Aufgrund der guten Kontakte der IHK Ostthüringen zu Gera zu den Unternehmen und der daraus resultierenden Kenntnisse zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage im Altenburger Land konnten somit Teilnehmer\*innen des FIF-Projekts in Einstiegsqualifizierungen und Ausbildung vermittelt werden.“ (Silke Raschke, Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera, Fachkräfteentwicklung, früher FIF)

Im Laufe der Zeit erweiterte sich die Teilnehmer\*innenliste um die\*den Integrationsmanager\*in des Landkreises, die Migrationsberatung der Caritas, futura e. V. sowie die IQ-Anerkennungsberatung. Seit Anfang dieses Jahres hat sich das Netzwerk auch auf die lokalen Bildungs- und Sprachkursträger ausgeweitet. Gemeinsam werden aktuelle Entwicklungen besprochen und lokale Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

„Netzwerke sind nicht nur in Altenburg sinnvoll, zumal die Welt immer kleiner und die Informationsflut immer größer wird. Durch Netzwerke werden gleiche Wege zum Erreichen eines gemeinsamen Zieles sichtbar und damit können Bündelungen und damit Stärkungen, aber auch Einsparungen („man muss nicht das Fahrrad zweimal erfinden“) vorgenommen werden. Wie oft haben sonst schon verschiedene Institutionen nebeneinanderher „gemuddelt“. Zum Anderen haben schon immer viele Au-

gen mehr gesehen als zwei. (...) Direkte Wirkung (hat das Netzwerk) schon allein dadurch, dass man auf „kleinem“ Dienstweg schneller und teilweise mehr erreichen kann als auf dem „offiziellen“ Weg (zum Beispiel in der Zusammenarbeit von Agentur und Ausländerbehörde).“ (Ulrich Seidenzahl, Arbeitsagentur, Integrationsbeauftragter).

Während es anfangs darum ging, überhaupt Angebote für Geflüchtete zu finden oder zu entwickeln, war der Schwerpunkt 2016, die Entstehung der vielen neuen Sprachkurs- und Maßnahmeangebote zu begleiten und die Entwicklung von Parallelstrukturen zu verhindern.

Thematisch passend werden immer wieder Gäste eingeladen. So zum Beispiel Mitarbeitende des Landratsamtes, um Absprachen zur gemeinsamen Unterstützung von Auszubildenden zu treffen, oder Landtagspolitiker\*innen, die Integrationsbeauftragte Mirjam Kruppa oder der Landrat Uwe Melzer, um auch auf politischer Ebene die Situation der Geflüchteten im Landkreis zu thematisieren. Inzwischen sind die Problemlagen bei der Arbeitsmarktintegration differenzierter und meist komplizierter geworden, sodass auch die Lösungen oftmals auf Einzelfälle orientiert sind. Ein anderer aktueller Schwerpunkt ist die Verringerung der Abwanderung von Geflüchteten aus dem Landkreis. Allein dieses Thema zeigt, dass viele Herausforderungen nicht von einzelnen Akteur\*innen, sondern nur in enger Absprache vieler unterschiedlicher Stellen sinnvoll gedacht werden können.

Wir danken allen Akteur\*innen und Institutionen für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren und hoffen, auch zukünftige Aufgaben in unserer Region gemeinsam so zielorientiert angehen zu können.

## Das VHS-Ehrenamts-Portal

Im VHS-Ehrenamts-Portal finden sich umfangreiche Informationen rund um die ehrenamtliche Begleitung von Geflüchteten:

<https://vhs-ehrenamtsportal.de/themenwelten>



## Beratungshilfe „Besondere Rechte im Asylverfahren“

Der Flüchtlingsrat Thüringen e.V., Projekt „Fachstelle Flucht und Asyl in Thüringen“, hat eine Broschüre herausgegeben zum Thema „Besondere Rechte im Asylverfahren – Informationen für Schutzsuchende mit besonderen Bedürfnissen“.

Zu Geflüchteten mit besonderen Bedürfnissen zählen laut EU-Aufnahmerichtlinie (3013/33/EU) und der ThürGUSVO: Minderjährige, unbegleitete Minderjährige, Menschen mit einer Behinderung, ältere Menschen, Schwangere, Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern, Opfer von Menschenhandel, körperlich oder psychisch erkrankte Personen und Menschen, die Folter oder Gewalt erlitten ha-

ben. Die Broschüre soll zur schnelleren und umfassenderen Identifikation, Beratungsvermittlung und dem Erkennen der Versorgungsbedarfe geflüchteter Menschen mit besonderen Schutzbedürfnissen speziell in Thüringen beitragen.

Die Broschüre ist auch in den Sprachen Dari, Tigrinya, Arabisch, Englisch und Französisch erhältlich.

Die Broschüre kann online heruntergeladen oder kostenfrei bestellt werden:

<https://www.fluechtlingsrat-thr.de/aktuelles/news/broschuere-besondere-rechte-im-asylverfahren-informationen-fuer-schutzsuchende>



## Linkliste digitaler Unterstützungsformate

Michael Hagel

Anbei finden Sie einen Überblick über Online-Formate und digitale Angebote, die wir für unsere Klient\*innen als nützlich erachten.

Angebote zum Lernen und zur Berufsorientierung:

- <http://www.berufe.tv/>  
Das Filmportal der BA für Arbeit mit Informationen rund um Ausbildung oder Arbeit
- <https://entdecker.biz-medien.de/>  
Hier kann man anhand animierter Bilder der Berufe Schritt für Schritt eine Auswahl des Berufes treffen, der für einen in Frage kommen kann – dabei findet eine Art Kompetenzeinschätzung statt
- <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/mein-beruf/>  
Hier wird auch ein Tagesablauf des jeweiligen Berufes gezeigt; zusätzlich lassen sich Videos der Berufe anschauen
- [https://www.planet-schule.de/sf/spezial/spezial\\_fluechtlinge\\_migration\\_-\\_deutsch\\_lernen.php](https://www.planet-schule.de/sf/spezial/spezial_fluechtlinge_migration_-_deutsch_lernen.php)
- <https://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/ich-machs/index.html>

Prüfungsvorbereitung:

- [www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen.html](http://www.telc.net/pruefungsteilnehmende/sprachpruefungen.html)  
Telc A1-C2
- [www.goethe.de/de/spr/kup/prf/prf.html](http://www.goethe.de/de/spr/kup/prf/prf.html)  
Goethe-Institut, A1-C2 → „zu den Übungsmaterialien“
- [www.hueber.de/deutsch-als-fremdsprache/lernen/pruefungen](http://www.hueber.de/deutsch-als-fremdsprache/lernen/pruefungen)  
B1 „Modelltest“
- [www.youtube.com/watch?v=9lkyjt0j3Bs](https://www.youtube.com/watch?v=9lkyjt0j3Bs)  
Video telc-B1 mündlich

Apps:

- ABC: Serlo abc A1: Einstieg Deutsch
- Ankommen
- Goethe DeutschTrainer A1
- Goethe „Stadt der Wörter“
- A1-Deutsch A1-B1: Duolingo
- Busuu
- PONS Vokabeln

## Online-Sprachangebote:

- [www.goethe.de/de/spr/ueb/24h.html](http://www.goethe.de/de/spr/ueb/24h.html) Deutsch lernen mit Ida
- <https://www.dw.com/de/deutsch-lernen/s-2055>  
Kostenlose Online-Deutschkurse für Anfänger & Fortgeschrittene
- [www.dw.com/de/deutsch-lernen/s-2055](http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/s-2055)  
ABC, A1- B1, Deutsch im Job, C-Kurse und Prüfungen
- [www.youtube.com/user/dwlearnrgerman](http://www.youtube.com/user/dwlearnrgerman)  
Deutsche Welle bei Youtube
- <http://deutsch-lernen.com/dc.php>  
Bei Anmeldung kann man die Grammatikübungen komplett absolvieren
- <https://deutsch.lingolia.com/de/grammatik>  
Hier kann man sich die Grammatikübungen nochmal erklären lassen
- <https://www.grammatiktraining.de/uebungen.html>  
Hier gibt es animierte Übungen
- <https://orthografietrainer.net/grammatikwerkstatt/uebungsauswahl.php>  
Hier lässt sich das Gelernte sehr gut anwenden
- [https://www.youtube.com/watch?v=EqEG\\_dxueSM](https://www.youtube.com/watch?v=EqEG_dxueSM)
- <https://www.youtube.com/watch?v=4-eDoThe6qo>
- <https://www.youtube.com/watch?v=cWDvqRnO0PU>  
Für alle, die noch sehr viel lernen müssen
- [www.deutsch.vhs-lernportal.de](http://www.deutsch.vhs-lernportal.de)  
Als Gast anmelden →Registrierung nur möglich, wenn man im Integrationskurs ist und einen Code von dem\*von der Lehrer\*in erhält
- [www.klett-sprachen.de/hier/r-1/557#reiter=mediathek&dl\\_niveau\\_str=A1&dl\\_kategorie=2](http://www.klett-sprachen.de/hier/r-1/557#reiter=mediathek&dl_niveau_str=A1&dl_kategorie=2)  
A1-B1 Übungen
- [www.languageguide.org/german/vocabulary/](http://www.languageguide.org/german/vocabulary/)  
A1-A2

## Blick in die Praxis

### Der große Ansturm auf die Beschäftigungsduldung

Jan Elshof

Mit dem Migrationspaket im Juni 2019 wurde das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung beschlossen, welches am 01. Januar 2020 in Kraft getreten ist. Darunter zählt auch die in § 60d AufenthG neu geschaffene Beschäftigungsduldung. Es sollte eine Bleibeperspektive für Personen mit einer Duldung geschaffen werden, die schon lange in Deutschland sind und schon lange einer Beschäftigung nachgehen. Mit großer Spannung erwarteten die BLEIBdran-Berater\*innen den „Ansturm“ von Ratsuchenden, auf die diese Norm zutrifft. Ein Antragsmuster wurde erstellt und auf der Seite des Flüchtlingsrates zur Verfügung gestellt. Und dann tatsächlich! Ende Februar 2020 suchte Herr Sayed Ali Akbari aus Afghanistan das BLEIBdran-Beratungsteam des

Flüchtlingsrates auf, um sich über seine Bleiberechtsmöglichkeiten zu informieren. Schon 2018 hatte er die Beratung des Flüchtlingsrates in Anspruch genommen. Damals waren aber noch keine Voraussetzungen für eine Bleibereichtsperspektive erfüllt bzw. lagen für einen Härtefallantrag zu wenig Gründe vor, um bei einer Antragstellung von einer hinreichenden Erfolgswahrscheinlichkeit ausgehen zu können.

In der Beratung ging ich die Voraussetzungen der Beschäftigungsduldung (§ 60d Abs. 1 Nr. 1–11 AufenthG) durch – nur um sicherzugehen – denn die wahnsinnigen Erteilungsvoraussetzungen schlossen bisher fast alle geduldeten Ratsuchenden davon aus, in den Genuss dieser

Norm zu kommen. Identität geklärt? Check! Seit 12 Monaten im Besitz einer Duldung? Check! Seit 18 Monaten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung? Hmm... rechnen, rechnen, tatsächlich! Beschäftigung in Obermehler bei Roskopf + Partner AG in der Produktion seit dem 01. August 2018. Beträgt die Arbeitszeit mindestens 35 Stunden in der Woche? Ja, Herr Akbari arbeitet Vollzeit. Ist der Lebensunterhalt seit 12 Monaten durch die Beschäftigung gesichert? Auch das, Herr Akbari verdient genug, um auch diese Voraussetzung zu erfüllen. Sind hinreichende mündliche Deutschkenntnisse, sprich A2-Kenntnisse vorhanden? Hmm... leider kein A2-Nachweis vorhanden. Doch die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zur Ausbildungsduldung und zur Beschäftigungsduldung und der Thüringer Erlass zu § 25b AufenthG helfen weiter: Sie regeln, dass mündliche A2-Deutschkenntnisse auch dann nachgewiesen sind, wenn einfache Gespräche bei der Ausländerbehörde geführt werden können, ohne dass ein\*e Dolmetscher\*in übersetzen muss.

Da Herr Akbari mit den Mitarbeiter\*innen der Ausländerbehörde ohne Dolmetscher\*in sprechen kann, sollte auch dieser Punkt erfüllt sein. Auch die weiteren Voraussetzungen erfüllt Herr Akbari! Also haben wir das Antragsmuster ausgefüllt, die Anhänge angeheftet und an die Ausländerbehörde gefaxt. Jetzt heißt es warten, bis die Ausländerbehörde über den Antrag entscheidet.

Bisher blieb es bei der einen Antragstellung. Meist liegt entweder die Duldung noch nicht 12 Monate vor, oder eine Beschäftigung wurde nicht 18 Monate ohne wesentliche Unterbrechungen ausgeübt. Lediglich kurze Unterbrechungen sind dabei gemäß § 60d Abs. 3 Satz 2 AufenthG unschädlich. Laut den Anwendungshinweisen bedeutet kurzfristig dabei eine Unterbrechung von jeweils maximal drei Monaten.

Die Voraussetzungen sind vergleichbar mit Voraussetzungen für eine Aufenthaltserlaubnis, mit dem Unterschied, dass es sich hierbei nur um eine Duldung und nicht um eine Aufenthaltserlaubnis handelt. Die Beschäftigungsduldung wird für 30 Monate erteilt. Wird die Arbeit verloren, erlischt auch die Beschäftigungsduldung. Erst nach 30 Monaten mit einer Beschäftigungsduldung soll ein Aufenthalt nach § 25b Abs. 6 AufenthG erteilt werden. Wesentlich attraktiver ist, zumindest in Thüringen, ein Aufenthalt nach § 23a AufenthG durch ein Härtefallverfahren. Dieses führt bei positivem Ausgang direkt zu einer Aufenthaltserlaubnis und nicht nur zu einer besseren Duldung. Außerdem werden mit einer Aufenthaltserlaubnis Zeiten für eine Niederlassungserlaubnis angerechnet, mit einer Duldung nach § 60d AufenthG nicht. Personen, die die Voraussetzungen für die Beschäftigungsduldung erfüllen, haben in der Regel auch eine gute Integrationshistorie in Deutschland hinter sich, was in der Härtefallkommission gewürdigt werden und zu einem positiven Votum führen kann. Doch die Härtefallkommission nimmt keine Fälle an, bei denen eine andere Bleibeperspektive greifen kann und beruft sich dabei auf § 23a Abs. 2 Satz 4 AufenthG.

Im Fall von Herrn Akbari erwarten wir einen positiven Ausgang und damit eine Erteilung der Beschäftigungsduldung und haben perspektivisch eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 AufenthG nach 30 Monaten ab erteilter Beschäftigungsduldung im Blick. Im November nächsten Jahres ist Herr Akbari sechs Jahre in Deutschland. Der Thüringer Erlass erlaubt bei besonderen Integrationsleistungen die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG schon nach sechs statt acht Jahren, sodass gegebenenfalls dann ein Antrag möglich ist. Der absurd lange 30-monatige Weg bis zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis lässt sich damit hoffentlich verkürzen.

## Ausführliche Link- und Literaturliste (Stand: 26.05.2020)

1. Julia Schürer (28.04.2020): Erntehelfer und Corona: Landwirte werden allein gelassen. <https://www.agrarheute.com/management/betriebsfuehrung/erntehelfer-corona-landwirte-allein-gelassen-567911>
2. tagesschau.de (09.04.2020): Erntehelfer kommen im Sonderflieger. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/erntehelfer-einreise-101.html>
3. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg: Broschüre: Grundrechte für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften. Eingriffe begrenzen, Einschränkungen verhindern! <https://www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/grundrechte-fuer-gefluechtete-in-gemeinschaftsunterkuenften-eingriffe-begrenzen-einschraenkungen-verhindern/>
4. IBS gGmbH: Arbeitshilfe Residenzpflicht – Wohnsitzauflage – Wohnsitzregelung. [https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Residenzpflicht\\_Wohnsitzauflage\\_Wohnsitzregelung.pdf](https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Residenzpflicht_Wohnsitzauflage_Wohnsitzregelung.pdf)
5. IBS gGmbH: Arbeitshilfe Mitwirkungspflichten auf Französisch. <https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Mitwirkungspflichten-franzoesisch.pdf>
6. IBS gGmbH. Arbeitshilfe Beantragung Arbeits und Aufenthaltserlaubnisse. <https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/Beantragung-Arbeits-und-Aufenthaltserlaubnisse.pdf>
7. Claudius Voigt (09/2019): Arbeitshilfe der Parität: Soziale Rechte für Geflüchtete – das Asylbewerberleistungsgesetz. <https://www.asyl.net/themen/sozialrecht/asylbewerberleistungsgesetz/>
8. Der PARITÄTISCHE Gesamtverband: Die Duldung für „Personen mit ungeklärter Identität“ – Erläuterungen für die Beratungspraxis zu den Anwendungshinweisen des BMI zu § 60b AufenthG. [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/200520\\_60b\\_AufenthG\\_.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/200520_60b_AufenthG_.pdf)
9. AWO Bundesverband e. V.: Stellungnahme des AWO Bundesverbandes zum Entwurf des Dritten Gesetzes zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes (Stand 26.03.2019) [https://www.asyl.net/fileadmin/user\\_upload/publikationen/Stellungnahmen/StellungAWO/AWO\\_Stellungnahme\\_AsyblbG\\_\\_29.03.2019\\_.pdf](https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Stellungnahmen/StellungAWO/AWO_Stellungnahme_AsyblbG__29.03.2019_.pdf)
10. Deutscher PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V.: Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration. Soziale Rechte für Flüchtlinge: [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/sozialleistungen-fluechtlinge-2019-auf13\\_web.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/sozialleistungen-fluechtlinge-2019-auf13_web.pdf)
11. Werner Schmidt: Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-5204-8/gefluechtete-im-betrieb/>
12. Nils Klawitter und Keno Verseck (22.04.2020): Ein Leben für den Spargel. <https://www.spiegel.de/wirtschaft/bad-krozingen-tod-eines-spargel-helfers-mit-corona-ein-leben-fuer-den-spargel-a-ff21540c-8fa9-429d-b69d-0a54cc5c3462>
13. Gag, Maren & Weiser, Barbara (2020): Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht. 2. Auflage. Hamburg/Osnabrück: passage gGmbH & Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V. Siehe [https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2017/Beratungsleitfaden\\_2017.pdf](https://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2017/Beratungsleitfaden_2017.pdf)
14. Deutscher Volkshochschul-Verband. Themenwelten. <https://vhs-ehrenamtsportal.de/themenwelten>
15. Flüchtlingsrat Thüringen e. V.: Beratungshilfe „Besondere Rechte im Asylverfahren“. <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/aktuelles/news/broschuere-besondere-rechte-im-asylverfahren-informationen-fuer-schutzsuchende>

## Bildverzeichnis

S. 3: Diako Ostthüringen; S. 5 (beide): Diako Ostthüringen; S. 11: [transkript] Hans-Böckler-Stiftung; S. 14: Werner Schmidt; S. 17: Thurner Design, München / passage gGmbH; S. 18: Diako Ostthüringen; S. 19: Deutscher Volkshochschul-Verband; S. 20: Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

## Impressum

Der Newsletter wird herausgegeben von der Koordination des Thüringer IVAF-Netzwerkes „BLEIB*dran*. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen“.

**Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH**

Wallstraße 18  
99084 Erfurt  
0361 511500-10  
[migration@ibs-thueringen.de](mailto:migration@ibs-thueringen.de)

Geschäftsführer: Ulf Grießmann  
Unternehmenssitz: 99084 Erfurt; Juri-Gagarin-Ring 160  
Handelsregister beim Amtsgericht: Jena  
Handelsregister-Nummer: HRB 505545  
Um sich für den Newsletter an- oder abzumelden, senden Sie bitte eine E-Mail an: [oeffentlichkeitsarbeit@ibs-thueringen.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@ibs-thueringen.de)

Redaktion:  
Christiane Götze  
Christiane Welker

Layout:  
Gina Hoffmann  
Juni 2020

Das Thüringer Netzwerk BLEIB*dran* 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.

