



Newsletter

BLEIBdran. Berufliche Perspektiven für Flüchtlinge in Thüringen

04/2020

Unsere BLEIBdran-Weihnachtswünsche 2020



In eigener Sache

Zum Jahresende – ein Rückblick

Christiane Welker & Christiane Götze | IBS gGmbH

2020 blicken wir auf ein turbulentes und bewegendes Jahr zurück. Im Februar ließ sich Thomas Kemmerich mit den Stimmen der AFD zum Ministerpräsidenten wählen – nach bundesweiten Protesten trat er wenige Tage später zurück. Im März wurde Bodo Ramelow zum Ministerpräsidenten gewählt. Kurz darauf erreichte uns die Corona-Pandemie, die die gesamte Welt bis heute in Atem hält.

Diese betrifft uns alle – doch Geflüchtete in besonderem Maße. So zeigen Arbeitsmarktzahlen,

dass Geflüchtete überproportional oft vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffenen sind. Persönliche Beratungen mussten im Lockdown vorübergehend ausgesetzt werden. Die telefonische Beratung konnte die Beratung vor Ort nicht ersetzen. Die fehlende Ausstattung mit WLAN in den Gemeinschaftsunterkünften hat gezeigt, dass auch digitale Formate keine Option sind. Daher sind wir froh, seit Mai 2020 unter Einhaltung der Hygienebestimmungen wieder Beratungen und die ausbildungsbegleitende Unterstützung anbieten zu können.

Inhalt

In eigener Sache

Zum Jahresende – ein Rückblick	1
Veranstaltungen in unserem Netzwerk	3
BLEIBdran-Stand beim IBS-Vielfaltsfest	3
Neue BLEIBdran-Publikationen	5
BLEIBdran-Fotoausstellung am EBZ	6
Pilotprojekt für Frauen am EBZ	7
Modulreihe „Flucht und Behinderung“	8

Gesetzliche Regelungen

§ 1a Abs. 2 AsylbLG	9
Die Niederlassungserlaubnis	10
Der § 25 a AufenthG für unbegleitete (ehemals) minderjährige Flüchtlinge	12
Verlängerung der Westbalkanregelung	13

Qualifizierung und Arbeit

Neue Kurse beim EBZ	14
Kursstart „Wege in die Pflege“	14

Sprache

Miniserie Sprache lernen: Teil 4 – Hören	15
--	----

Unterstützungsstrukturen

Willkommenslotsin bei Galabau	18
Die verschiedenen Formen der Duldung	20
Arbeitshilfe des Paritätischen	20

Blick in die Praxis

Unsicherheiten der Ausbildungsduldung in Zeiten der Pandemie	21
--	----

Link- und Literaturliste

Impressum

Die Pandemie hat darüber hinaus die jahrelange schwierige Situation in der Unterbringung von Geflüchteten auf schonungslose Weise verdeutlicht. Besonders erschüttert uns die Lage in Kara Tepe, dem Nachfolgelager des abgebrannten Moria, in dem tausende Menschen unter menschenunwürdigen Bedingungen verbleiben müssen. Das geplante Landesaufnahmeprogramm von Thüringen wurde seitens des Bundes abgelehnt.

Aber auch in Thüringen ist die Unterbringungssituation alles andere als optimal. Die erschreckenden Nachrichten aus der Erstaufnahmeeinrichtung in Suhl in diesem Jahr verdeutlichen die schwierige Situation, die eine Unterbringung auf engem Raum mit sich bringt. In einzelnen Landkreisen gibt es weiterhin Gemeinschaftsunterkünfte, in denen sich sechs Personen oder mehr einen Raum teilen, was Kontaktvermeidung und die Einhaltung von Abstandsregelungen unmöglich macht.

Nicht nachvollziehbar ist es daher auch, dass es in vielen Fällen immer noch regelmäßig zu Schwierigkeiten kommt, wenn Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende mit Duldung oder Gestattung aus den Gemeinschaftsunterkünften ausziehen möchten. In Thüringen gibt es dazu keine einheitlichen Regelungen, auf die man sich berufen kann, insbesondere wenn ein Umzug in einen anderen Landkreis oder gar ein anderes Bundesland angestrebt wird.

Neben der Corona-Pandemie und ihren Folgen haben uns dieses Jahr die Auswirkungen des Migrationspakets sehr beschäftigt.

So bietet beispielsweise die "Duldung light" nach § 60b AufenthG Anlass zu großer Sorge. Zwar wurde diese bereits im Sommer 2019 eingeführt, aber in ihren Auswirkungen verstärkt erst 2020 sichtbar. Uns sind verschiedene Fälle bekannt, in denen eine "Duldung light" erteilt wurde, auch wenn die Betroffenen bei der Identitätsklärung mitgewirkt hatten – mit schwerwiegenden Folgen. Die (oft) jungen Menschen sind dadurch in Perspektivlosigkeit und Hoffnungslosigkeit gefangen, was Verzweiflung und psychische Probleme nach sich zieht. Mehrere Klient*innen, die eine "Duldung light" bekommen haben, mussten ihre Arbeit aufgeben und sind jetzt von Sozialleistungen abhängig. Oft ist nicht klar, welche Schritte unternommen werden müssen, um die Mitwirkung nachzuweisen. Auch viele Ausländerbehörden scheinen auf diese Fragen im Einzelfall keine Antwort zu haben, was zu auswegslosen Situationen führen kann.

Zum 01.01.2020 wurde zudem die Ausbildungsdundung im neu geschaffenen § 60c AufenthG geregelt. Damit ist eine Ausbildungsdundung auch bei kürzeren Helfer- und Assistentenausbildungen in „Mangelberufen“ möglich, sofern eine Anschlussausbildung sicher ist. Begrüßenswert ist, dass Thüringen die Anwendung der Ausbildungsdundung in zwei Erlassen konkretisiert hat.

Mit Blick auf das kommende Jahr wäre eine landesrechtliche Regelung der Bleiberechtsregelung nach § 25a AufenthG hilfreich, um insbesondere jungen, gut integrierten Menschen mit Duldung eine Perspektive aufzeigen zu können. Bisher wird diese Bleiberechtsregelung in Thüringen nur sehr selten angewandt.

Auch zum Ende des Jahres müssen wir in der Beratungspraxis leider immer noch feststellen, dass wichtige Fachberatungsstellen in Thüringen fehlen: So ist Thüringen das einzige Bundesland, in dem es keine unabhängige Antidiskriminierungsstelle gibt. Darüber hinaus ist Thüringen auch das einzige Bundesland, in dem es keine Beratungsstelle für Opfer von Menschenhandel gibt.

Wir hoffen sehr, dass Thüringen sich hier zeitnah auf den Weg macht, diese Lücken zu schließen.

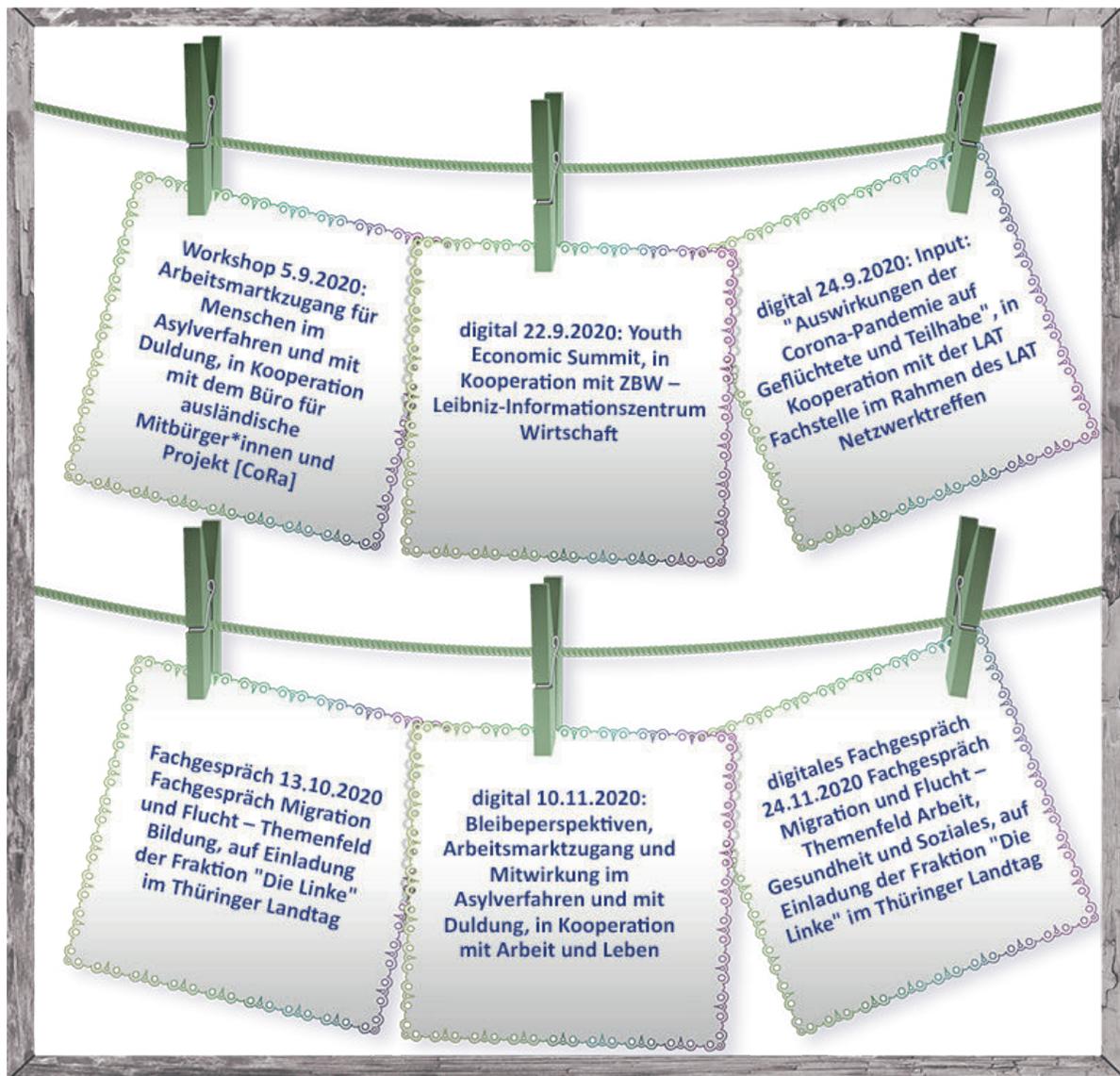
Als BLEIBdran-Netzwerk werden wir uns auch 2021 für unsere Klient*innen einsetzen – im Einzelfall und darüber hinaus auf struktureller Ebene.

Wir wünschen allen unseren Leser*innen eine erholsame Weihnachtszeit! Bleiben Sie gesund und unterstützen Sie uns auch 2021 darin, gute Lösungen zu finden, um geflüchteten Menschen in Thüringen eine berufliche Perspektive zu ermöglichen.

Veranstaltungen in unserem Netzwerk

In unserem letzten BLEIBdran-Newsletter haben wir bereits darauf aufmerksam gemacht, wie froh wir waren, dass sich viele unserer Formate in den digitalen Raum übertragen lassen. So konnten wir auch im letzten Quartal dieses Jahres einige Schulungen durchführen. Die Ver-

anstaltungen, die in Präsenz stattfinden konnten, haben uns aber wieder gezeigt, wie viel Austausch und Netzwerkarbeit in virtuellen Treffen verloren gehen. Es bleibt also zu hoffen, in Zukunft die Vorteile beider Welten für unsere Arbeit nutzen zu können.



Veranstaltungen in unserem Netzwerk

BLEIBdran-Stand beim IBS-Vielfaltsfest

Gina Hoffmann | IBS gGmbH

Im Rahmen der interkulturellen Woche in Erfurt veranstaltete das Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH (IBS) am 1. Oktober ein Fest unter dem Titel „Wir feiern Vielfalt“ in der Barfüßerruine in Erfurt.

Das BLEIBdran-Teilprojekt am IBS war mit einem Stand vertreten, an dem

Interessierte Dosenwerfen spielen konnten. Auf den Dosen hatten die Mitarbeiter*innen des BLEIBdran-Teams migrationsspezifische Begriffe gesammelt, die sie gern „abwerfen“ würden. Neben „Arbeitsverboten“, „Frontex“ und „AnKERzentren“ standen beispielsweise auch „Abschiebehaft“ und „die Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG“ zum Abwurf

bereit. Auf diesem Weg konnten die Spieler*innen zum Gespräch eingeladen werden.

Auch die anderen Projekte am IBS informierten die etwa 70 Bürger*innen durch Wissensspiele und kreative Angebote über ihre Arbeit. In 13 verschiedenen Projekten beraten und qualifizieren die Mitarbeitenden



BLEIBdran-Stand

Geflüchtete, Migrant*innen, Multiplikator*innen und Unternehmen beispielsweise zu beruflicher Integration, Fachkräfteeinwanderung oder ganz praktisch zu einer Arbeit im pädagogischen oder pflegerischen Bereich.

Zum Abschluss fand eine Podiumsdiskussion mit der Erfurter Bürgermeisterin für Soziales, Bildung und Jugend, Anke Hofmann-Domke, statt. Gemeinsam mit Theresa Lauß, Beraterin bei ezra, Josina Monteiro, Beraterin am IBS sowie Achmed Jevil, Selbstständiger mit Fluchthintergrund, diskutierte sie zu dem Thema „Erfurt – Stadt der Vielfalt?“

Am 25.09.2009 bekam Erfurt mit eben diesem Titel eine Plakette von der Bundesregierung verliehen, um das Engagement des Stadtrats gegen Rechtsextremismus zu würdigen. Zwei Themen dominierten die Debatte. Zum ersten die Notwendigkeit einer stärkeren interkulturellen Öffnung von Ämtern und Behörden. Besonders das Ausfüllen von Dokumenten und Formularen und die Kommunikation mit den Ämtern

bleibt eine große Hürde für Zugewanderte.

„Als ich 2007 nach Erfurt kam, war das mein größtes Problem. Aber ich hatte zum Glück eine große Familie und Freunde, die für mich übersetzten und mir beim Ausfüllen halfen. Deshalb mache ich das jetzt auch für Menschen, die neu nach Erfurt kommen“, sagt Achmed Jevil.

Auch Anke Hofmann-Domke ist das Problem ein Dorn im Auge. „Es betrifft ja nicht nur Migrantinnen und Migranten. Wir merken immer deutlicher, dass das Verwaltungsdeutsch nicht mehr funktioniert. Von Dokumenten in leichter Sprache würden auch Menschen profitieren, die eingeschränkt sind oder die einen niedrigeren Bildungshintergrund haben“, so die Sozialbürgermeisterin.

Ein zweiter Schwerpunkt der Diskussion lag auf dem Problem Erfurts mit rechten Strukturen, Diskriminierung und rassistischen Übergriffen.

„Ich wünsche mir von der Stadt mehr Ernsthaftigkeit, das Thema aktiv anzugehen und sich nicht auf einer

Plakette auszuruhen, dass Fachkräfte stärker gehört werden und dass auch die Probleme der Betroffenen ernst genommen und nicht bagatellisiert werden“, so Josina Monteiro. Aus ihrer Erfahrung weiß sie, dass in den Migrationsberatungsstellen viel aufgefangen wird, was eigentlich nicht zu deren Aufgaben gehört. „Wenn ich Frauen erst empowern und wiederaufbauen muss, damit sie sich wieder mit einem einigermaßen guten Gefühl auf die Straße trauen, gehört das für mich als berufliche Beraterin nicht zu meinem Job. Deshalb brauchen wir die unabhängigen Antidiskriminierungsstellen, die im Thüringer Koalitionsvertrag 2014 bereits vereinbart wurden“, so Josina Monteiro.

Die Diskussion endete mit einer offenen Einladung der Sozialbürgermeisterin, die Erfurter Verwaltung mit den eigenen Erfahrungen zu unterstützen: „Wir werden jeden Tag mit Entwicklungen konfrontiert, die uns zwingen, laut zu werden und gemeinsam zu kämpfen.“

Neue BLEIBdran-Publikationen

Jan Elshof | Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

BLEIBdran-Arbeitshilfen mehrsprachig: Mitwirkungspflichten im Asylverfahren (und mit Duldung)

Im August 2020 hat das Projekt BLEIBdran die Arbeitshilfe „Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung für Menschen im Asylverfahren“ veröffentlicht. Die Arbeitshilfe richtet sich an Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung und soll helfen, die Rechte und Pflichten in Bezug auf die Mitwirkung zu kennen und die Schritte bei der Mitwirkung zur Klärung der Identität dokumentieren zu können. Jetzt ist die Arbeitshilfe übersetzt worden und damit in den Sprachen Arabisch, Dari, Deutsch, Englisch und Türkisch verfügbar.

Auslöser, eine Arbeitshilfe für die Mitwirkungspflichten für Geflüchtete mit Gestattung herauszugeben, waren die Identitätsklärungsfristen der §§ 60c und d AufenthG: Falls der Asylantrag abgelehnt wird, kann u. U. durch eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung ein Bleiberecht entstehen. Dazu sind jedoch Fristen bei der Identitätsklärung einzuhalten, die u. U. bereits die Mitwirkung bei der Klärung der Identität im Asylverfahren voraussetzen.

Die Broschüre zu den Mitwirkungspflichten **im Asylverfahren** findet sich hier auf der Seite des Flüchtlingsrates Thüringen e. V. in den verschiedenen Sprachen:

<https://www.fluechtlingsrat-thr.de/arbeitshilfen/mehrsprachige-infos>

(Zu finden unter dem Reiter „Asylum procedure“ unter der Überschrift „Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung für Menschen im Asylverfahren | Obligations to cooperate in clarifying the identity of persons in asylum procedures“)

Bereits 2019 ist unsere Arbeitshilfe „Mitwirkung bei der Identitätsklärung / Passbeschaffung für Menschen mit Duldung“ erschienen. Hier wird erklärt, welche Mitwirkungspflichten Menschen mit Duldungsstatus bei der Identitätsklärung haben und es werden Hilfen zum Dokumentieren der Mitwirkungsschritte aufgezeigt. Die Ausländerbehörden verlangen in der Regel, dass im Falle einer Duldung ein Pass vorgelegt wird. Der Pass ist für sie in der Regel die Grundlage, um eine Abschiebung durchführen zu können. Doch eine Mitwirkung bei der Beschaffung von Pässen und Identitätsnachweisen ist andererseits auch die Grundlage von Bleiberechtsregelungen. Darüber aufzuklären, wie Sanktionen bei Nichtmitwirkung zu vermeiden sind und wie durch Mitwirkung Bleibeperspektiven geöffnet werden, war Intention der Arbeitshilfe. Veröffentlicht haben wir die Arbeitshilfe in den Sprachen Arabisch, Dari, Deutsch, Englisch und Französisch.

Die Broschüre zu den Mitwirkungspflichten für Geflüchtete **mit Duldung** findet sich hier in den verschiedenen Sprachen:

<https://www.fluechtlingsrat-thr.de/arbeitshilfen/mehrsprachige-infos>

(Zu finden unter dem Reiter „Right of residence / family reunion“ unter der Überschrift „Mitwirkungspflichten/ Passbeschaffung“)

Alle Arbeitshilfen finden Sie auch weiterhin unter <https://www.ibs-thueringen.de/project/ivaf-netzwerk-bleibdran-2/> (im Reiter „Arbeitshilfen aus dem Netzwerk“)

BLEIBdran-Arbeitshilfe: Die Ausbildungsduldung in THÜRINGEN

Das Projekt BLEIBdran hat im September 2020 eine neue Arbeitshilfe zur Ausbildungsduldung veröffentlicht. Die Ausbildungsduldung stellt seit dem Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016 eine Form der Duldung dar, die trotz Duldungsstatus eine Bleibeperspektive in Deutschland eröffnet. Mit dem Migrationspaket wurde die Ausbildungsduldung in eine eigene Norm (§ 60c AufenthG) überführt. Dies trat

am 01.01.2020 in Kraft und zog zahlreiche Änderungen zur vorhergehenden „alten“ Ausbildungsduldung (nach § 60a Abs. 2 S. 4 ff. AufenthG) nach sich. Neben diesen bundesweiten Änderungen wurden thüringenspezifische Regelungen in Form von Erlassen zur Ausbildungsduldung (18.06.2020 und 03.08.2020) eingeführt. Darüber hinaus sind die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern (BMI) vom

20.12.2019 zu berücksichtigen. Daher war die Erstellung einer neuen Arbeitshilfe erforderlich, die diese zahlreichen Änderungen berücksichtigt. Ziel der Arbeitshilfe ist es, die rechtliche Situation in Thüringen darzustellen und Praxishinweise zu geben, um möglichen Problemen entgegenzutreten zu können.

Dazu ist die Arbeitshilfe in drei Teile gegliedert: Der erste Teil befasst

sich mit der Erteilung der Ausbildungsdu- dung. Hier werden die Fra- gen beantwortet, wem und wie die Ausbildungsdu- dung erteilt wird und welche Ausschlussgründe bestehen. Auch das Thema der Identitätsklä- rung als Voraussetzung für die Aus- bildungsdu- dung wird angespro- chen.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit den rechtlichen Regelungen zu den

Zeiten vor dem Ausbildungsbeginn, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und für den Fall, dass die Ausbildung abgebrochen wird.

Hinweise zur Beantragung finden sich im dritten Teil der Arbeitshil-

fe. Unter anderem werden folgende Fragen beantwortet: Wann kann die Ausbildungsdu- dung beantragt wer- den? Was benötigt man, um die Aus- bildungsdu- dung beantragen zu kön- nen?

Hier finden Sie die Arbeitshilfe zur Ausbildungsdu- dung in Thüringen:

[https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/up- loads/2020/10/2020_10_01_Arbeitshilfe_Ausbildungsdu- dung.pdf](https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/10/2020_10_01_Arbeitshilfe_Ausbildungsdu- dung.pdf)

BLEIBdran-Fotoausstellung am EBZ

Olena Romanko | ERFURT Bildungszentrum

Von Ende September bis Anfang November 2020 war in der Aula des ERFURT Bildungszentrums die BLEIBdran-Wanderausstellung „Ge- flüchtete und ihr Traumjob“ zu sehen. Der Ausstellungszeitraum hat sehr gut zum 30-jährigen Firmenjubi- läum gepasst, denn es fanden in die- sem Zeitraum viele Veranstaltungen statt. So konnte die Ausstellung vom Thüringer Wirtschaftsminister Wolf- gang Tiefensee und von Minister- präsident Bodo Ramelow besichtigt werden. Außerdem inspirierten un- sere Rollups auch Frau Birgit Schind- ler, die Redakteurin des MDR. Infol- gedessen entstand ein Bericht im „MDR Thüringen Journal“, in dem die Probleme, Wünsche und Pläne un- sere Migrant*innen erläutert wurden.

Seit 2017 ist die ursprüngliche Foto- ausstellung von BLEIBdran in Thürin- gen unterwegs. 2018 wurde sie um einen weiteren Ausstellungsteil er- weitert.

Die Ausstellung hat zwei Teile: „Ge- flüchtete und ihr TRAUM JOB“ (I) und „Ge flüchtete auf ihrem Weg zum TraumJOB“ (II)

Für die Neuauflage der Fotoausstel- lung hat Bleibdran noch einmal Kon-



BLEIBdran-Fotoausstellung in der Aula des ERFURT Bildungszentrums

takt mit den Protagonist*innen auf- genommen.

Diese Fotoausstellung beleuchtet das Thema Flucht, porträtiert Men- schen mit unterschiedlichen Flucht- geschichten und gibt Geflüchteten eine Stimme. Jede Geschichte zeigt eine ganz persönliche Botschaft. Da- bei kann man die Ungewissheit sehen, mit der Flüchtlinge unablässig konfrontiert sind.

Das Ziel der Ausstellung ist es, auf die Probleme Geflüchteter mit un- sicherem Aufenthalt näher einzu- gehen, sowie positive Beispiele der beruflichen Integration, die durch

Beratung und Praxistipps des Netz- werks BLEIBdran ergänzt werden, zu zeigen.

Olena Romanko, Projektverantwor- tliche von BLEIBdran im ERFURT Bil- dungszentrum, freute sich über die positive Resonanz zur Fotoausstel- lung.

Für sie war es eine Möglichkeit, der Öffentlichkeit die Gefühlswelt und Wünsche von Geflüchteten näherzu- bringen und zu einem besseren Mit- einander beizutragen.

Pilotprojekt für Frauen am EBZ

Olena Romanko | ERFURT Bildungszentrum

Viele Frauen sind durch familiäre Verpflichtungen wie die Kinderbetreuung auf ihrem Weg zu Bildung und Arbeit stark benachteiligt. Deshalb erreichen leider viel weniger weibliche als männliche Flüchtlinge den deutschen Arbeitsmarkt.

Nichtsdestotrotz treffen wir in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten oft gut ausgebildete, selbstbewusste und zielstrebige Frauen an. Viele Teilnehmerinnen belegten bereits den einen oder anderen Kurs beim ERFURT Bildungszentrum (ebz). Das Angebot ist vielfältig. In der Regel besuchen die Frauen bei uns jene Kurse, die für Geschlechterrollen typische Berufe relevant sind. Zu den häufig besuchten und beliebten Kursen gehören Kaufmännisches Rechnen, Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie die Computerkurse.

Die Kurse befähigen zwar die Teilnehmerinnen, in diesen Bereich fachlich fundiert zu arbeiten, jedoch wird in den passenden Berufen eine hohe Flexibilität verlangt. Für die Frauen, die die Betreuung der Kinder organisieren müssen, sind diese Rahmenbedingungen kaum zu bewältigen. Andererseits suchen Unternehmen in den männer-dominierten Branchen händeringend Fachkräfte.

Mit einem Pilotprojekt will das ebz migrantische Frauen dazu ermutigen und befähigen, die traditionellen Pfade zu verlassen, in diesen Männerdomänen Fuß zu fassen und sich ihren Platz auf dem Arbeitsmarkt zu sichern.

Start des Pilotprojekts war der 26. Oktober 2020. An fünf Tagen absolvierten Frauen aus dem Irak den Gabelstaplerkurs des ebz.

Der Lehrgang verlief einwandfrei und das gesamte Team mit dem zuständigen Ausbilder, Uwe Weygand, war mit dem Kursverlauf sehr zufrieden.

Die Teilnehmerinnen lernten, einen Gabelstapler sicher zu fahren, Lasten aufzunehmen, zu heben, zu transportieren und abzusetzen.

Wir hoffen, dass der Besitz des Gabelstaplerscheins den Teilnehmerinnen hilft, in einem der zahlreichen Logistikunternehmen im Umkreis von Erfurt einen Arbeitsplatz zu finden und wünschen ihnen viel Erfolg dabei!

P.S. Da der Gabelstaplerkurs für die Frauen sehr erfolgreich war, plant das ebz weitere Kurse, nicht nur im Logistikbereich, sondern auch für Fachinformatik oder Elektrotechnik.



Teilnehmerinnen des Staplerkurses am EBZ

Modulreihe zum Thema „Flucht und Behinderung“

Christiane Götze | IBS gGmbH

Im Oktober führten wir die erste überregionale Schulung zum Thema „Flucht und Behinderung“ durch. Die Veranstaltung wurde gemeinsam mit MINA – Leben in Vielfalt e. V. geplant und umgesetzt. Die ursprünglich in Halle avisierte Veranstaltung musste kurzfristig auf ein digitales Format umgestellt werden. Aufgrund der vielen rechtlichen Informationen war das eine Herausforderung. Durch eine gut strukturierte Tagesordnung und ausreichend Pausen lief es jedoch besser als gedacht. Teilnehmende waren Berater*innen aus der Migrationsarbeit, Berater*innen der EUTB (Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung) sowie ehrenamtlich Tätige.

Die Modulreihe „Flucht und Behinderung“ ist seit einem Jahr am Start und aus der bundesweiten IvAF-Netzwerkarbeit entstanden. Anlass war, dass Geflüchtete mit Behin-

derung bisher kaum in der Teilhabediskussion vorkommen. Darauf verweist auch der zweite Teilhaberbericht 2016, der 2017 veröffentlicht wurde.

Die Modulreihe gliedert sich in acht Module. Entsprechend dem Aufgabenschwerpunkt von IvAF – die Integration von Geflüchteten in Arbeit und (Aus-)Bildung – werden die Themen *Teilhabe an Bildung* und *Teilhabe an Arbeit* in der Modulreihe ausführlicher vorgestellt. Weitere Themen sind *geflüchtete Menschen mit Schwerbehinderung*, *Medizinische Rehabilitation und Pflege* sowie *die Geltendmachung von Rechten*.

Bisher sind die Bereiche Geflüchtete und Menschen mit Beeinträchtigungen stark „versäult“. Das bedeutet, dass die Akteur*innen in der Migrations- und Asylberatung und die Akteur*innen in den Behindertenverbänden über jeweils viel Spezial-

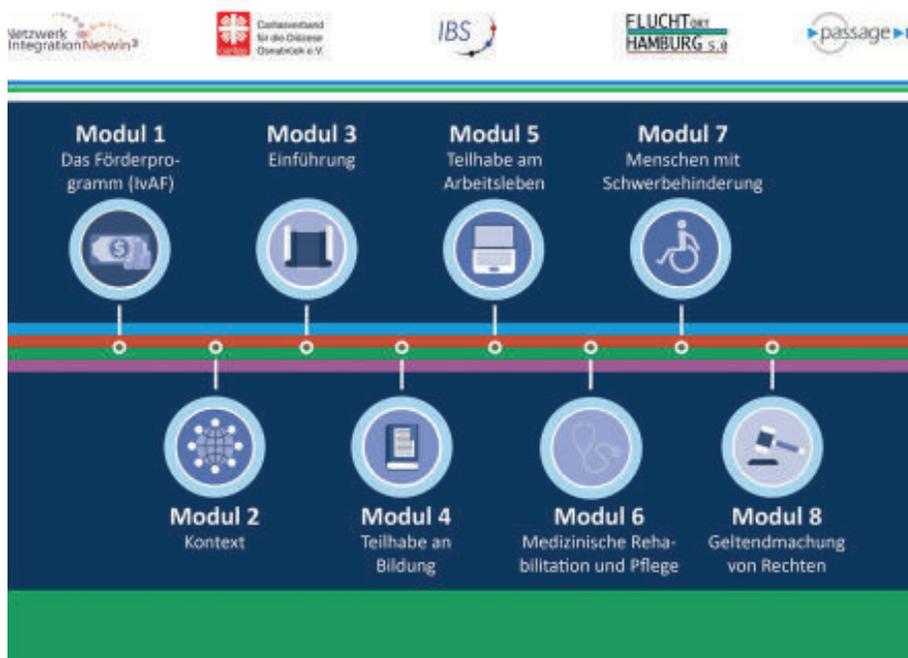
wissen verfügen. Es ist wichtig, diese Versäulung aufzubrechen, damit dieses Wissen auch über die Grenzen der Bereiche hinaus verfügbar wird. Die Modulreihe soll daher die Möglichkeit geben, Fachwissen sowohl auf der einen wie auch der anderen Seite zu erhalten und über Fallbeispiele Lösungsansätze zu diskutieren.

Die Arbeit der IvAF-Netzwerke hat gezeigt, dass Kooperationen wichtig sind, um gemeinsam Integration voranzubringen.

Gern bieten wir die Schulung auch regional an.

Ansprechpartnerin:

Christiane Götze
Institut für Berufsbildung und
Sozialmanagement gGmbH
migration@ibs-thueringen.de



Gesetzliche Regelungen

Der § 1a AsylbLG in seinen Einzelheiten – § 1a Abs. 2 AsylbLG

Juliane Kemnitz | Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

Das Asylbewerberleistungsgesetz wurde 1993 als eigenständiges Sozialhilfegesetz geschaffen und bildet seitdem die Rechtsgrundlage für geringere Sozialleistungsansprüche für Menschen im Asylverfahren, mit bestimmten Aufenthaltserlaubnissen oder mit einer Duldung – im Gegensatz zu Leistungsberechtigten nach dem SGB II und SGB XII (1993: Bundessozialhilfegesetz).

2010 stellte das Bundesverfassungsgericht klar, dass gemäß „Art. 1 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG [...] jedem Hilfebedürftigen diejenigen materiellen Voraussetzungen zu[-stehen], die für seine physische Existenz und für ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben unerlässlich sind“ (BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 09. Februar 2010 - 1 BvL 1/09 -, Rn. 1-220). Auch muss eine transparente, nachvollziehbare Berechnungsgrundlage für das angenommene Existenzminimum angewandt werden. Dieses Urteil galt zunächst für das SGB II und SGB XII. Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juli 2012 (BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 18. Juli 2012- 1 BvL 10/10 -, Rn. 1-114) musste dieser Grundsatz auch auf das AsylbLG angewandt werden. Der eindrückliche Satz „Die in Art. 1 Abs. 1 GG garantierte Menschenwürde ist migrationspolitisch nicht zu relativieren.“ wurde geprägt.

Der § 1a AsylbLG als Sanktionsmöglichkeit überdauert seit 1993 diese Entwicklungen. Die Geschichte des Sanktionsparagrafen ist lang und sein Inhalt wurde mit den Gesetzesänderungen seit 2015 von vier auf über 20 Kürzungstatbestände ausgeweitet.

Die folgenden Ausführungen sollen in der Praxis für die engen Vorgaben sensibilisieren, unter denen diese Sanktionen anwendbar sind.

Die Anwendung des § 1a AsylbLG bedeutet, dass Betroffene reduzierte Sozialleistungen für einen bestimmten Zeitraum erhalten. Der Gesetzgeber unterscheidet zwei Existenzminima im AsylbLG:

Notwendiger Bedarf	= physische Existenz	Ernährung, Unterkunft, Heizung, Kleidung, Gesundheitspflege, Gebrauchs- und Verbrauchsgüter des Haushalts
Notwendiger persönlicher Bedarf	= Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben / soziokulturelles Existenzminimum	Leistungen zur Deckung persönlicher Bedürfnisse des täglichen Lebens z. B. für Mobilität, Kommunikation, Bildung

Die Kürzung nach § 1a Abs. 2 AsylbLG bedeutet, dass die Betroffenen nur noch Leistungen für Ernährung und Unterkunft einschließlich Heizung sowie Körper- und Gesundheitspflege erhalten, diese sollen als Sachleistungen erbracht werden. Durch das Sozialamt muss geprüft werden, ob gemäß § 1a Abs. 1 Satz 3 AsylbLG „im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, [...] und auch andere Leistungen im Sinne von § 3 Absatz 1 Satz 1 gewährt werden“.

§ 1a Abs. 2 AsylbLG:

„Leistungsberechtigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 4 und 5 und Leistungsberechtigte nach § 1 Absatz 1 Nummer 6, soweit es sich um Familienangehörige der in § 1 Absatz 1 Nummer 4 und 5 genannten Personen handelt, die sich in den Geltungsbereich dieses Gesetzes begeben haben, um Leistungen nach diesem Gesetz zu erlangen, erhalten nur Leistungen entsprechend Absatz 1.“

§ 1 Absatz 1 Nummer 4 AsylbLG = Menschen mit einer Duldung nach § 60a AufenthG

§ 1 Absatz 1 Nummer 5 AsylbLG = ausreisepflichtige Menschen ohne Duldung

§ 1 Absatz 1 Nummer 6 AsylbLG = Ehegatten, Lebenspartner oder minderjährige Kinder, der in § 1 Abs. 1 Nummer 4 und 5 AsylbLG genannten Personen

In dieser Fallkonstellation geht das zuständige Sozialamt davon aus, dass die Einreise nur erfolgte, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Anspruch zu nehmen. Für die Verhängung dieser Sanktion muss das

Erlangen von Sozialleistungen das prägende Einreisemotiv gewesen sein. Problematisch ist die Ausweitung der Kürzung auf minderjährige Kinder.

Vorgehen bei Kürzung durch das Sozialamt:

Lesen Sie sich aufmerksam die Begründung durch. Woraus leitet das Sozialamt seine Einschätzung ab? Prüfen Sie, ob ein Asylantrag gestellt wurde und welche Schutzgründe/Bedrohungssituation im Herkunftsland zur Flucht geführt hatten.

Die Leistungen für minderjährige Kinder dürfen von dieser Kürzung nicht betroffen sein, da sie aufenthaltsrechtlich nicht handlungsfähig sind.

In seinem Grundsatzurteil vom 12.05.2017 hatte das Bundessozialgericht (BSG, Urteil vom 12.05.2017, a. a. O.

(Fn. 3), Randnummern 25 ff.) festgelegt, dass die Anwendung der Kürzungen nur ein Verhalten sanktionieren darf, welches veränderbar ist. Beim Vorwurf, dass die Einreise erfolgte, um Sozialleistungen zu erhalten, ist das vorgeworfene Verhalten nur schwer veränderbar.

Es ist zu prüfen, ob im direkten Austausch mit dem Sozialamt eine Klärung herbeizuführen ist oder über Widerspruch und Eilantrag an das zuständige Sozialgericht.

Menschenrechtsorganisationen und Wohlfahrtsverbände (Parität/AWO) fordern grundsätzlich die Abschaffung der verfassungsrechtlich problematischen Sozialleistungskürzungen unterhalb des Existenzminimums bzw. die Abschaffung des AsylbLG als diskriminierendes Sondergesetz.

Weiterführende Informationen:

Voigt, Claudius (09/2019) Arbeitshilfe der Parität „Soziale Rechte für Geflüchtete – Das Asylbewerberleistungsgesetz“. Auflage von 2020 abrufbar unter: <https://www.asyl.net/themen/sozialrecht/asylbewerberleistungsgesetz/>

Voigt, Claudius in Asylmagazin (12/2017) „§ 1a AsylbLG: Jetzt erst recht verfassungswidrig. Auch nach dem BSG-Urteil: Leistungskürzungen im AsylbLG mit dem Grundgesetz unvereinbar“

Lederer, Anja (06/2020) Handreichung zum Asylbewerberleistungsgesetz. https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/Asylbewerberleistungsrecht-FlueR_BB_Anja_Lederer.pdf

Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V. (01/2020) Leistungsbescheide oft fehlerhaft oder verfassungswidrig.“ <https://www.nds-fluerat.org/41374/aktuelles/leistungsbescheide-oft-fehlerhaft-oder-verfassungswidrig-widerspruch-einlegen-und-ggf-eilantrag-und-klage-einreichen/>

Mehrsprachige Informationen für Betroffene:

Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e. V. (06/2020) Leistungskürzungen im AsylbLG (Juni 2020). <https://www.fluechtlingsrat-isa.de/eigene-publikationen/>

Unbefristetes Aufenthaltsrecht – die Niederlassungserlaubnis

Theresa Frank | AWO Thüringen e. V.

Die unbefristete Niederlassungserlaubnis eröffnet viele Perspektiven und ist ein wichtiger Schritt für die spätere Einbürgerung in Deutschland. Ab 2015 kamen vermehrt Menschen mit Fluchthintergrund in die Bundesrepublik. Einige von ihnen sind als GFK¹ und Resettlement-Geflüchtete² zu uns gekommen. Insbesondere für diese Gruppe

lohnt es sich, ab diesem Jahr eine Niederlassungserlaubnis zu beantragen. Der Artikel soll im Folgenden darüber aufklären, welche Voraussetzungen und Besonderheiten beim Antrag auf die Niederlassungserlaubnis zu beachten sind und wie man bereits im Vorfeld auf die Niederlassungserlaubnis hinarbeiten kann.

¹ Auf Basis der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 (GFK) wird Asylsuchenden Flüchtlingsschutz zugesprochen, wenn ihr Leben oder ihre Freiheit in ihrem Herkunftsland aufgrund ihrer Religion, Rasse, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder ihrer politischen Überzeugung bedroht wäre.

² Resettlement bezeichnet die dauerhafte „Umsiedlung“ besonders schutzbedürftiger Flüchtlinge aus einem Land, in dem sie bereits als Geflüchtete leben, in einen zur Aufnahme bereiten Drittstaat. Dieser Staat gewährt ihnen eine direkte und sichere Einreise und einen umfassenden Flüchtlingsschutz.

Die Niederlassungserlaubnis ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel. Die entsprechenden Voraussetzungen zur Erteilung sind im § 9 AufenthG zu finden.

Laut § 9 Abs. 2 AufenthG sind folgende Voraussetzungen i. d. R. zu erfüllen:

- fünf Jahre Besitz der Aufenthaltserlaubnis
- gesicherter Lebensunterhalt
- Nachweis von mindestens 60 Monaten freiwilligen oder Pflichtbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung oder Nachweis, dass ein Anspruch auf vergleichbare Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung besteht – berufliche Ausfallzeiten durch Kinderbetreuung oder häusliche Pflege werden dabei angerechnet
- keine Verstöße gegen die öffentliche Sicherheit oder Ordnung
- Erlaubnis zur Beschäftigung, sofern Arbeitnehmer*in
- Besitz der sonstigen für eine andauernde Ausübung der Erwerbstätigkeit erforderlichen Kenntnisse
- ausreichende Deutschkenntnisse (A2-Sprachkenntnisse)
- Grundkenntnisse Rechts- und Gesellschaftsordnung (Orientierungskurs und LID Test)
- ausreichender Wohnraum für sich und Familienangehörige der häuslichen Gemeinschaft

Eine besondere Hürde stellen die 60 Monate Rentenversicherungsbeiträge dar. Es sollte bereits im Vorfeld darauf geachtet werden, dass z. B. Nebenjobs nach Möglichkeit sozialversicherungspflichtig sind. Die Höhe der Beiträge ist nicht relevant. Ratsuchende sollten unbedingt darüber informiert werden. Die Berechnung des Lebensunterhaltes und des Wohnraumes orientiert sich i. d. R. an den Regelbedarfen nach ALG II (SGB II). Für Punkt 7 und 8 ist es im Grunde ausreichend, wenn ein Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen wurde. Damit ist der Nachweis der ausreichenden Deutschkenntnisse und der Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung erbracht.

Bei körperlichen, geistigen und seelischen Krankheiten oder Behinderungen kann vom gesicherten Lebensunterhalt, den Beiträgen zur Rentenversicherung, Sprachkenntnissen, Grundkenntnissen der Rechts- und Gesellschaftsordnung sowie ausreichenden Wohnraum abgesehen werden.

Neben der allgemeinen Vorschrift des § 9 Aufenthaltsgesetz zur Erteilung einer Niederlassungserlaubnis gibt es noch einige Sondervorschriften, nach denen ebenfalls eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden kann.

Niederlassungserlaubnis für GFK und Resettlement-Geflüchtete

In § 26 AufenthG sind die Voraussetzungen zur Erteilung einer Niederlassungserlaubnis für Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge geregelt. Für diese Personengruppe gilt, dass eine Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren beantragt werden kann, wenn Geflüchtete eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. Geflüchtete können den Aufenthaltstitel auch weniger als fünf Jahre besitzen, da die Zeit des Asylverfahrens bei dieser Personengruppe angerechnet werden kann.

Die Niederlassungserlaubnis kann auch bereits nach drei Jahren beantragt werden, wenn die entsprechenden Sprachkenntnisse nachgewiesen werden und der Lebensunterhalt überwiegend gesichert ist.

Es gilt außerdem, wenn das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nicht nach § 73 Absatz 2a des Asylgesetzes mitgeteilt hat, dass die Voraussetzungen für den Widerruf oder die Rücknahme vorliegen, also die Rechtsstellung als Flüchtling in der BRD noch gilt. Dabei ist zu beachten: Das BAMF muss der Ausländerbehörde eine Rückmeldung erteilen, Stillschweigen als Zustimmung gilt hier nicht!

Weitere Voraussetzungen sind:

- der Lebensunterhalt muss überwiegend gesichert sein, das heißt, zu 50 %, wenn die Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren und zu 75 %, wenn sie nach drei Jahren beantragt wird,
- hinreichende Kenntnisse der deutschen Sprache müssen vorhanden sein. Bei der Beantragung der Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren wird das Sprachniveau A2 vorausgesetzt, nach drei Jahren müssen Sprachkenntnisse auf dem C1-Niveau nachgewiesen werden und
- die Voraussetzungen des § 9 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 bis 6, 8 und 9 müssen erfüllt sein.

Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte und Selbstständige

Fachkräfte nach § 18c AufenthG erhalten eine Niederlassungserlaubnis, wenn sie seit vier Jahren einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung als Fachkraft mit Berufsausbildung, akademischer Ausbildung oder als Forschende besitzen, einen Arbeitsplatz innehaben, mindestens 48 Monate Pflichtbeiträge in eine Rentenversicherung gezahlt haben und über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

Selbstständige nach § 21 Abs. 4 AufenthG erhalten eine Niederlassungserlaubnis, wenn sie seit drei Jahren erfolgreich sind und ihren Lebensunterhalt sowie den ihrer Familienangehörigen durch ausreichende Einkünfte sichern können.

Niederlassungserlaubnis für Inhaber*innen einer *Blauen Karte EU*

Inhaber*innen der **Blauen Karte EU** erhalten die unbefristete Niederlassungserlaubnis, wenn sie seit mindestens 33 Monaten versicherungspflichtig arbeiten und über einfache Deutschkenntnisse verfügen. Die Frist beträgt bei dieser Personengruppe nur 21 Monate, wenn ausreichende Deutschkenntnisse nachgewiesen werden.

Niederlassungserlaubnis für Kinder von ausländischen Personen (§ 35 AufenthG)

Das Kind einer ausländischen Person erhält eine Niederlassungserlaubnis, wenn es an seinem 16. Geburtstag seit mindestens fünf Jahren eine Aufenthaltserlaubnis besitzt. Volljährige Kinder, die seit fünf Jahren eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, erhalten eine Niederlassungserlaubnis, sofern sie über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und ihr Lebensunterhalt gesichert ist oder sie sich in einer Ausbildung befinden, die zu einem anerkannten Abschluss führt.

Familienangehörige von ausländischen Personen mit unbefristeten Aufenthaltstiteln (§ 31 Abs. 3 AufenthG)

Wenn sich eine Person in einer ehelichen Lebensgemeinschaft mit einer Person befindet oder befunden hat, die eine Niederlassungserlaubnis besitzt, kann sie auch im Fall einer Trennung und der damit einhergehenden Auflö-

sung der Lebensgemeinschaft die Niederlassungserlaubnis erhalten. Voraussetzung ist lediglich, dass der Lebensunterhalt gesichert ist. In die Berechnung fließen sowohl das eigene Einkommen als auch die Unterhaltszahlungen des Partners oder der Partnerin mit ein.

In der täglichen Arbeit mit Teilnehmenden, Ratsuchenden und Klient*innen ist es wichtig, die jeweiligen Fristen und Sonderregelungen zu kennen. Der Hinweis, so früh wie möglich in die Rentenversicherung einzuzahlen, hilft z. B., die Voraussetzungen für die Niederlassungserlaubnis in fünf Jahren zu erfüllen. Wenn die Voraussetzungen für die Niederlassungserlaubnis erfüllt sind, kann auch gleichzeitig der EU-Daueraufenthalt beantragt werden. Das vereinfacht z. B. das Reisen in andere EU-Staaten und den Aufenthalt dort.

Quellenangabe

Ausländerrecht, Migrations- und Flüchtlingsrecht in der Reihe Walhalla Textausgaben / Walhalla Fachverlag; Regensburg (Auflage vom 01.01.2020)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg; <https://bit.ly/371e3xT>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Referat Soziale Medien, Öffentlichkeitsarbeit; <https://bit.ly/33c6UcN>

Senatsverwaltung für Inneres und Sport: „Anlage I: Checkliste Unterlagen für die Beantragung der Niederlassungserlaubnis“. Abrufbar unter: <https://service.berlin.de/dienstleistung/121864/>

Der § 25 a AufenthG für unbegleitete (ehemals) minderjährige Flüchtlinge

Gina Hoffmann | IBS gGmbH

Jahr	Zahl der umF
2014	53
2015	978
2016	1.505
2017	1.196

Tabelle: Zahl der umF in Thüringen nach dem Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Angkommen_in_Thüringen.pdf)

Seit 2015 greift das Umverteilungsgesetz für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) in Deutschland. Waren in den Jahren zuvor nur wenige umF in Thüringen, vervielfachte sich die Zahl nach Inkrafttreten des Gesetzes. Viele von ihnen waren bei ihrer Ankunft 16 Jahre alt. Seit fünf Jahren lernen sie Deutsch, besuchen die Schule und haben sich einen Freundeskreis aufgebaut. Zum Ende dieses Jahres werden viele von ihnen 21 Jahre alt.

Zuvor besteht für sie die letzte Chance, das Bleiberecht für gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende zu bekommen.

Denn sie können bis zum Tag VOR ihrem 21. Geburtstag¹ einen Antrag auf die Aufenthaltserlaubnis für gut integrierte Jugendliche und junge Heranwachsende nach § 25a Aufenthaltsgesetz bei der Ausländerbehörde stellen.

Der § 25a AufenthG ermöglicht es geduldeten Jugendlichen und Heranwachsenden eine aufenthaltssichernde Perspektive zu erhalten. Um die Aufenthaltserlaubnis nach § 25a zu erhalten, muss man seit mindestens vier Jahren in Deutschland leben und mindestens seit 4 Jahren erfolgreich die Schule besuchen (oder einen Schul- oder Berufsschulabschluss erworben haben).

¹ Die Entscheidung darüber kann später erfolgen. Es können auch noch Unterlagen nachgereicht werden sowie im Verlauf die Voraussetzung in Gänze erfüllt werden.

Zudem muss eine positive Integrationsprognose vorliegen. Hierbei können Straftaten Anhaltspunkte dafür sein, dass man sich nicht zur Grundordnung der Bundesrepublik bekennt.

Gerade für junge Geflüchtete, die mit ihren Familien nach Deutschland kamen, bietet der Paragraf einen besonderen Vorteil. Unter bestimmten Voraussetzungen können nämlich Eltern und minderjährige Geschwister ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a erhalten.

Weitere Informationen:

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.: Bleiberecht für junge Geflüchtete nach § 25a Aufenthaltsgesetz. Eine Arbeitshilfe für Beratende und Unterstützende in Niedersachsen: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2020/03/Arbeitshilfe25a_Final.pdf

Verlängerung der Westbalkanregelung

Juliane Kemnitz | Flüchtlingsrat Thüringen e. V.

2016 wurde die Westbalkanregelung eingeführt, die es Arbeitnehmer*innen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Montenegro, Serbien und dem Kosovo ermöglichte, in Deutschland ein Arbeitsvisum zu beantragen, sofern sie ein verbindliches Arbeitsangebot nachweisen können. Die Regelung war bis 2020 befristet. Da die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften aus diesen Ländern jedoch ungebrochen hoch ist, beschloss der Bundesrat bei seiner Sitzung am 9. Oktober 2020 die Verlängerung der Regelung bis Ende 2023. Die entsprechende Verordnung tritt am 01.01.2021 in Kraft.

Die Beschäftigungserlaubnis kann für alle Tätigkeiten außer Leiharbeit erteilt werden.

Die Westbalkanregelung steht nur Arbeitnehmer*innen offen, die in den letzten 24 Monaten keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Deutschland erhalten haben.

Kritisch zu bemerken sind die langen Wartezeiten auf ein entsprechendes Visum in den Botschaften. Um die Arbeitsbelastung der Botschaften zu senken, hat der Bundesrat das Kontingent auf 25.000 Personen pro Jahr beschränkt, die über die Regelung in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können.

2019 wurden durch die Agenturen für Arbeit 62.000 Einstellungen genehmigt, aber nur 27.259 Visa im Zusammenhang mit der Westbalkanregelung genehmigt. Die „Obergrenze“

für Visa setzt also noch unter dem Niveau an, welches die Botschaften leisten können, ohne überhaupt auf hohe Nachfrage der Wirtschaft zu reagieren.

Mehrsprachige Informationen: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/westbalkan-regelung>

Evaluierung der Westbalkanregelung: <https://bit.ly/3kXC4dZ>

Qualifizierung und Arbeit

Neue Kurse beim Projektpartner ERFURT Bildungszentrum

In unserem letzten Newsletter haben wir bereits auf drei neue BLEIBdran-Kurse am Erfurt Bildungszentrum hingewiesen. Ende November gingen nun noch zwei weitere Kurse an den Start.

Kurs „Grundlagen Elektrotechnik“

Der 10-tägige Kurs zur Eignungsfeststellung für die Tätigkeit als Elektrofachkraft besteht aus zwei Bausteinen.

Zunächst werden die Teilnehmer*innen daraufhin geprüft, ob ihr Arbeitsverhalten und fachliches Können für eine Ausbildung zur Elektrofachkraft geeignet sind. Im zweiten Teil werden die physikalischen Grundlagen der Elektrotechnik vermittelt. Anschließend wird das erworbene Wissen mit praktischen Übungen und konkreten Anwendungsbeispielen gefestigt.

Kurs „Eignungsfeststellung Metallberufe“

Auch für eine Tätigkeit oder eine Ausbildung in einem deutschen Metallberuf bietet BLEIBdran am EBZ eine 10-tägige Eignungsfeststellung an. Mit einem Zertifikat wird bestätigt, in welchem Maße die Tätigkeiten beherrscht werden. Dieses Zertifikat kann sowohl zur Bewerbung in Metallberufen als auch zur Beantragung eines Bildungsgutscheines der Agentur für Arbeit zur außerbetrieblichen Ausbildung genutzt werden.

Bei Fragen und zur Anmeldung wenden Sie sich an:

ERFURT Bildungszentrum gGmbH
Olena Romanko
Tel.: 0361 51807-532
E-Mail: olena.romanko@ebz-verbund.de

Kursstart „Wege in die Pflege“ im neuen Jahr

Am 25. Januar 2021 beginnt am Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH der neue 9-monatige Kurs „Wege in die Pflege“. Die Qualifizierung richtet sich an Migrant*innen, die gerne in der Pflege arbeiten möchten, aber (noch) nicht die Voraussetzungen für eine Ausbildung als Pflegefachmann*frau erfüllen. Durch die Qualifizierung als „Betreuungs-, Service- und Pflegehilfskraft“ nach §§ 43b, 45a, 53c SGB XI ist eine Arbeitsaufnahme in der Pflege auch ohne (formalen) Schulabschluss möglich.

Der Kurs beinhaltet sowohl Unterricht in Fachtheorie als auch fachsprachbezogenen Deutschunterricht. Darüber hinaus wird ein Praktikum im Umfang von vier Wochen in einer Pflegeeinrichtung durchge-

führt. Durch das Projekt „Wege in die Pflege“ wird eine sozialpädagogische Begleitung sichergestellt, die auch über die Kursdauer hinausgeht.

Um an dem Kurs teilnehmen zu können, müssen Interessierte ihren Wohnort in Thüringen nachweisen, Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 und natürlich Interesse an einer Tätigkeit und Ausbildung als Pflegekraft in Deutschland haben. Neu ist der Nachweis eines Vorpraktikums. Für zukünftige Teilnehmer*innen ist es also wichtig, bereits ein Praktikum absolviert zu haben. Sollte dies nicht der Fall sein, können sie mit den Ansprechpartner*innen des Projekts Kontakt aufnehmen.

Vom Projektstart 2017 bis heute wurden bereits 92 Teilnehmende

qualifiziert. Seit 2018 wird das Projekt vom Freistaat Thüringen im Rahmen des „Landesprogramms Arbeit für Thüringen“ (LAT) gefördert. Von den 40 Teilnehmer*innen, die seit 2018 qualifiziert wurden, konnten bereits über 60 % in Arbeit, Ausbildung oder Bundesfreiwilligendienst vermittelt werden. Auch aus dem Kurs von 2020 wurden bereits drei der 16 Teilnehmer*innen vermittelt.

Dieses Qualifizierungsangebot ist für die Teilnehmer*innen kostenfrei.

Termine zur Beratung und Anmeldung können telefonisch oder per E-Mail vereinbart werden.

Tel.: 0361 511500-18
Mobil: 0176 57820549
E-Mail: pflge@ibs-thueringen.de

Sprache

Miniserie Sprache lernen: Teil 4 – Hören

Lea Pulchérie Maffengang | IBS gGmbH

Einleitung

Hören ist die Grundlage der Sprachwahrnehmung. Beim Erlernen einer Fremdsprache benötigen die Lernenden sprachlichen Input, der durch das Hören erfolgt. Laute werden geäußert, die der Hörer wahrnimmt, identifiziert bzw. dekodiert und mit einer Bedeutung verknüpft. Nach diesem Prinzip funktioniert der Hörverstehensprozess.

Ein erfolgreicher Hörverstehensprozess setzt komplexe Bedingungen voraus. Damit die*der Hörer*in einzelne Sprechsignale unterscheiden und in Sinneinheiten segmentieren kann, müssen genügend sprachliche Vorkenntnisse in Phonologie, Wortschatz, Syntax und Semantik zugrunde liegen. Darüber hinaus spielt in dem Prozess der Verarbeitung von Lauten auch die Bedeutung außersprachlicher bzw. kognitiver Signale, wie zum Beispiel die Sprechintention des Sprechers, der kulturelle Kontext sowie Allgemeinwissen, eine wichtige Rolle. Dieser Prozess läuft parallel zum Hören und stellt die*den Hörer*in unter Zeitdruck, sodass ein*e Fremdsprachler*in nur so schnell und so viel versteht, wie sie*er akustisch umsetzen und einer Bedeutung zuordnen kann.

Angesichts der Herausforderungen, denen Geflüchtete und ihre Gesprächspartner*innen gegenüberstehen, wenn sie sich einander durch mündliche Kommunikation verständlich machen möchten, ist die Frage nach ihrer Auseinandersetzung mit Hörsituationen bei unterschiedlichen Ämtern und auch in der Privatsphäre von Interesse.

Nachdem wir die Lese-, Schreib- und Sprechfertigkeiten in unserer Miniserie „Sprache lernen“ behandelt haben, setzt sich der vorliegende Artikel mit der Fertigkeit des Hörens bei Geflüchteten auseinander. Zuerst wird die Rahmenkonstellation dargestellt. Anschließend werden die Herausforderungen der Geflüchteten in Hörsituationen hervorgehoben. Danach werden Empfehlungen, wie Geflüchtete ihre Hörfähigkeit verbessern könnten, formuliert. Am Ende findet sich eine Grafik, die die Voraussetzungen eines besseren Hörverstehens der Geflüchteten abbildet.

Rahmenkonstellation

Nach ihrer Ankunft in Deutschland müssen sich Geflüchtete zu einem umfangreichen Integrationsprozess verpflichten. Dies bedeutet vor allem mehr Kontakt zu Muttersprachler*innen und Institutionen. Dieser Kontakt taucht von vornherein mündlich auf. Da hören viele Geflüchtete zum ersten Mal Wörter auf Deutsch. Zwar werden für die ersten Kontakte mit Behörden Dolmetscher*innen bestellt. Aber in der Privatsphäre ist dies nicht immer der Fall. Darüber hinaus müssen sich Geflüchtete recht bald von alleine mit dem Verstehen der Gesprächspartner*innen auseinandersetzen. Das kann beispielsweise in der Beratung, bei der Wohnungssuche oder bei der Ausländerbehörde der Fall sein.

Oft verfügen Geflüchtete über begrenztes Vorwissen in der deutschen Sprache; das gilt besonders für die neu Angekommenen. Sie kennen nur wenige Wörter in Deutsch und sprechen andere Sprachen, deren Laut-

kombination und Intonation sich vom Deutschen völlig unterscheiden, wie zum Beispiel Dari, Arabisch, Somali oder Tigrinja. Viele haben auch ihre ersten deutschen Wörter auf der Straße gelernt, d. h., sie haben sich nicht bewusst und gezielt mit dem Lautsystem der deutschen Sprache auseinandergesetzt. Außerdem kommen sie aus anderen Kulturkreisen mit unterschiedlichem kulturgeprägtem Allgemeinwissen, das ihr Verstehen in einer Hörsituation beeinflusst.

In vielen Orten in Deutschland wird die Standardsprache durch Dialekte stark geprägt. Viele Wörter und Ausdrücke bzw. Sprichwörter aus dem Dialekt werden von Muttersprachler*innen in der Kommunikation mit Fremdsprachler*innen unbewusst verwendet. Darüber hinaus werden die Aussprache und die Intonation nicht nur durch den regionalen Akzent gefärbt, sondern teilweise auch durch eine undeutliche Sprechweise. Es soll auch hervorgehoben werden, dass die Deutschen relativ schnell sprechen.

Die nachfolgenden Elemente, die den Kontext der Hörsituation umgeben, bereiten Geflüchteten Schwierigkeiten beim Hören, wenn sie sich mit anderen Gesprächspartner*innen auf Deutsch unterhalten.

Herausforderungen

Herausforderungen der Geflüchteten beim Hören können in zwei Kategorien sortiert werden: selbstbedingte Herausforderungen und Herausforderungen, die durch die Gesprächspartner*innen bedingt sind.

Selbstbedingte Herausforderungen

In dieser Kategorie liegen die Schwierigkeiten darin, dass Geflüchtete in den akustischen Signalen Wörter oder Sprechlaute nicht identifizieren können. Ohne diese Identifizierung kann keine Dekodierung des Sinns der Wörter und demzufolge kein Verstehen bzw. kein Hörprozess stattfinden.

Geflüchteten und Migrant*innen (auch mit besseren Sprachkenntnissen) passiert es manchmal, in einer Hörsituation zu scheitern. Im Gegensatz zu Muttersprachler*innen können sie während des Hörens nur linear verstehen. Ihre ungenügende Sprachkompetenz sowie die unbekannte Hörsituation ermöglichen keine Aktivierung des Kompensationsprozesses in komplexen Hörsituationen.

Darüber hinaus sind sie nicht in der Lage, wichtige von unwichtigen Informationen zu unterscheiden und versuchen jedes einzelne Wort zu verstehen. Für Menschen nicht-deutscher Herkunftssprache ist es zum Beispiel nicht leicht, eine phonologische Unbestimmtheit dank des Vorwissens kontextuell zu verarbeiten und mit einem Synonym zu ersetzen, damit der Verstehensprozess nicht unterbrochen wird. Sie*er bleibt einfach an dem Wort hängen, das sie*er mehr oder weniger gut gehört, verstanden oder missverstanden hat. Es bleibt nur, um Wiederholung oder Umformulierung zu bitten. Dieser Prozess nimmt viel Zeit in Anspruch und erfordert nicht selten eine enorme Kraftanstrengung. Schwierigkeiten mit Fachbegriffen mangels genügender Sprachkompetenz beeinträchtigen zusätzlich das Hörverstehen, was vor allem in der Schule oder Ausbildung problematisch ist.

Nicht nur die Phonologie und die Lexik, sondern auch die Syntax der deutschen Sätze bereitet Geflüchteten beim Hören Schwierigkeiten. Die Verbstellung am Ende in Nebensätzen ist eine Besonderheit der deutschen Sprache, die nicht in vielen anderen Sprachen vorhanden ist. Es fällt Geflüchteten schwer, beim Verlauf eines Satzes den Sinn zu dekodieren, ohne das Hauptelement des Satzes, das Verb, das erst am Ende auftaucht, zu kennen. Hinzu kommt noch die mögliche Abweichung bei der Satzstellung von der bekannten Reihenfolge „Subjekt-Verb-Objekt“.

Zum Beispiel: „Das Kind isst Brot“ ist verständlicher als „Brot isst das Kind“. Diese zweite Variante klingt sehr komisch und falsch bzw. sinnlos, weil das „Brot“ als handelndes Subjekt betrachtet wird. Im Prozess des Verstehens wird der Satz in die eigene Sprache übersetzt, wo vor dem konjugierten Verb nur ein Subjekt stehen kann. Dem Satz wird keine Bedeutung zugeordnet und so scheitert sofort der Verstehensprozess.

*Herausforderungen durch die Gesprächspartner*innen*

Auch das Sprechverhalten (muttersprachlicher) Gesprächspartner*innen kann Herausforderungen für das Hören mit sich bringen. Die erste Schwierigkeit ist hier die zu hohe Sprechgeschwindigkeit. Der Verstehensprozess von Fremdsprachler*innen besteht darin, zuerst gehörte Sprechlaute zu identifizieren, dann durch Übersetzung in die eigene Muttersprache zu sichern und danach in einen Zusammenhang zu bringen. Dieser Prozess nimmt viel Zeit in Anspruch und bewirkt daher, dass nur eine bestimmte Menge der zu verarbeitenden Signale im Kurzzeitgedächtnis abgespeichert wird. Während Geflüchtete noch bei die-

sem Verstehensprozess sind, sprechen manchmal ihre Gesprächspartner*innen weiter, ohne darauf Rücksicht zu nehmen. Die Folgenden Sprechäußerungen werden demzufolge nicht abgespeichert, verarbeitet und verstanden.

Der Verstehensprozess verzögert auch das Rücksignal, dass man etwas gehört hat. Die Antwort wird zuerst in der Muttersprache überlegt, dann ins Deutsche stumm übersetzt und erst danach geäußert. Die zeitlichen Lücken, die dadurch entstehen, werden von ungeduldigen Gesprächspartner*innen oft schnell als Fehlreaktion der Hörenden bzw. Hörunfähigkeit falsch interpretiert.

Zu den Herausforderungen der Geflüchteten beim Hören zählen auch:

- die ungewohnte Satzmelodie oder Intonation;
- die undeutliche Aussprache von manchen Muttersprachler*innen, die entweder näseln, nuscheln oder im Dialekt sprechen;
- Gesprächspartner*innen, denen es egal ist, ob sie verständlich sprechen; die sich einen Vorteil versprechen und deshalb keine Verstehenshilfe leisten wollen; oder denen nicht bewusst ist, dass Fremdsprachler*innen nicht alles automatisch wie sie verstehen.

Manchmal wollen auch Gesprächspartner*innen Verstehenshilfe leisten. Jedoch fehlt ihnen oft die richtige Taktik und so verfehlt die gut gemeinte Hilfe meist ihr Ziel. Beispielsweise werden bei Hörverstehensproblemen Sätze mit neuen Wörtern formuliert oder ohne Pause wiederholt. Neue Formulierungen, besonders ohne Berücksichtigung des Sprachniveaus der Fremdsprachler*innen, setzen neue Verstehensprozesse in Gang und sind noch zeit-

Voraussetzungen für ein besseres Hörverstehen der Geflüchteten

vonseiten der Geflüchteten

vonseiten der Gesprächspartner*innen
bzw. Muttersprachler*innen

1. Sprachkurs
2. Leute, Land, Kultur kennenlernen
3. Hörtraining mit Nachrichten, Musik & Muttersprachler*innen
4. Zu Schnelle Sprechgeschwindigkeit signalisieren
5. Bitten um Wiederholung, einfache Formulierung oder Erklärung

+

1. Fortbildung in sprachsensibler Beratung
2. passendes Sprachniveau verwenden
3. Standardsprache, langsam, deutlich
4. Geduld, Einfühlungsvermögen
5. Kontaktfreudig, offen, menschlich, ruhig sein

=

erfolgreiches Hörverstehen

aufwendiger. Auf der anderen Seite ist die zeitnahe Wiederholung ein Störfaktor für den Verstehensprozess, der Konzentration verlangt.

Last but not least bereiten kulturspezifische Inhalte Geflüchteten immer wieder Schwierigkeiten. Beispiele dafür sind besonders Sprüche und Sprichwörter. Redewendungen in einer Sprache sind immer stark durch Ereignisse und Kultur in dem Land bzw. an dem Ort geprägt, wo diese Sprache gesprochen wird. Daher ist es für Menschen aus einem anderen Kulturkreis nicht leicht, diese zu verstehen.

Aus dieser Gegenüberstellung wird ersichtlich, dass sowohl Geflüchtete als auch ihre Gesprächspartner*innen Hilfe brauchen, um das Hörverstehen zu verbessern.

Empfehlungen für ein besseres Hörverstehen der Geflüchteten

An Geflüchtete selbst

- Geflüchtete sollten Deutschkurse besuchen und ihre Sprachkenntnisse erweitern, in Phonetik, Semantik und Syntax. Das hilft ihnen, Laute, Wörter und Sätze zu identifizieren und ihre Bedeutungen zu dekodieren.
- Geflüchtete sollten ihre Hörfähigkeit trainieren, indem sie zum Beispiel Nachrichten und Musik auf Deutsch hören. Sie lernen auch mit gezielten Übungen (globales, selektives und detailliertes Hören) im Deutschunterricht, dem Gehörten das Wesentliche zu entnehmen. Das reduziert beim Verstehensprozess die Menge der zu verarbeitenden Signale und beschleunigt das Verstehen.
- Geflüchtete sollten sich viel mit Muttersprachler*innen unterhalten. Dabei können sie sich an die Satzmelodie bzw. Intonation der deutschen Sprache gewöhnen und somit Schwierigkeiten

beim Hören vermindern. Darüber hinaus können sie durch Kontakt zu Muttersprachler*innen mehr über deren Kultur erfahren und kulturspezifische Missverständnisse vermeiden lernen.

- Geflüchtete sollten Gesprächspartner*innen ein Signal geben, wenn sie zu schnell sind und immer um Wiederholung oder einfache Formulierungen bzw. Erklärungen bitten.

*An Gesprächspartner*innen der Geflüchteten*

- Muttersprachler*innen sollten kontaktfreudig und offen sein, sodass Geflüchtete mit ihnen sprechen und von ihnen viel über Leute und Kultur lernen können.
- Gesprächspartner*innen sollten Geduld und Einfühlungsvermögen haben. Sie sollten auch menschlich und ruhig sein, damit Geflüchtete erfolgreich beim Hören werden. Angst und Stress wirken sehr negativ auf die Motivation und das Selbstvertrauen.

- Gesprächspartner*innen sollten mit Geflüchteten bei der Standardsprache bleiben und langsam und deutlich sprechen, damit diese dem Verlauf folgen können.
- Gesprächspartner*innen sollten das Sprachniveau der Geflüchteten berücksichtigen und den im Gespräch verwendeten Wortschatz an dieses Niveau anpassen, um das Hörverstehen zu ermöglichen.
- Gesprächspartner*innen in Institutionen sollten sich in sprachsensibler Beratung fortbilden, um auf Schwierigkeiten beim Hören in der Beratung effizient und produktiv reagieren zu können.

Literaturverzeichnis

- Lernstand 8. (2014). „Kompetenzbereich Hörverstehen“. Aus: IQB (Hg.), Vergleichsarbeiten 2014, 8. Jahrgangsstufe (VERA-8), Englisch – Didaktische Handreichung, Modul B, S. 6–9 und 22 f. Abrufbar unter: https://www.schulentwicklung.nrw.de/e/upload/lernstand8/download/mat_2014/EN_Kompetenzbereich_Hoerverstehen.pdf
- Gelman, G. (2015). „8 Tipps für ausgezeichnetes Hörverstehen in jeder Sprache: Wie Du einfach (und ganz nebenbei) Dein Hörverständnis in einer Fremdsprache verbesserst!“ Abrufbar unter: <https://www.sprachheld.de/7-tipps-fuer-ausgezeichnetes-hoerverstaendnis-in-jeder-sprache/>

Deutsch lernen und studieren. (o. A.): Probleme beim Hörverstehen – Teil I – „Warum kann ich nicht gut hören?“ Abrufbar unter: <https://deutschlernen-blog.de/blog/2011/08/03/probleme-beim-hoerverstehen-teil-i/>

Wiemann, B. (2009). „Wir hören, was wir verstehen, aber wir verstehen nicht immer, was wir hören. Evaluation und Verbesserungsvorschläge für Hörverstehensaufgaben im Anfängerunterricht der Erwachsenenbildung“. Abrufbar unter: https://www.tu-chemnitz.de/phil/english/sections/ling/download/theses/wiemann_hoerverstehen2009.pdf

Unterstützungsstrukturen

Nensi Herceg, Willkommenslotsin im Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V., stellt sich vor:

Als Willkommenslotsin beim Fachverband unterstütze ich Betriebe im Garten- und Landschaftsbau, kurz Galabau, bei allen Fragen rund um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Hier gilt es vor allem hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen und des Aufenthaltsstatus aufzuklären und den Verwaltungsaufwand für die Betriebe zu minimieren. Kommt ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zustande, berate ich zum Abruf von nationalen und regionalen Förderprogrammen.

Ein anderer Tätigkeitsschwerpunkt ist die aktive Nachwuchswerbung. Ich stelle den Beruf des Landschaftsgärtners bzw. der Landschaftsgärtnerin in Berufsorientierungskursen oder Workshops für Geflüchtete vor und lade zu GaLaBau-Praxistagen

ein. Im Anschluss an die Veranstaltungen erhalte ich die Lebensläufe interessierter Teilnehmer*innen und trete damit an die Unternehmen in Wohnortnähe heran. Für beide Seiten ist das eine Chance: Geflüchtete werden in den Arbeitsmarkt

integriert, Betriebe finden neuen Nachwuchs.

Unterstützung im Rahmen des Projektes finden alle Asylbewerber*innen, anerkannte Geflüchtete mit Aufenthalts- oder Niederlassungser-



Willkommenslotsin zu Besuch im Galabau-Workshop bei jobs4refugees (Foto FGL)

laubnis und Geduldete. Interessierte aus diesem Personenkreis dürfen mich gerne kontaktieren. Ich habe die Ausbildung Gärtner*in im Garten- und Landschaftsbau in 2001 selbst erfolgreich abgeschlossen und kann aus der Praxis berichten: Als Landschaftsgärtner*innen legen wir komplette Gärten mit Wegen, Mauern und Teichen an. Wir arbeiten oft mit Stein, Holz und Metall. Wir bauen Parkplätze oder Treppen und bepflanzen die Anlagen mit Bäumen, Sträuchern und Stauden. Wer Interesse an einer handwerklichen Tätigkeit hat und gerne im Freien arbeitet, sollte den Beruf unbedingt ausprobieren. Ich stelle gerne den ersten persönlichen Kontakt zu einem passenden Betrieb her und vermittele ein Praktikum.

Viele Galabau-Betriebe blicken auf jahrelange Erfahrungen mit Mitarbeiter*innen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern zurück. Wegen der zahlreichen Sicherheitsvorschriften im Umgang mit Maschinen auf den Baustellen wird ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen vorausgesetzt. Für geringqualifizierte Beschäftigte hat sich das Sprachniveau B1 bewährt. Angehende Auszubildende sollten nach

Möglichkeit das Niveau B2 erreicht haben. Die größten Hemmnisse, Geflüchtete einzustellen, bleiben aber unzureichende Sprachkenntnisse, fehlende Fachkenntnisse und rechtliche Unsicherheiten. Passende Unterstützungsangebote erhöhen die Integrationsbereitschaft der Betriebe enorm. Bewährt hat sich die EinstiegsqualifizierungPlus (EQ+): In dem betrieblichen Langzeitpraktikum zwischen 6 und 12 Monaten Dauer kann die*der Teilnehmer*in den Beruf im Betrieb erproben und erhält parallel zur Praxis eine sprachliche und fachliche Förderung von

ausgewählten Bildungsträgern. Idealerweise geht die EQ+ in eine Ausbildung über; sie kann auch in eine Beschäftigung münden. In beiden Fällen werden hinsichtlich des Fachkräftemangels Engpässe in der Branche abgemildert. Jede*r ist willkommen!

Nensi Herceg
Referentin, Willkommenslotsin
E-Mail: herceg@galabau-ht.de
Tel.: 06122 93114-17



Willkommenslotsin beim Bildungswerk im BerufsorientierungskursPlus (Foto FGL)



Das Programm „Passgenaue Besetzung – Unterstützung von Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ – Programmweiterung „Willkommenslotsen“ wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.

Der Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V. (FGL) ist ein Wirtschafts- und Arbeitgeberverband und wird von rund 340 Unternehmen des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus in Hessen und Thüringen getragen. Die Unternehmen stehen für die fachgerechte Neugestaltung, Umgestaltung und Pflege privater, gewerblicher und öffentlicher Grünanlagen. Der FGL bietet seinen Mitgliedern Beratung und Service und vertritt deren Interessen auf Landes- und Bundesebene.



GGUA: Übersicht über die einzelnen Formen der Duldung

Stand: Oktober 2020

Die GGUA Münster hat in einer Tabelle die verschiedenen Formen der Duldung zusammengestellt. Hier finden sich unter anderem Informationen zum Duldungsgrund und zur Erwerbstätigkeit. Zusätzlich enthält die Übersicht Informationen zur Anrechnung des geduldeten Aufenthalts auf Wartezeiten in anderen Vorschriften und ob die Erteilung der jeweiligen Duldung im Ermessen der Behörde

liegt oder ob ein Anspruch besteht. Auch auf die Möglichkeiten eines Wechsels zu einer Aufenthaltserlaubnis wird hingewiesen.

Die Übersicht ist abrufbar unter: <https://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeitshilfen/>

Arbeitshilfe „Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung“ des Paritätischen Gesamtverbands



Ende November 2020 erschien die neue Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbands. Sie setzt sich ausführlich mit der „neuen“ Ausbildungsduldung des § 60c AufenthG sowie der Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG auseinander.

Die Arbeitshilfe finden Sie hier: <http://www.der-paritaetische.de/publikationen/ausbildung-und-arbeit-als-wege-zu-einem-sicheren-aufenthalt-die-ausbildungs-und-beschaeftigungsdu/>

Außerdem werden die Aufenthaltstitel dargestellt, die an die jeweiligen Duldungen anschließend erteilt werden können. Dies sind die Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung nach § 19d Abs. 1a AufenthG und die Aufenthaltserlaubnis bei nachhaltiger Integration nach § 25b Abs. 6 AufenthG. Die rechtlichen Ausführungen werden durch Tipps aus der Praxis sowie Hinweise auf Rechtsprechung und Weisungen durch Bund und Länder fallbezogen aufbereitet.

Für diejenigen, die sich explizit für die Thüringer Besonderheiten interessieren, empfehlen wir unsere Arbeitshilfe „Die Ausbildungsduldung in Thüringen“. Sie finden Sie auf unserer Webseite unter:

„Die Ausbildungsduldung in Thüringen“: https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/10/2020_10_01_Arbeitshilfe_Ausbildungsduldung.pdf

Blick in die Praxis

Unsicherheiten der Ausbildungsduldung in Zeiten der Pandemie

Nancy Jessulat | IBS gGmbH

Anfang August meldete sich Frau I. aus Mühlhausen beim *Bleibdran*-Team der IBS gGmbH mit der Frage, ob sie in einem anderen Bundesland arbeiten könne, und ob wir sie bei der Suche nach einer Arbeit als Kosmetikerin unterstützen könnten. Sie hatte im Juli 2020 erfolgreich ihre Ausbildung zur Kosmetikerin abgeschlossen.

Frau I. kam 2016 mit 17 Jahren unbegleitet aus Nigeria über Italien nach Deutschland. Nach einigen Wochen Aufenthalt in einem Münchner Kinder- und Jugendheim erfolgte die Unterbringung in einem Kinder- und Jugendheim im Unstrut-Hainich-Kreis. Sie nahm in Mühlhausen an einem Start-Deutsch-Kurs sowie einem BVJ-Sprache teil. Mit ihrer Volljährigkeit zog sie nach Mühlhausen in eine Wohnung um. Zwischenzeitlich wurde das nigerianische Abiturzeugnis von Frau I. vom Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport als dem Realschulabschluss gleichwertig anerkannt. Mit diesem konnte sie 2017 eine schulische Ausbildung zur staatlich geprüften Kosmetikerin beginnen. Für den Zeitraum der Ausbildung stellte die Ausländerbehörde Frau I. eine Ausbildungsduldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 ff (seit 01.01.2020: § 60c) aus. Mit einem Wiederholungsjahr schloss Frau I. ihre Ausbildung im Juli dieses Jahres erfolgreich ab und begab sich auf Arbeitsplatzsuche.

Im Erstgespräch der beruflichen Beratung bei *Bleibdran* wurde festgestellt, dass die Duldung von Frau I. nach Abschluss der Ausbildung lediglich um drei Monate verlängert wurde. Laut Gesetz hätte sie im An-

schluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung jedoch Anspruch auf Erteilung einer Duldung für ein halbes Jahr zur Arbeitsplatzsuche. Mit Unterstützung des Flüchtlingsrates Thüringen e. V. erhielt Frau I. auf Antrag die Ermessensduldung bis Januar 2021.

Wenn sie innerhalb des halben Jahres nach Beendigung ihrer Ausbildung eine der Qualifikation entsprechende Arbeit findet, hat Frau I. einen Anspruch auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d, sofern die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Hierzu zählen u. a. über ausreichend Wohnraum zu verfügen sowie die eigenständige Lebensunterhaltssicherung.

Frau I. bemühte sich sehr zielstrebig um eine Beschäftigung als Kosmetikerin und bewarb sich. Bereits nach

Nach einigen Gesprächen mit der Arbeitgeberin stellte sich jedoch heraus, dass das Kosmetikstudio erst im März 2020 neu eröffnet hatte und im Zuge des ersten Lockdowns kurz darauf wieder schließen musste. Zum Zeitpunkt der Bewerbung von Frau I. war das Kosmetikstudio erst seit einiger Zeit wieder geöffnet, lief gut und Personalbedarf bestand ebenfalls, als die Debatte um einen zweiten Lockdown begann.

Der Steuerberater der Geschäftsführerin riet aufgrund der unsicheren Lage zur Einstellung auf Honorarbasis. Dies ist für Menschen in Duldung jedoch nicht erlaubt. Was nun? Hier zeigen sich die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsmarkt sowie auf die Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung über eine Beschäftigung sehr deutlich.



der zweiten Bewerbung sowie einem erfolgreichen Probearbeitstag fand sie im Oktober in Göttingen eine Arbeitgeberin, die sie gern in ihrem Kosmetikstudio einstellen würde.

Zwischenzeitlich musste das Kosmetikstudio aufgrund der Pandemieeindämmungsmaßnahmen schließen, und Frau I. kann vorerst nicht eingestellt werden. Was und wie lange

„vorerst“ genau bedeutet, kann derzeit niemand sagen. Damit rückt die Chance auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d sowie der Umzug in ein anderes Bundesland für Frau I. in ungreifbare Ferne. Die für Frau I. zuständige Ausländerbehörde in Mühlhausen möchte für die Verlängerung der Duldung ab Januar 2021 gern zumindest eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeberin sehen, dass sie Frau I. einstellen möchte. Die Geschäftsführerin des Kosmetikstudios kann aber momentan keine konkrete Einstellungszusage für Frau I. geben.

Es ist unter den jetzigen Umständen mit fortlaufenden Betriebskosten nicht einmal abzusehen, wie das Kosmetikstudio bei Wiedereröffnung weiter existieren kann.

Fälle wie dieser werden in nächster Zeit vermutlich bundesweit vermehrt auftreten. Die ersten Ausbildungen mit Ausbildungsduldung wurden im Sommer abgeschlossen, im Anschluss erfolgte jedoch möglicherweise keine Übernahme der Auszubildenden, Einstellungsverhältnisse wurden

aufgrund der Pandemie wieder gelöst oder gar nicht erst eingegangen. Auch seitens der Ausländerbehörde herrscht Unsicherheit, wie nach Ablauf der Ausbildungs- und im Anschluss auch der Ermessensduldung weiter zu verfahren ist. Die Behörde wünscht sich hier eine Regelung vom Land. Als IvAF-Netzwerk wünschen wir uns insbesondere in Zeiten der Pandemie, dass in jedem Fall großzügig zugunsten der Betroffenen entschieden wird.

AUSFÜHRLICHE LINK- UND LITERATURLISTE (Stand: 01.12.2020)

1. Flüchtlingsrat Thüringen e. V.: „Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung für Menschen im Asylverfahren“. Abrufbar unter: <https://www.fluechtlingsrat-thr.de/arbeitshilfen/mehrsprachige-infos>
2. IBS gGmbH: „Ausbildungsduldung in Thüringen“. Abrufbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/10/2020_10_01_Arbeitshilfe_Ausbildungsduldung.pdf
3. Voigt, Claudius (09/2019): „Arbeitshilfe der Parität: Soziale Rechte für Geflüchtete – das Asylbewerberleistungsgesetz“. Auflage von 2020 abrufbar unter: <https://www.asyl.net/themen/sozialrecht/asylbewerberleistungsgesetz/>
4. Voigt, Claudius (12/2017): „§ 1a AsylbLG: Jetzt erst recht verfassungswidrig. Auch nach dem BSG-Urteil: Leistungskürzungen im AsylbLG mit dem Grundgesetz unvereinbar“. Asylmagazin.
5. Lederer, Anja (06/2020): „Handreichung zum Asylbewerberleistungsgesetz“. Abrufbar unter: https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/Asylbewerberleistungsrecht-FlueR_BB_Anja_Lederer.pdf
6. Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V. (01/2020): „Leistungsbescheide oft fehlerhaft oder verfassungswidrig.“ Abrufbar unter: <https://www.nds-fluerat.org/41374/aktuelles/leistungsbescheide-oft-fehlerhaft-oder-verfassungswidrig-widerspruch-einlegen-und-ggf-eilantrag-und-klage-einreichen/>
7. Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e. V. (06/2020): „Leistungskürzungen im AsylbLG“. Abrufbar unter: <https://www.fluechtlingsrat-sa.de/eigene-publikationen/>
8. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg: „Glossar – Niederlassungserlaubnis“. Abrufbar unter: https://www.bamf.de/DE/Service/ServiceCenter/Glossar/_functions/glossar.html?nn=282918&cms_lv2=282968
9. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Referat Soziale Medien, Öffentlichkeitsarbeit: „Die Niederlassungserlaubnis“. Abrufbar unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum/dauerhaft-in-deutschland/niederlassungserlaubnis/>
10. Senatsverwaltung für Inneres und Sport: „Anlage I: Checkliste Unterlagen für die Beantragung der Niederlassungserlaubnis“. Abrufbar unter: <https://service.berlin.de/dienstleistung/121864/>
11. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (05/2019): „Angekommen in Thüringen? Lebenslagen unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge.“ Abrufbar unter: https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Angekommen_in_Thu%CC%88ringen.pdf
12. Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V.: „Bleiberecht für junge Geflüchtete nach § 25a Aufenthaltsgesetz. Eine Arbeitshilfe für Beratende und Unterstützende in Niedersachsen“. Abrufbar unter: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2020/03/Arbeitshilfe25a_Final.pdf
13. Bundesagentur für Arbeit: „Leben und Arbeiten in Deutschland: Die Westbalkanregelung.“ Abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/westbalkan-regelung>

14. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (03/2020): „Evaluierung der Westbalkanregelung. Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien“. Abrufbar unter: <https://bit.ly/3kXC4dZ>
15. Lernstand 8. (2014): „Kompetenzbereich Hörverstehen“. Aus: IQB (Hg.), Vergleichsarbeiten 2014, 8. Jahrgangsstufe (VERA-8), Englisch – Didaktische Handreichung, Modul B, S. 6–9 und 22 f. Abrufbar unter: https://www.schulentwicklung.nrw.de/e/upload/lernstand8/download/mat_2014/EN_Kompetenzbereich_Hoerverstehen.pdf
16. Gelman, G. (2015): „8 Tipps für ausgezeichnetes Hörverstehen in jeder Sprache: Wie Du einfach (und ganz nebenbei) Dein Hörverständnis in einer Fremdsprache verbesserst!“ Abrufbar unter: <https://www.sprachheld.de/7-tipps-fuer-ausgezeichnetes-hoerverstaendnis-in-jeder-sprache/>
17. Deutsch lernen und studieren. (o. A.): „Probleme beim Hörverstehen – Teil I – ‚Warum kann ich nicht gut hören?‘“ Abrufbar unter: <https://deutschlernen-blog.de/blog/2011/08/03/probleme-beim-hoerverstehen-teil-i/>
18. Wiemann, B. (2009): „Wir hören, was wir verstehen, aber wir verstehen nicht immer, was wir hören. Evaluation und Verbesserungsvorschläge für Hörverstehensaufgaben im Anfängerunterricht der Erwachsenenbildung“. Abrufbar unter: https://www.tu-chemnitz.de/phil/english/sections/ling/download/theses/wiemann_hoerverstehen2009.pdf
19. GGUA Flüchtlingshilfe (10/2020): „Übersichtstabelle: Formen der Duldung“. Abrufbar unter: <https://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeitshilfen/>
20. DER PARITÄTISCHE Gesamtverband (10/2020): „Ausbildung und Arbeit als Wege zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung“. Abrufbar unter: <http://www.der-paritaetische.de/publikationen/ausbildung-und-arbeit-als-wege-zu-einem-sicheren-aufenthalt-die-ausbildungs-und-beschaefigungsdu/>

BILDVERZEICHNIS

S. 4: IBS gGmbH; S. 6: IBS gGmbH; S. 7: ERFURT Bildungszentrum; S. 18: FGL; S. 19: FGL; S. 20: Bild von Gerd Altmann auf Pixabay

Impressum

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

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gemeinnützige GmbH

Wallstraße 18

99084 Erfurt

0361 511500-10

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

Redaktion:

Christiane Götze

Layout:

Gina Hoffmann

Dezember 2020

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