



Gemeinschaftsinitiative
Equal

Aufbrüche

*Erfahrungen in einem Projekt zur beruflichen
Qualifizierung von Flüchtlingen*

Inhaltsverzeichnis

Statt einer Einleitung: Wieso - Weshalb - Warum	01 - 02
Stichwort EQUAL	02
Projektaufbau und -träger	03
Berufliche Qualifizierung von Asylsuchenden	04 -05
Das Konzept: 12 Monate - 3 Module	06
z.B. Deutsch - Erfahrungen mit dem Unterricht von heterogenen Lerngruppen	07
Stichwort Gender Mainstreaming	08
Bevor nichts mehr geht - Sozialpädagogische Beratung und MultiplikatorInnenarbeit	09 - 10
Stichwort Empowerment	11
EQUAL konkret	12 - 13
Ist Interkulturelle Bildung überflüssig? - Erfahrungen und Perspektiven	14 - 15
Interkulturelles Filmprojekt „Perspektiven“	16 - 17
Stichwort Rechtsextreme Einstellungen	18
Ist Schweigen Gold? - Öffentlichkeitsarbeit zwischen Arbeitslosenzahlen, Fremdenfeindlichkeit und Empowerment	19 - 20
Stichwort Lokale Vernetzung	21
Außer Spesen nichts gewesen? - Chancen und Grenzen transnationaler Zusammenarbeit	22 - 23
Was bleibt, was kommt?	24

Partner für eine Zusammenarbeit gesucht. Darunter waren lokale Partner wie das Arbeitsamt Erfurt, das Amt für Sozial- und Wohnungswesen oder die Universität Erfurt. Darüber hinaus war in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eine nationale und transnationale Vernetzung vorgesehen, um gute Erfahrungen über die Grenzen der eigenen Arbeit hinweg austauschen zu können.

Einige Rahmenbedingungen des Projekts haben sich während seiner Laufzeit durch politische Entscheidungen verändert: Die Bundesregierung strukturierte die Arbeitsmarktpolitik mit den sog. Hartz-Gesetzen grundlegend um. Eine der Konsequenzen daraus war ein reduziertes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen vor Ort.

Die gesellschaftliche Debatte um die Frage, unter welchen Bedingungen eine Einwanderung nach Deutschland möglich sein soll, wurde in den vergangenen drei Jahren

intensiv geführt. Am Ende stand als sichtbares Ergebnis das Zuwanderungsgesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist. Die erhofften Vereinfachungen sind nur sehr beschränkt eingetreten, Asylsuchende sind in gewissen Punkten schlechter gestellt.

Erklärtes Ziel aller EQUAL-Projekte war es, modellhaft Ansätze zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu erproben.

Die gemachten Erfahrungen sollen nach Ende der dreijährigen Laufzeit auch außerhalb des Projekts genutzt werden können. Diese Laufzeit endet im Juni 2005 und damit auch das Projekt "Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen". Die gemachten Erfahrungen, die Erfolge, aber auch die Grenzen und Probleme des Projekts sollen in dieser Broschüre dargestellt werden.

Stichwort EQUAL

EQUAL heißt auf Englisch „gleich“ im Sinne von gleichwertig. Das Ziel des gleichwertigen Zugangs zum Arbeitsmarkt verfolgt auch die

Europäische Kommission, weshalb sie die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ins Leben gerufen hat. Zwischen 2002 und 2008 werden hunderte von Projekten in ganz Europa in zwei Förderrunden jeweils für 3 Jahre durch EQUAL finanziell gefördert. In Thüringen betrug die Finanzierungsquote der EU bis zu 75% aller Kosten. Die Projekte probieren neue Wege aus, um Ungleichheiten und Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu beseitigen. EQUAL legt seinen Fokus auf den Bereich Arbeitsmarkt, ist aber Teil der Bekämpfung von Diskriminierungen in jeglicher Form. Die in EQUAL gemachten Erfahrungen sollen von möglichst vielen Beteiligten genutzt werden. Im lokalen Rahmen ebenso wie auf der Ebene des Bundeslandes oder im europäischen Kontext. Erfolgversprechende Ansätze sollen später in die allgemeine Praxis vor Ort einfließen. Aus diesem Grund beteiligen sich EQUAL-Projekte an lokalen und regionalen Netzwerken, sind aber auch mit anderen EQUAL-Projekten über den nationalstaatlichen Rahmen hinaus vernetzt.



+ + + März / April 2002 +

7.-9. März: 1. transnationales Treffen in Prag, Tschechien: Abschluss einer Vereinbarung zur transnationalen Zusammenarbeit mit acht Projekten im Bereich „Asyl“ aus sechs Ländern

23.-24. April: nationale Auftaktveranstaltung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Berlin

Das Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen“ teilte sich in mehrere Teilprojekte mit sehr unterschiedlichen Aufgaben auf. Deren Vielfalt reichte von der sozialpädagogischen Betreuung von AsylbewerberInnen über die Akquise von Praktikumsbetrieben, die finanztechnische Abwicklung, die Leitung interkultureller Trainings für DozentInnen bis hin zur Mitgestaltung transnationaler Tagungen auf europäischer Ebene.



Projektaufbau und -träger

Getragen wurde das Projekt von einer Thüringer Entwicklungspartnerschaft, die aus folgenden vier Partnern bestand:



**DGB-Bildungswerk
Thüringen e.V.**

Das DGB-Bildungswerk hatte die Gesamtkoordination sowie die transnationale Koordination inne. Darüber hinaus waren die MitarbeiterInnen für Interkulturelle Bildung in der Mehrheitsgesellschaft und die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts zuständig.



**Gesellschaft zur Förderung
von Innovation und Arbeits-
orientierter Bildung (GIAB) mbH**

Die MitarbeiterInnen der GIAB mbH waren für die gesamte Weiterbildung der teilnehmenden AsylbewerberInnen verantwortlich. Sie organisierten die Sprachkurse und die Lerneinheiten von Grundqualifikationen und organisierten die Teilnahme in Weiterbildungsmaßnahmen oder die Praktika in Betrieben.



**Flüchtlingsrat
Thüringen e.V.**

Das Teilprojekt des Flüchtlingsrats gewährleistete die sozialpädagogische Betreuung der am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen. Bei auftretenden Problemen waren die MitarbeiterInnen des Teilprojekts eine parteiliche Vertretung für die Interessen der Asylsuchenden.



**Struktur- und Technologie-
beratungsagentur für
Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer in Thüringen e.V.**

START e.V. war für die prozessbegleitende Evaluation des Projekts verantwortlich.

+ + + Mai / Juni 2002 + + + + + + + + + + Juli / August 2002 + + + + + + + + + +

16. Mai: Start der Durchführungsphase des Projekts
Vereinbarung über eine Zusammenarbeit mit dem
Arbeitsamt Erfurt

persönliche Werbung in den Asylbewerber-
unterkünften in Erfurt

1. August: Beginn der projektbegleitenden Evaluation

Die MitarbeiterInnen ermittelten gemeinsam mit den einzelnen TeilnehmerInnen deren Stärken und berufliche Vorstellungen und suchten dann Weiterbildungsträger bzw. Praktikumsbetriebe als Partner, die die Qualifizierung im Berufsfeld übernahmen. Zu berücksichtigen war dabei auch das Spannungsfeld zwischen der hochqualifizierten Weiterbildung, die das Projekt ermöglichte, und der Situation auf dem Arbeitsmarkt nach Projektende, auf dem AsylbewerberInnen eher im Segment der schlechtqualifizierten Tätigkeiten eine Chance auf Beschäftigung haben. So zeigten einige TeilnehmerInnen Interesse an Berufsfeldern, die eigentlich unter ihrer Qualifikation lagen, in denen sie sich aber größere Chancen auf eine Anstellung erhofften.

Finanzielle Förderung

Finanziell fußte das Projekt zu 75% auf der Förderung durch die Europäische Union. Wesentliche und verlässliche Unterstützung erfuhr das Projekt durch das Arbeitsamt Erfurt (heute Arbeitsagentur Erfurt), das trotz des internen Umbaus im Projektzeitraum und der Einschränkung von Fördermitteln durch den Bund bei jedem Jahreskurs die Sprachförderung im ersten Modul als Trainingsmaßnahme finanziell absicherte.

Grenzen

Zur Umsetzung nutzte das Teilprojekt „Berufliche Qualifizierung“ den rechtlichen Rahmen der beruflichen Weiterbildung des SGB III zur Finanzierung. Durch die vier „Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (besser bekannt als „Hartz I – IV“) änderte sich der gesetzliche Hintergrund für die berufliche Weiterbildung. Die öffentlichen Förderungen wurden eingeschränkt und die Auswahl an Weiterbildungsangeboten reduzierte sich merklich. So ist es nachvollziehbar, dass die sog. Hartz-Reformen auch die Arbeit des Projekts stark beeinflusste und die Vermittlungsarbeit erschwerte, um allen teilnehmenden AsylbewerberInnen eine passende Weiterbildung anbieten zu können.

Hinderlich bei der Vermittlung der TeilnehmerInnen in die berufliche Qualifizierung war neben den genannten verminderten Weiterbildungsangeboten auch die sog. Residenzpflicht. Warum beispielsweise darf sich eine Fachkraft in einem speziellen Datenverarbeitungssystem nicht in einer anderen Region weiterbilden, obwohl in Erfurt und Umgebung gar keine entsprechende Möglichkeit besteht? In dem geschilderten Fall konnte eine gute Vereinbarung mit der zuständigen Ausländerbehörde getroffen werden. Doch die Erkenntnis bleibt: Jeder Einzelfall ist geprägt von bürokratischen Hürden, die einem Menschen, der das deutsche Verwaltungswesen nicht kennt, oft unüberwindlich erscheinen müssen.



Was bleibt?

AsylbewerberIn zu sein bedeutet immer, mit einer ungewissen Zukunft leben zu müssen. Wer konnte zum Zeitpunkt des gemeinsamen Lernens im Projekt schon sagen, ob oder wie lange sie oder er in Deutschland bleiben würde. Diese Ungewissheit begleitete unsere TeilnehmerInnen auch während der Entscheidung zur beruflichen (Neu-)Orientierung. Der Wunsch bzw. die Hoffnung, in Deutschland bleiben zu können, prägte vorwiegend die individuellen Ziele in der Wahl des Berufsfeldes. Dabei zeigte sich, dass Bildung im Sinne der Vermittlung und Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten eine Form der Unterstützung ist. Andere Formen, wie Beziehungs- und Gruppenarbeit, Beratungsangebote, Hilfe beim Aufbau eines persönlichen Netzwerks, müssen als Angebote daneben stehen. Nur so können die TeilnehmerInnen tatsächlich von der Weiterbildung partizipieren und sie für ihre persönliche Zukunft nutzen.

Die Erfahrungen mit dem Projekt zeigen, wie wichtig die berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen ist, um sie psychisch zu stabilisieren und eine gesellschaftliche Teilhabe zu erleichtern. Dennoch stößt man an Grenzen: Nicht nur die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt, sondern vor allem die derzeitige deutsche Gesetzeslage erschwert eine Beschäftigung von Asylsuchenden auch mit verbesserter Qualifikation. Die Erfolgsaussichten stiegen wesentlich bei den TeilnehmerInnen, die einen gesicherten Aufenthaltstitel erlangten.

+ + + November / Dezember 2002 +

4. November: Beginn des ersten Jahreskurses mit einem dreimonatigen Intensivkurs Deutsch mit 20 Asylsuchenden aus 13 Ländern

28. November: Auftaktveranstaltung des Projekts mit dem Arbeitsamt Erfurt im Berufsinformationszentrum

5. Dezember: Workshop zum Gender-Mainstreaming für die Beschäftigten des Projekts

Das Konzept: 12 Monate – 3 Module

Sprachmodul Deutsch	Modul zur beruflichen Neuorientierung	Qualifizierung im Berufsfeld
3 Monate Vollzeitunterricht	3 Monate Vollzeitunterricht	6 Monate in einem Betrieb oder einer Weiterbildungsmaßnahme
Gruppe von 20 AsylbewerberInnen	Gruppe von 20 AsylbewerberInnen/ individuell	Individuell integriert in reguläre Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bzw. in Betriebsstrukturen
Vermittlung und Festigung von anwend- baren Grundkenntnissen in Deutsch.	Vermittlung von Schlüsselqualifikationen Inhaltliche Vermittlung: - Der Arbeitsmarkt - Individuelles und kollek- tives Arbeitsrecht - Gesellschaftskunde und Geschichte - PC-Unterricht Filtern der bisherigen individuellen beruflichen Kompetenzen, Akquise der bestmöglichen beruflichen Chancen in der Zukunft auf Grundlage der vorhandenen Kompetenzen	Qualifizierung entsprechend der Vorqualifikationen und der Verwertbarkeit der Qualifikationsinhalte im Herkunftsland bzw. auf dem deutschen Arbeitsmarkt

begleitende sozialpädagogische Beratung

Interkulturelle Angebote für das interessierte Personal von Weiterbildungsträgern
und Praktikumsbetrieben, von Behörden und anderen Institutionen

+ + + Januar / Februar 2003 + + + + + März / April 2003 + + + + +

Beginn des zweiten Moduls zur beruflichen
Weiterbildung der TeilnehmerInnen des
ersten Jahreskurses

Werbung von TeilnehmerInnen für den zweiten Jahreskurs

Beginn der Mitarbeit im Netzwerk für Integration der Stadt Erfurt,
um die Interessen von Asylsuchenden dort zu verankern

Wie unterrichtet man in einer Gruppe mit 20 Personen aus 12 Ländern im Alter zwischen 25 und 52 Jahren, Männer und Frauen, gläubig oder nicht gläubig, von denen einige AkademikerInnen sind und andere Ungelernte? Wie berücksichtigt man im Unterricht die vielfältigen Probleme der TeilnehmerInnen im Asylverfahren, Existenzängste, eigene Krankheiten oder die von Familienmitgliedern, Sorgen um Angehörige in Kriegsgebieten?

Im Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelaßnahmen“ wurden für jeweils sechs Monate drei Gruppen von ca. 20 Personen zusammen unterrichtet. In einem ersten Modul von drei Monaten unterrichteten die DozentInnen intensiv Deutsch, in einem zweiten Modul von weiteren drei Monaten stand die berufliche Neuorientierung im Vordergrund. Die Auswahlkriterien für die Teilnahme beschränkten sich nicht nur auf die Sprachkenntnisse, sondern die persönliche Motivation und das Interesse am Gesamtprojekt spielten eine ebenso wichtige Rolle. Der Sprachunterricht orientierte sich an den kommunikativen Anforderungen an die Sprachkompetenz der Asylsuchenden in ihrer neuen Lebensumgebung Deutschland. Kaum einE TeilnehmerIn hatte die bereits vorhandenen Deutschkenntnisse systematisch erworben, sondern sie ergaben sich aus den Sprechereferenzen im Alltag. So waren die mündlichen Fähigkeiten meist größer als die schriftlichen. Die Kommunikationsfähigkeit in Deutsch war im Projekt eine wesentliche Säule, denn über Sprache sollten die TeilnehmerInnen nicht nur Kontakte zu Deutschen und zu anderen AusländerInnen aufbauen, sondern Sprache war auch Voraussetzung dafür, an der weiteren beruflichen Qualifizierung im zweiten Halbjahr teilnehmen zu können. Denn nach einer beruflichen (Neu-)Orientierung im zweiten Modul lernten die TeilnehmerInnen im dritten Modul, der eigentlichen beruflichen Qualifizierung, überwiegend mit oder bei Deutschen. Die Konzeption der Kurse ging davon aus, dass Kommunikation mehr als reine Sprachkompetenz ist. Sie orientierte sich vielmehr an einer umfassenderen Verständigungsfähigkeit, die interkulturelle Aspekte mit berücksichtigte.

Schnell wurde klar, dass das Sprachniveau der Gruppe sehr heterogen war. Einige TeilnehmerInnen waren schon seit Jahren in Deutschland, andere erst wenige Monate. Menschen, die zunächst das deutsche Alphabet neu lernen mussten, hatten es schwerer als die anderen. Nach den Erfahrungen im ersten Kurs wurde entschieden, die Gruppe im zweiten und dritten Jahreskurs bei der Sprachvermittlung in zwei Niveaustufen aufzuteilen.



Z.B. Deutsch – Erfahrungen mit dem Unterricht von heterogenen Lerngruppen

Vormittags wurde gemeinsam gelernt, nachmittags in zwei Sprachniveaugruppen. Die Gruppen waren nicht starr, sondern durchlässig, so dass jedeR je nach Lernerfolg wechseln konnte.

An die DozentInnen und die Koordination der Kurse stellte dies hohe Anforderungen. Der Spagat zwischen Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Situation der TeilnehmerInnen einerseits und die formalen Anforderungen an die Anwesenheit sowie die Gewährleistung eines effizienten Unterrichts für alle war nicht immer leicht. Immer wieder traten auch Konflikte auf, sowohl unter den TeilnehmerInnen als auch zwischen TeilnehmerInnen und DozentInnen. Von Anfang an versuchten die DozentInnen, eine Atmosphäre der Akzeptanz und Achtung zu schaffen, in der auch Konflikte lösbar waren. Hilfreich dafür war, mit Konflikten nicht allein zu stehen, sondern auf die Unterstützung der anderen ProjektmitarbeiterInnen zurückgreifen zu können. Auftretende Probleme konnten durch die Absprache mit der sozialpädagogischen Betreuung oder die Einbindung des Teilprojekts Interkulturelle Bildung gelöst werden. Somit bot das Projekt in seiner vernetzten Arbeitsstruktur Möglichkeiten, die sonst häufig nicht zur Verfügung stehen.

Für viele Menschen ist der englische Begriff „Gender Mainstreaming“ zunächst unverständlich. Doch es ist schwierig, ihn ins Deutsche zu übersetzen, denn es gibt keine einfache Entsprechung. „Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe“ ist sperrig. Eine deutsche Übersetzung ist zwar für ein erstes Verständnis hilfreich, doch hat sich der englische Begriff „Gender Mainstreaming“ im internationalen Kontext durchgesetzt. Dies ist sinnvoll, denn ein einheitlicher Begriff gewährleistet, dass die Beteiligten in unterschiedlichen Ländern das Gleiche unter dem Leitprinzip Gender Mainstreaming verstehen.

„Gender“ = soziales Geschlecht

In unterschiedlichen Gesellschaften existieren unterschiedliche Vorstellungen darüber, was „Frauen“ und was „Männer“ sind. Gender Mainstreaming geht davon aus, dass die Vorstellungen, was „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ ist, nicht vom biologischen Geschlecht abhängt (Englisch: sex), sondern von der Gesellschaft erzeugt werden. Dass in Deutschland mehr Frauen als Männer lange Haare tragen, hat weniger mit besserem Haarwuchs von Frauen zu tun als mit einem Schönheitsideal, welches man ihnen zuschreibt. Geschlechterrollen und ihre gesellschaftlichen Auswirkungen sind somit veränder- und gestaltbar.

„Mainstreaming“ = Querschnittsaufgabe

Der Begriff meint, dass ein Thema auf allen Ebenen der Analyse und Entscheidungen berücksichtigt werden soll, er soll zu einem „Hauptstrom“ gemacht werden. Neben dem Thema „Geschlecht“ können z. B. ein nachhaltiger Umweltschutz, der barrierefreie Zugang für Menschen mit Behinderungen oder die Vermeidung von Rassismus Querschnittsthemen sein.

Definition der Europäischen Kommission

Gender Mainstreaming ist fester Bestandteil aller von den Strukturfonds der Europäischen Union finanzierten Projekte.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweiligen Situationen der Frauen und Männer erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung zur Förderung der Gleichstellung, Unterstützung von Frauen, damit diese gleichberechtigt teilnehmen und profitieren können.

Gender Mainstreaming schließt eine gezielte Förderung von Frauen mit ein, geht aber darüber hinaus. Es handelt sich nicht um ein „Frauenthema“, sondern es geht darum, gesellschaftliche Rahmenbedingungen daraufhin zu analysieren, inwieweit sie die unterschiedlichen Lebenssituationen, Rollenzuschreibungen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen. So stößt beispielsweise der Wunsch eines Mannes, sich gleichberechtigt um die Erziehung eines Kindes zu kümmern, auf vielfältige gesellschaftliche Hindernisse: Dazu gehört die Tatsache, dass es weniger Teilzeitstellen für Männer gibt ebenso wie eine gesellschaftliche Vorstellung, nach der Männer die Versorger der Familie seien.



Bevor nichts mehr geht – Sozialpädagogische Beratung und MultiplikatorInnenarbeit

Situation I - Unterrichtsalltag:

Um 09.00 Uhr sind endlich fast alle KursteilnehmerInnen da. Fast, denn es fehlen einige wegen verschiedener Termine. Es ist auch nicht immer leicht, bis 15.30 Uhr die Unterrichtsstärke zu halten. Dennoch ist das Interesse an den Unterrichtsinhalten groß, die Beteiligung rege und das Klima gut. Wenn sich TeilnehmerInnen unterfordert fühlen, diskutieren sie das mit den DozentInnen. Sie haben große Erwartungen an das Bildungsangebot und manche lernen nach Unterrichtsschluss eigenständig weiter. Einzelne TeilnehmerInnen, deren Motivation nicht sehr groß ist, werden skeptisch betrachtet. JedeR weiß, wie schwer es ist, einen Platz zu ergattern und dass noch viele warten. Woher kommen dann all diese Fehlzeiten, welche die DozentInnen zur Verzweiflung treiben?

Situation II - Kinderbetreuung:

Eine Teilnehmerin (ehemals Chemikerin), die mit gutem Erfolg am Kurs teilnimmt, sieht zunehmend müde und abgespannt aus. Das jüngste von drei Kindern wird zu Haus vom Vater versorgt, was nicht so gut klappt. Der Vater ist diese Arbeit in der Familie nicht gewohnt. Dank der Mithilfe des Jugendamtes bekommt die Familie innerhalb von zwei Wochen einen Kindergartenplatz in mittlerer Entfernung. Trotzdem verabschiedet sich die Teilnehmerin

schon zum Ende des Deutschkurses aus dem Projekt. Ihr Mann sei nicht bereit, den Sohn weiterhin morgens in den Kindergarten zu bringen. Auch könne sie die familiären Arbeiten neben dem Unterricht nicht mehr bewältigen.

Situation III - Gesundheit:

Eine Teilnehmerin (ehemals Lehrerin) entschuldigt sich regelmäßig vom Unterricht. Sie begleitet ihren Mann dann zur Nierendialyse und pflegt ihn anschließend. Das Sozialamt verweigert ihm als Asylsuchenden aus Kostengründen einen Listenplatz für eine Nierentransplantation. Die gesundheitliche Versorgung von Asylsuchenden soll nur im akuten Schmerzfall geschehen und wird nur auf Minimalniveau gewährt.

Die Teilnehmerin leidet außerdem an bösartigem Krebs. Im Anschluss an eine Operation verschreibt ihr ihre Ärztin ein tumorhemmendes Präparat. Das Sozialamt lehnt dieses mit der Begründung ab, nicht für Präventivmedizin zu zahlen. Die Ärztin besorgt über einen längeren Zeitraum Probepackungen für die Frau, denn eine lückenlose Einnahme ist erforderlich, um neues Tumorwachstum zu verhindern. Als ein Engpass droht, entschließt sich die Teilnehmerin zum erneuten Antrag beim Amt und einer Eilklage vor Gericht. Das Verfahren endet nach einigen Wochen negativ, 20 € Gerichtsgebühren sind zu zahlen.



4. August: Beginn des zweiten Jahreskurses mit 20
Asylsuchenden aus zehn Ländern

27. August: Pressegespräch zum Stand des Projektes
(Halbzeitbilanz)

Situation IV - Krieg in der Heimat:

Als im März 2003 die USA den Irak angreifen, stehen drei irakische TeilnehmerInnen (ehemals Germanist, Ingenieur, Pilot) unter Schock. Seit dem ersten Kriegstag sind alle Telefonverbindungen in den Irak unterbrochen. Wie es ihren Familien ergeht, erfahren sie für die nächsten Wochen nicht. Stattdessen sehen sie die Kriegsbilder von TV „Al Dhasira“. Alle drei können tagelang nicht schlafen und kommen nur noch zum Unterricht, um sich abzulenken. Sie können sich kaum vom Fernseher lösen, der ihre einzige Verbindung zur Heimat ist. Sie sind still und niedergeschlagen. Einer glaubt sicher, sein zerstörtes Haus wiedererkannt zu haben.

Dies waren nur Beispiele sehr verschiedener und sehr komplexer Probleme, mit denen viele der teilnehmenden AsylbewerberInnen konfrontiert waren. Sie liefern Erklärungen dafür, wie es zu Fehlzeiten und Lernschwierigkeiten kommen kann. Sie zeigen aber auch, in welchen Feldern die sozialpädagogische Betreuung im Projekt agierte. Die MitarbeiterInnen bemühten sich, während der ersten sechs Monate im gemeinsamen Kurs um Einblicke in die individuelle augenblickliche Situation, um intervenieren zu können, bevor es zu spät ist. Die Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen basierte dabei auf Freiwilligkeit, gegenseitigem Vertrauen, Parteilichkeit für ihre Belange und aktivierender Unterstützung.



Situation V – Asylverfahren:

Der Asylantrag eines Teilnehmers aus dem Kosovo (ehemals Stadtreiniger) wurde abgelehnt. Er klagt dagegen und muss sich auf sein Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorbereiten. Er selbst sowie zwei seiner Kinder leiden unter chronischen körperlichen bzw. psychischen Mehrfacherkrankungen. Der Teilnehmer versteht die Anschreiben seines Anwaltes in der Regel nicht und die Dynamik des gesamten Asylverfahrens ist ihm unklar. Nach einem Telefonat mit dem zuständigen Richter wird deutlich, dass dieser Wert auf ärztliche Gutachten von anerkannten Thüringer Fachärzten legt, um über ein humanitäres Asyl zu entscheiden. Nach vielfachen Telefonaten sind die behandelnden Ärzte bereit, Stellungnahmen zu schreiben. Richtige Gutachten kosten jedoch mindestens 600 € und sind für die Familie des Teilnehmers nicht zu bezahlen. Der Richter lehnt den Asylantrag ab, weil er die Unterlagen zur gesundheitlichen Situation der Familie für nicht ausreichend befindet. Die finanziellen Ursachen dafür lässt er nicht gelten. Seitdem lebt die Familie mit einer Duldung und die Ausländerbehörde sieht auf Grund der Krankheiten der Kinder bis jetzt von einer Abschiebung ab.

Die geschilderten komplexen Probleme erforderten häufig eine Zusammenarbeit mit anderen Stellen und Einrichtungen. So entstand in den letzten Jahren ein Netzwerk von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Engagierten in der Flüchtlingsarbeit. Oftmals werden diese mit der Situation konfrontiert, dass die Betroffenen erst im akuten Stadium ihrer ausländer-, sozialrechtlichen oder gesundheitlichen Probleme zu ihnen kommen. Sie selbst stehen dann vor einem Labyrinth auf der Suche nach einer Lösung. Der Flüchtlingsrat versuchte, sie im Rahmen des EQUAL-Projekts durch die Organisation von Weiterbildungs- und Vernetzungsseminaren zu den aktuellen rechtlichen und politischen Fragen in diesem Bereich zu unterstützen. Ziel war es, gemeinsam die Einhaltung der (Menschen-)Rechte von Asylsuchenden während ihres Asylverfahrens in Deutschland zu gewährleisten. Dazu war eine kompetente Vertretung vor Behörden, die oft genug selbst unsicher im richtigen Umgang mit den Bestimmungen sind, genauso wichtig wie die Beteiligung an öffentlichen Veranstaltungen zu Flüchtlings- und Menschenrechtsfragen.

+ + + September / Oktober 2003 +

23. September: Podiumsdiskussion zum Thema „Aufenthalt auf Zeit – Warum dann Integration?“ mit VertreterInnen der drei Landtagsfraktionen

29. September: Beginn eines zusätzlichen dreimonatigen Deutschkurses mit 20 neuen TeilnehmerInnen aus elf Ländern in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Erfurt



Stichwort Empowerment

Empowerment heißt wörtlich übersetzt „Bemächtigung“. Der Begriff stammt ursprünglich aus der amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung und entwickelte sich aus den praktischen Erfahrungen von Selbsthilfeinitiativen von Menschen in sozial benachteiligten Wohngebieten. Deren Ziel war die Überwindung sozialer Benachteiligungen und Ungleichheiten, die Kontrolle über die eigene Lebensgestaltung sollte (zurück-)gewonnen werden. Diese Ansätze wurden von der Gemeindeförderung aufgegriffen und ein Konzept der professionellen Unterstützung von Menschen entwickelt, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen. Zwar setzt das Konzept des Empowerment beim Individuum an, zielt aber auf eine kollektive Stärkung ab. Durch seine häufige und allgemeine Benutzung hat der Begriff in den letzten Jahren an analytischer Schärfe verloren.

Empowerment der Zielgruppe war auch einer der Leitgedanken der Gemeinschaftsinitiative von EQUAL. Im Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen“ spielte die Stärkung sowohl der teilnehmenden AsylbewerberInnen als auch von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft in der Interkulturellen Bildung in unterschiedlichen Situationen eine Rolle.

Ein Beispiel: Das Projekt veranstaltete eine öffentliche Podiumsdiskussion mit allen Landtagsfraktionen unter dem Titel: „Aufenthalt auf Zeit – Warum dann Integration?“. Damit die im Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen ihre Interessen selbst zur Sprache bringen konnten, war die Veranstaltung Thema im gemeinsamen Unterricht. Die ProjektmitarbeiterInnen informierten die KursteilnehmerInnen über den Rahmen und das Ziel der Veranstaltung. Schließlich fand sich ein Kursteilnehmer freiwillig bereit, die Positionen seiner Mitlernenden stellvertretend auf dem Podium zu vertreten und mit den PolitikerInnen zu diskutieren.



1.-4. Oktober: 4. transnationales Treffen in Göteborg, Schweden: Entwicklung von politischen Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Asylsuchenden

3. Oktober: Beteiligung am multikulturellen Straßenfest unter dem Motto „Tag der Einheit des Menschen“

17.-19. Oktober: Wochenendseminar mit den TeilnehmerInnen des ersten Jahreskurses zur Projektauswertung in Hain



EQUAL konkret

Amadou Mboua* aus Kamerun

Ich heiße Amadou Mboua und bin 1999 nach Deutschland geflohen, nachdem ich in Kamerun wegen meines politischen Engagements in der Opposition zweimal im Gefängnis „verschwunden“ war und nur durch glückliche Zufälle von meinen Verwandten aufgespürt werden konnte. In Deutschland angekommen war ich schockiert über die Zustände bei der Unterbringung und beim täglichen Umgang mit Asylsuchenden. Ich begann, mich bei der Selbsthilfeorganisation „The Voice“ zu engagieren. Gleichzeitig nahm ich von dem spärlichen Taschengeld und vereinzelt Spenden erste Deutschstunden. Durch mein politisches Engagement bekam ich auch Kontakt zum Flüchtlingsrat Thüringen. Dort erfuhr ich im Jahr 2001 von den Planungen für das Equal-Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen“ und half bei ersten Übersetzungen und schließlich bei der Werbekampagne in den Asylbewerberunterkünften, um das Projekt und seine Ziele bei den Erfurter Asylsuchenden bekannt zu machen. Ich erhielt selbst einen Teilnahmeplatz im Projekt, schied allerdings nach dem ersten Deutschmodul aus, denn nach meiner Heirat erhielt ich eine Aufenthaltserlaubnis für Deutschland. Ich wollte nun die reguläre berufliche Förderung durch das Arbeitsamt nutzen, dies gestaltete sich aber schwierig, da ich als Asylsuchender keine Möglichkeit hatte, mir einen Anspruch auf Arbeitslosenförderung zu erarbeiten. Mein

Wunsch: eine Umschulung zum Hotelfachmann. Mit Beharrlichkeit und der Unterstützung eines engagierten Arbeitsvermittlers gelang es mir nachzuweisen, dass ich trotz zahlreicher Bewerbungen keinen Ausbildungsplatz in einem Hotel finden konnte. Ich erhielt eine Zulassung für einen Eignungstest beim Arbeitsamt. Bei dessen Auswertung wurden unter anderem meine Deutschkenntnisse getestet und als ausreichend anerkannt. Ich war nun glücklicher Besitzer eines Bildungsgutscheines für eine Umschulung zum Hotelfachmann.

Im Juni 2003 begann ich schließlich meine Umschulung zum Hotelfachmann in Westdeutschland. Dort galt ich anfangs als „Ossi“, doch es entwickelte sich schnell ein gutes Verhältnis zu meinen Klassenkameraden und den Lehrern. Im Januar 2005 beendete ich meine Umschulung erfolgreich. Nun suche ich eine Praktikumsstelle in Großbritannien. Ich glaube, dass Englischkenntnisse im Beruf sehr wichtig sind. Der Tourismus boomt in England und ich habe die Hoffnung, von dort einen erfolgreichen Seiteneinstieg in eine Hotelkette in Deutschland zu finden. Obwohl ich nach den Jahren der Odyssee gern heimisch werden würde, sehe ich für mich in Thüringen wenig Perspektiven. Das liegt einerseits an den schlechten Vermittlungschancen in qualifizierte Berufe für Afrikaner, andererseits an den vielen alltäglichen Feindseligkeiten, die verhindern, dass ich mich hier zu Hause fühlen kann.

Ermelinda Majko* aus Albanien

Ermelinda Majko floh nach Deutschland, weil sie in ihrem Heimatdorf Opfer einer Blutfehde geworden war, bei der ihr Bruder starb. Sie selbst überlebte schwerverletzt, verlor jedoch ein Bein und ist seitdem gehbehindert. Eine Korrekturoperation, bei der ihr Amputationsstumpf für den Prothesensitz „geglättet“ werden sollte, wurde ihr aus Kostengründen versagt.

Frau Majko besuchte ab September 2003 unser Projekt. Während der Phase der beruflichen Sondierung wurde ihr Asylverfahren endgültig negativ beschieden. Die Ausländerbehörde drängte sie zur schnellen Rückkehr nach Albanien. Die Bezahlung einer neuen Prothese durch die Kasse war ebenfalls in Frage gestellt. Frau Majko war geschockt und verzweifelt. Vor der Rückkehr nach Albanien hatte sie große Angst, sie überlegte sogar unterzutauchen.

Halt gaben ihr der tägliche Unterricht in unserem Projekt und der freundliche und sensible Umgang miteinander. Nach mehreren intensiven Gesprächen war Frau Majko in der Lage, sich mit dem Gedanken einer Rückkehr nach Albanien auseinander zu setzen. In ihr Heimatdorf konnte sie auf Grund der Blutfehde nicht zurück, woanders hatte sie keine nahen Angehörigen. Die Verschiebung der Ausreise bis zum Abschluss der Weiterbildung lehnte die

+ + + November / Dezember 2003 +

Beginn des zweiten Moduls für den zweiten Jahreskurs

10. Dezember: Interkulturelle Weiterbildung für MitarbeiterInnen im Bereich Weiterbildung zur Sensibilisierung für die Lebensrealitäten von Asylsuchenden

16. Dezember: Interkulturelle Weihnachtsfeier mit anderen Weiterbildungskursen

Ausländerbehörde ab. Unser Projekt nahm Kontakt zum SOLWODI e.V. auf, der Reintegrationshilfen organisiert und einen Kontakt zu einer albanischen Frauenorganisation herstellte. Reintegration bedeutet für SOLWODI e.V. nicht nur die problemlose Rückreise, sondern auch konkrete Unterstützung beim Neuanfang. Gemeinsam wurde vereinbart, dass Frau Majko in Albanien eine Ausbildung zur Schneiderin absolviert und SOLWODI e.V. in der Zwischenzeit für ihren Unterhalt sorgt.

In Albanien angekommen, erkrankte Ermelinda Majko, schnell entzündete sich der Stumpf ihres Beines trotz der neuen Prothese schwer und sie musste für längere Zeit ins Krankenhaus. Ohne OP wird sich ihr Bein immer wieder entzünden. Eine Weiterbildung konnte sie wegen ihrer Erkrankung nicht suchen. Sie ist bei entfernten Verwandten untergekommen, wie lange sie dort bleiben kann, weiß sie nicht. Das Projekt versucht, den Kontakt zu Frau Majko nicht abreißen zu lassen, um sie weiter zu unterstützen.

(Der Text wurde von den MitarbeiterInnen des Projekts verfasst.)

Ramsan Chaguew* aus Tschetschenien

Mein Name ist Ramsan Chaguew und ich kam im Jahr 2001 mit Frau und Kind aus Tschetschenien nach Deutschland, weil in meiner Heimat ein brutaler Krieg herrschte. In Tschetschenien arbeitete ich als LKW-Fahrer und hatte später eine eigene Kfz-Werkstatt. Mit Freunden baute und reparierte ich landwirtschaftliche Maschinen. Es ging uns gut, aber unser Leben wurde durch den Krieg zerstört.

Hier in Thüringen fand ich als Asylbewerber keine Arbeit. So waren wir gezwungen, von staatlichen Leistungen für Asylbewerber (80% des Sozialhilfesatzes) zu leben, was wir eigentlich gar nicht wollten.

2003 erfuhr ich durch einen Freund von dem EQUAL-Projekt für Asylbewerber in Erfurt. Ich bewarb mich und bekam nach dem Bewerbungsgespräch eine Zusage, über die ich sehr glücklich war. Die anderen Teilnehmer meines Kurses kamen z.B. aus Kamerun, Togo, Iran, Irak, Libanon, Bosnien, Georgien, Weißrussland.

Der Intensivkurs Deutsch war wichtig, weil mir vorher die Verständigung auf den Ämtern oder mit den Einheimischen große Schwierigkeiten bereitete. Während des zweiten Abschnitts vertieften wir, verbunden mit weiteren Deutschstunden, unsere Kenntnisse von PC-Anwendungen, arbeits- und sozialrechtlichen Grundlagen, machten Kommunikations- und Bewerbungstrainings etc. Durch Exkursionen in Betriebe und Bildungsträger konnten wir uns ein reales Bild vom deutschen Arbeitsmarkt und der Region machen.

Zusammen mit den MitarbeiterInnen des EQUAL-Projekts überlegte ich, wie meine Arbeitserfahrungen, Fähigkeiten



EQUAL konkret

und Interessen für eine Weiterbildung in Deutschland genutzt werden könnten. Wir überlegten gemeinsam, ob ich eine Fortbildung zum Mechatroniker oder zum LKW-Fahrer absolvieren sollte. Nach langen Überlegungen entschied ich mich für Letztere.

In meinem Betrieb herrschte erfreulicherweise ein positives Klima. Wir wurden in vielen verschiedenen Bereichen ausgebildet. Nun bin ich stolzer Besitzer des LKW-Führerscheins mit sämtlichen Zusatzqualifikationen, also auch eines Gabelstapler-, eines Gefahrgut-, sowie eines Ladekranscheins (ADR).

Seit Frühjahr 2004 bin ich als Flüchtling nach der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt. Meine Weiterbildung beendete ich im Juli 2004. Als Vater von mittlerweile drei Kindern ist für mich der Erwerb einer stabilen Beschäftigung sehr wichtig.

Ich glaube, meine Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben sich durch die Weiterbildung erhöht. Trotzdem ist es schwer, eine Stelle zu finden. Die vielen erfolglosen Bemühungen um Arbeit oder Praktikumsplätze belasten mich und meine Familie sehr. Sollte sich die politische Lage in Tschetschenien irgendwann einmal verbessern, ist es mein Wunsch, mit meiner Familie nach Hause zurückzukehren. Auch dort werden die Zertifikate ihre Anerkennung finden.

**Namen geändert*



Ist Interkulturelle Bildung überflüssig? – Erfahrungen und Perspektiven

„Interkulturelle Bildung? Natürlich, interessantes Thema. Aber wissen Sie, wir haben bei uns gar keine Ausländer und die paar Spätaussiedler kommen auch so zurecht.“

Diesen Satz bekamen die ProjektmitarbeiterInnen häufiger zu hören, wenn sie Angebote zur Interkulturellen Bildung unterbreiteten. Nicht einmal 2% der Bevölkerung in Thüringen sind AusländerInnen, darf man da nicht von einer monokulturellen Realität ausgehen, die einem vertraut ist und für die man seine Handlungsspielräume kennt?

In diesem Kontext war es schwer, Menschen von der Relevanz Interkultureller Bildung in Thüringen zu überzeugen und zu verdeutlichen, dass es nicht nur auf die Unterscheidung von Kulturen im Sinne von Herkunft geht. Interkulturelle Bildung ist vielmehr eine Herangehensweise, um grundsätzlich Unterschiede wahrzunehmen, anzuerkennen und ein gleichberechtigtes Miteinander zu gewährleisten. Dabei spielt es kaum eine Rolle, ob ein Betrieb oder eine andere Einrichtung Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Auch eine rein deutsche Belegschaft ist - mit einem erweiterten Kulturbegriff betrachtet – nicht monokulturell und einheitlich. Bei Interkultureller Bildung geht es allerdings auch nicht um reines „Managing Diversity“, um diesen modernen Begriff ins Spiel zu bringen: Ziel der Interkulturellen

Bildung des Projekts war es nicht, dass Betriebe oder sonstige Einrichtungen möglichst gut mit ihren unterschiedlichen MitarbeiterInnen umgehen lernen, um den Umsatz zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Im Zentrum stand vielmehr die Frage nach der Gleichstellung der Einzelnen im Betrieb, in Weiterbildungskursen, in städtischen Ämtern. Davon sollen diejenigen profitieren, deren „Kultur“ in der Regel nicht die der Mehrheit ist und die sich sonst oft nur anpassen können, um durchzukommen. Letztendlich hat jeder Betrieb und jede Einrichtung aber auch etwas von dieser Gleichstellung: zufriedene MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen oder „Fälle“ im Amt, die die eigene Arbeit positiv beeinflussen.

Von diesem Konzept, das sich im Verlauf der drei Jahre herauskristallisiert hat, konnten einige Schritte umgesetzt werden – trotz Zurückhaltung der Angesprochenen. Begonnen wurde mit einem interkulturellen Weiterbildungsangebot für die MitarbeiterInnen des Teilprojektträgers GIAB mbH. Mit Beginn der Kurse für Flüchtlinge war unter den MitarbeiterInnen die Relevanz des Themas Interkulturalität klar. Ausgangspunkt war auch hier die Frage nach den unterschiedlichen Herkunftskulturen, bei denen die Unterschiede zunächst offensichtlicher und die erwarteten Schwierigkeiten größer sind.

+ März / April 2004 + + + + +

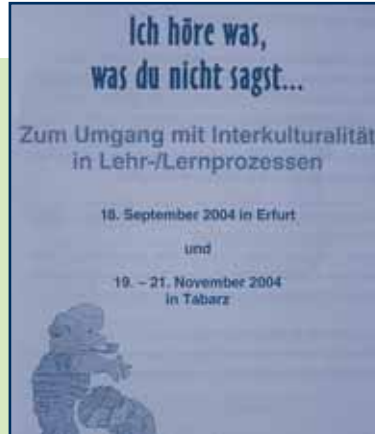
20. Januar: Neujahrsempfang aller drei Kurse sowie aller MitarbeiterInnen

30. Januar: Pressegespräch zum Thema „AsylbewerberInnen und Arbeitsmarkt“

2. März: Beginn des dritten Jahreskurses mit 22 TeilnehmerInnen

Die Übungen reichten von der Vermittlung von Wissen über das Leben unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen über das Aufbrechen von Wahrnehmungsmustern bis hin zur Reflexion über die eigene gesellschaftliche Rolle. Nach einer ersten Schulung zu Beginn des Projektes 2002 kam von den MitarbeiterInnen der GIAB schnell der Wunsch nach weiteren Angeboten auf, die 2003 und 2004 aufgegriffen werden konnten. Erste

Situationen zur Sprache, die sich nicht ausschließlich auf Begegnungen mit AusländerInnen beschränkten. Der Titel hatte wohl bewirkt, dass die TeilnehmerInnen das Thema weiter fassten und sich auch angesprochen fühlten, obwohl sie nicht mit AusländerInnen lebten oder arbeiteten. Damit war auch das Argument entkräftet, dass sich eine Beschäftigung mit Interkulturalität in Thüringen mangels AusländerInnen nicht lohne.



Erfolge stellten sich ein: Die interkulturelle Fortbildung hatte die MitarbeiterInnen so weit sensibilisiert und gestärkt, dass sie Vorbehalte deutscher TeilnehmerInnen anderer Weiterbildungskurse gegenüber den AsylbewerberInnen des Projekts wahrnahmen und diese in ihre Überlegungen zur Unterrichtsgestaltung mit einbezogen. Der Austausch über Möglichkeiten eines gemeinsamen Angebots gipfelte in der Ausrichtung einer Weihnachtsfeier für die TeilnehmerInnen aller Weiterbildungskurse der GIAB. Die gemeinsamen Vorbereitungen zu der Feier liefen nicht ohne Probleme und die Feier selbst wurde nicht von allen getragen und besucht. Dennoch war es ein Schritt für alle Interessierten, sich besser kennen zu lernen und Barrieren abzubauen.

2004 wurde von den ProjektmitarbeiterInnen erstmals eine vertiefendere Interkulturelle Weiterbildung angeboten, die einen eintägigen Workshop als Einstieg und ein ganzes Wochenende umfasste. Hierfür gelang es, den Kreis der TeilnehmerInnen auf andere Weiterbildungsträger zu erweitern. Letztendlich ist schwer zu sagen, woran das gelegen hat. Möglicherweise an dem eingängigen Titel der Veranstaltung: „Ich höre was, was du nicht sagst – Zum Umgang mit Interkulturalität in Lehr-/Lernprozessen“. Viele erkannten darin wohl eine Situation, die sie aus ihrem Alltag kannten. Zumindest brachten die TeilnehmerInnen in der Einstiegsrunde zum Seminar

Interkulturelle Bildung in Unternehmen – die Praxis

„Hör’n Sie mal, wir sind ein Wirtschaftsbetrieb. Das rechnet sich doch nicht, sich einen Nachmittag wegen irgendwelcher Ausländer hinzusetzen.“

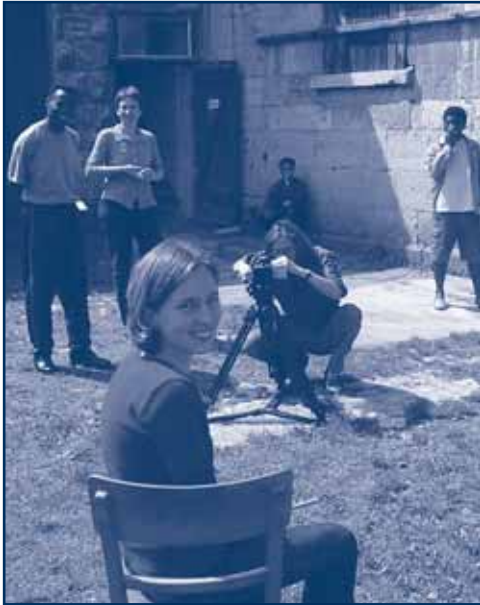
Die Gewinnung von Unternehmen für das Thema Interkulturelle Bildung gestaltete sich schwierig. Angesprochen wurden zunächst die Betriebe, in denen Flüchtlinge aus unserem Projekt ein Praktikum absolvierten. Die Annahme, dort am ehesten auf Interesse an Interkultureller Bildung zu stoßen, erwies sich jedoch überwiegend als falsch. Während der gesamten Projektlaufzeit blieb es schwierig, VertreterInnen von Betrieben für Veranstaltungen der Interkulturellen Bildung zu interessieren. Allerdings fehlte oft auch die Zeit, um hier genauer hinzusehen und die Defizite der unterbreiteten Angebote zu analysieren und möglicherweise passgenauere Angebote für Betriebe zu erstellen. Dabei stellt sich die grundsätzliche Frage, ob Seminare und Veranstaltungen für Betriebe die richtige Form sind oder ob nicht stattdessen eine am Einzelfall orientierte, aufsuchende und beratende Tätigkeit nötig ist.

Ob die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in die nationale Gesetzgebung dem Thema Interkulturelle Bildung in Betrieben Aufschwung verleihen kann, bleibt abzuwarten.



17. März: Veranstaltung zur Landtagswahl mit den Parteien zu Fragen der Migrations- und Integrationspolitik in Thüringen

18.-19. März: Informationsveranstaltungen für 250 italienische AbiturientInnen zur Situation Asylsuchender in Deutschland in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ver.di



Wie fühlt man sich, wenn man seit Jahren in Erfurt lebt, aber niemals nach Weimar auf ein Konzert gehen kann? Wie lebt man in einer Stadt, die man vor wenigen Jahren noch nicht mal auf der Landkarte finden konnte? Wie ist es, wenn man nach langem Suchen eine Arbeit findet, diese aber nicht annehmen kann, weil ein deutscher Bewerber vom Gesetz bevorzugt wird?

Antworten auf diese Fragen versuchten die Macher des interkulturellen Filmprojekts „Perspektiven“ zu finden. Im Zentrum sollte die Frage stehen, wie Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen die Stadt Erfurt wahrnehmen und erleben. Auf den mehrsprachig verfassten Projektaufruf (französisch, russisch, vietnamesisch und deutsch) meldeten sich auch einige Asylsuchende aus dem Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelaßnahmen“. Ursprünglich war geplant, dass es mehr deutsche TeilnehmerInnen geben sollte, aber es meldete sich nur eine Interessierte.

Doch jedeR der Beteiligten hatte genug zu erzählen, um von der eigenen Lebenslage und den unterschiedlichen Bedingungen einer alltäglichen Existenz in der Stadt Erfurt zu berichten.

Erzählen in einem Film heißt ganz konkret mit Bildern, Tönen, Musik, Dialogen und Schnitten umzugehen. Gefühle, Gedanken, Hoffnungen, Ängste und ganz konkrete Umstände des Lebens mussten in einem gemeinsamen Prozess visuell und akustisch umgesetzt werden. Entscheidend war dabei nicht nur das Ergebnis, sondern auch der gemeinsame Entstehungsprozess. Über ein Jahr wurde regelmäßig und intensiv am Film gearbeitet, in unserer Kommunikation war oft ein Übersetzer vonnöten, sodass wir sehr viel Zeit miteinander verbrachten und uns sehr intensiv einzelnen Projektschritten (Erarbeitung Idee/Drehbuch, Aufnahmen Bild und Ton, Montage) widmeten. Die TeilnehmerInnen haben viele Tätigkeiten (Kameraführung, Texten, Nachbearbeitung) selbst realisiert, sie waren also nicht nur Objekt und Gegenstand des Films, sondern tatsächlich auch dessen Macher.

Mehrere Träger brachten dafür ihre Kompetenzen ein. Der Landesfilmdienst Thüringen e.V., Zentrum für Medienkompetenz und Service, hat in der medienpädagogischen Arbeit viel Erfahrung. Seit Jahren machen wir sowohl mit herkömmlichen als auch mit neuen Medien soziokulturelle Bildungsarbeit. Der Diskurs e.V. und das DGB-Bildungswerk brachten ihren interkulturellen und pädagogischen Sachverstand in das Projekt „Perspektiven“ ein.



Entstanden ist ein Film, der über 45 Minuten episodenhaft aus dem Leben der ProtagonistInnen erzählt. Die unterstützenden Monologe schaffen eine Atmosphäre von Unmittelbarkeit, gleich einem Blick in ein Tagebuch. Der Film wirkt professionell, hat aber dennoch einen amateurhaften Charme.

Mit der Premiere vor ausverkauftem Haus im kommunalen Kino in Erfurt war die Arbeit mit dem Film aber noch nicht zu Ende. Es folgten viele Aufführungen in Vereinen, Verbänden und Organisationen der Stadt Erfurt und in anderen Städten Thüringens.

Auch das Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen“ kommt im Film vor und nutzte ihn für die weitere Arbeit. Gemeinsam wurde eine englische Fassung erstellt. Die ProtagonistInnen und MacherInnen waren bei vielen Veranstaltungen dabei und erzählten über ihre Lebenssituation und die Entstehung des Films. Viele hatten das Gefühl, dass ihnen das erste Mal jemand zuhört. Für mich ist der Film ein gutes Beispiel für eine nachhaltige Stärkung der TeilnehmerInnen sowie für eine längerfristige lokale Kooperation unterschiedlicher Träger über die Projektlaufzeit hinaus.

Frank Röhrer, *Medienpädagoge, Landesfilmdienst Thüringen e.V.*

Der Film „Perspektiven“ kann bestellt werden unter:



Landesfilmdienst Thüringen e.V.
Brühlerstr. 52
99084 Erfurt

Telefon: +49 (0) 361 221 81 12
Telefax: +49 (0) 361 221 81 50
E-Mail: info@landesfilmdienst-thueringen.de
Internet: www.diskurs.org/perspektiven/

Produktion:

Landesfilmdienst Thüringen e.V.,
Diskurs e.V.,
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.,
Thüringer Volkshochschulverband e.V.

Mit freundlicher Unterstützung durch das
Bundesprogramm „Civitas“ und das
BLK-Modellprojekt „Lebenslanges Lernen“.



6.-9. Juni: Fachkräfteaustausch mit DozentInnen
der schwedischen und niederländischen Partnerprojekte
in Erfurt zum Thema Unterricht in heterogenen Lerngruppen

11.-13. Juni: Kursexkursion
nach Leipzig

Einzelfällen darzustellen. Es gelang, anhand konkreter Biographien über die Lage von Asylsuchenden auf dem Arbeitsmarkt und die Projektziele in Zeitungsartikeln und Radioreportagen zu informieren.

Nicht immer einfach war es, Interesse an Themen zu wecken, die sich eher auf einer abstrakteren Ebene abspielten. Beispielhaft hierfür steht eine Tagung unter dem Titel „Fluchtmigration und Arbeitsmarkt. Europäische Perspektiven“, die die lokale Fachöffentlichkeit mit VertreterInnen der transnationalen Partnerprojekte zusammenführte. Zwar erbrachte die Veranstaltung gute Diskussionen, aber die Presse berichtete nicht darüber.

Ein anderer Weg war es, äußere Anlässe aufzugreifen, um eigene Inhalte zu vermitteln. Dies gilt insbesondere für die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. So beteiligte sich das Projekt am multikulturellen Straßenfest zum „Tag der Einheit der Menschen“ am 3. Oktober.

Dabei wurde nach Formen gesucht, Menschen nicht nur zu informieren, sondern zu einer aktiven Auseinandersetzung anzuregen. Ein Beispiel dafür ist ein Foto- und Literaturwettbewerb, den das Projekt mitorganisierte. Unter dem Motto „TYPografisch fotografISCH DEUTSCH“ gingen rund 35 Arbeiten aus der ganzen Republik ein, die die unterschiedlichsten Blicke auf Deutschland warfen. Die am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen wurden darin unterstützt, sich ebenfalls an diesem Wettbewerb zu beteiligen (Vgl. Stichwort Empowerment auf S. 11).

Erfolgreich waren kleinere Veranstaltungen, bei denen ein intensiver Austausch mit den TeilnehmerInnen möglich war. Sei es eine Vorführung des Films „Perspektiven“ (Vgl. Seite 16) für MitarbeiterInnen des Sozialamts, sei es ein Projektbesuch einer trinationalen Studienreise.

Deutlich wurde, dass auch unter gesellschaftlichen MultiplikatorInnen der Bedarf an Weiterqualifizierung im Bereich „Arbeit und Migration“ groß ist. Gerade gesellschaftliche MultiplikatorInnen brauchen Unterstützung, um Rassismus und Fremdenfeindlichkeit kompetent entgegenzutreten zu können. Es erwies sich als vorteilhaft, dass die MitarbeiterInnen im Projektverlauf ein Netz an Kontakten aufgebaut hatten und die anfangs vorhandene Skepsis bei der Zielgruppe der MultiplikatorInnen überwinden konnten. Konkrete Angebote im Bereich der Interkulturellen Bildung oder Veranstaltungen zu Themen wie den Auswirkungen von Hartz IV auf MigrantInnen wurden zum Projektende besser angenommen. Leider gelang es nur selten, UnternehmensvertreterInnen für Veranstaltungen zu gewinnen. Es ist zu hoffen, dass der prognostizierte Fachkräftemangel in Thüringen das Interesse auch bei ArbeitgeberInnen steigern wird.

Ein Grundsatz galt für die gesamte Öffentlichkeitsarbeit: Es sollte nicht nur über Asylsuchende gesprochen werden, sondern sie sollten die Außendarstellung des Projekts selbst aktiv mitgestalten. Denn keineR ist eine bessere Expertin ihrer Lebenssituation und glaubwürdigerer Vertreter seiner Interessen als die Betroffenen selbst.



Das war nicht immer einfach. Misstrauen und Ängste mussten abgebaut werden: Unabhängige Presseberichte sind in vielen Ländern nicht selbstverständlich, das Auftreten bei öffentlichen Veranstaltungen oft gefährlich. Die Angst vor Verfolgung durch Organisationen des Herkunftslandes oder vor einer Schlechterstellung im Asylverfahren tauchte immer wieder auf. Auftritte in der Öffentlichkeit erfordern Mut und müssen gut vorbereitet werden. Den Betroffenen muss klar sein, in welchem Umfeld sie sich bewegen und was die konkreten Hintergründe einer Veranstaltung sind. Und schließlich ist es nicht einfach, vor Fremden über die eigene Verfolgung und über qualvolle Erlebnisse zu sprechen. Ziel war es, die Betroffenen zu stärken, dass sie ihre Interessen auch öffentlich vertreten, gleichzeitig sollte aber eine Instrumentalisierung vermieden werden.

Rückblickend lässt sich sagen, dass nicht alle Wege, mit dem Projekt „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelaßnahmen“ in die Öffentlichkeit zu treten, weiterführend waren. Es gab gut besuchte Wege, aber auch schmale und einsame Pfade sowie Sackgassen. Das wichtigste ist jedoch, dass es gelang, Menschen anzuregen, selbst nach Wegen zu suchen, wie eine gleichberechtigte und gerechte Lebens- und Arbeitswelt möglich werden kann.





Life om Riksdagen

1. Läsna roga och till med i-aven. Lysna några gånger på vasa tall och kottråna har orden slavas
2. Värla till riksdagen, lysna och sluv beten. Anvand facti när du behöver!

Paragrafer

Riksdagen

Sveriges parlament, riksdagen, finns i Stockholm. Där sitter 349 ledamöter, ungefär lika många kvinnor som män. Ledamöterna representerar politiska partier. Idag finns det sju partier i riksdagen. Det största partiet är socialdemokraterna. De har 144 platser i riksdagen idag.

Riksdagen beslutar om budgeten, alltså hur statens pengar ska användas. Den beslutar också om nya lagar och kontrollerar att regeringen sköter sitt arbete. Riksdagen bestämmer också över utrikespolitiken.

Ihre Bewerbung zum 2. Kurs

Sehr geehrter Herr

دشهر السابج من عام ٢٠١٤
 من سنة اولاً لماذا لم تحضر
 . الرجاء ان تكتب لنا رساله
 ركي للاول ولهم تأتني للدواء
 في لديك بل لكم تمام بالادواء
 وما ما

