Gemeinschaftsinitiative Equal

ARBEIT UND BILDUNG INTERNATIONAL

EIN REISEFÜHRER

Impressionen, Zahlen, Fakten, Bilder

ARBEIT UND BILDUNG INTERNATIONAL

Gemeinschaftsinitiative Equal

EIN REISEFÜHRER

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

HINWEIS:
Um den Persönlichkeitsschutz zu wahren und die Betroffenen vor negativen Folgen zu schützen, sind sämtliche in diesem Reiseführer geschilderten oder zitierten Personen von der Redaktion anonymisiert worden.

VORWORT

Arbeit und Bildung International – ein Projekt der Innovationen und bewährten Ideen, der geplanten Aktivitäten und unerwarteten Zufälle, der neuen Möglichkeiten und altbekannten Restriktionen. Wir möchten Sie auf eine Reise durch ein Projekt einladen, das in seiner Konzeption einzigartig in Deutschland war: Sechs Träger aus Ost- und einer aus Westdeutschland arbeiteten gemeinsam daran, die Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern zu erhalten, indem diese zunächst zusammen Deutsch lernten und später gemeinsam mit Deutschen arbeitsweltliche Erfahrungen sammelten. Damit sollten Ausgrenzungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt, von denen MigrantInnen betroffen sind, aufgebrochen und auch die deutschen TeilnehmerInnen auf ein integratives Miteinander vorbereitet werden.

Tatsächlich hatte „Arbeit und Bildung International" noch vieles mehr zu bieten: So wurde das Thema Flucht und Migration in der lokalen Öffentlichkeit vermehrt auf die Tagesordnung gesetzt. Über Weiterbildungsangebote zu interkulturellen Fragen versuchte das Projekt ebenfalls, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu thematisieren und in Teilen abzubauen. Gefördert wurde dies alles durch Mittel der Europäischen Sozialfonds der EU sowie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Zeitraum 2005 bis 2007.

Diejenigen, die das Projekt in den letzten drei Jahren mehr oder weniger intensiv begleitet haben, werden in diesem Reiseführer einiges wiedererkennen, aber auch bisher Unbekanntem begegnen. Neulinge finden in diesem Band alle Informationen, um einen umfassenden Eindruck von „Arbeit und Bildung International" zu gewinnen.

Gehen Sie mit uns auf Entdeckungsreise!

Im ersten Teil des Reiseführers erfahren Sie in kompakter Form sämtliche Hintergrundinformationen zu „Arbeit und Bildung International“: Werfen Sie einen Blick auf die Geschichte des Projekts, lernen Sie seine Menschen näher kennen oder informieren Sie sich über mögliche Anreisewege.

Auf den folgenden Seiten finden Sie dann umfangreiche Informationen zu den unterschiedlichen Gebieten des Projekts (Querverweise grau gekennzeichnet): Durchstreifen Sie das Erzählenswerte aus „Sprache“, „Beruf“ oder „Beratung“, erfahren Sie Wissenswertes über „Vernetzung“, „Unternehmen“ oder „Integration“. Daran anschließend finden Sie den lohnenswerten Ausflugstipp zur „Insel Schwabach“. Die praktischen „Fakten von A bis Z“ am Ende des Buches erläutern die wichtigsten Begriffe (im Text blau gekennzeichnet) und sollen Ihnen helfen, Zusammenhänge besser zu verstehen.

Nützliche Tipps in den einzelnen Kapiteln können Ihnen möglicherweise Anregungen für Ihre eigene Arbeit geben. Vielleicht ist dieser Reiseführer durch „Arbeit und Bildung International“ ein Ansatzpunkt, sich für die Verbesserung der Situation von Asylsuchenden, jüdischen Zuwanderern und anderen MigrantInnen zu engagieren und die Gesellschaft, in der wir leben, ein wenig offener zu gestalten.

Das Team von „Arbeit und Bildung International“
Reiseleitung

INHALT

Vorwort 3

Inhalt 5

Anreise 6

Geschichte 7

Auf einen Blick 12

Land & Leute 14

Sprache 24

Beruf 32

Beratung 44

Unternehmen 54

Integration 64

Vernetzung 76

Landkarte 84

Insel Schwabach 86

Fakten von A bis Z 95

... und unterwegs in „Arbeit und Bildung International“

Um das Projekt zu erreichen, gab es verschiedene Wege. Asylsuchende und jüdische Zuwanderer konnten sich in Thüringen und Bayern als TeilnehmerInnen für eine Sprachausbildung gekoppelt an eine berufliche Qualifizierung bewerben. Insgesamt 160 Plätze standen hierfür zur Verfügung, davon 120 in Erfurt (40 Jugendliche und 80 Erwachsene) und 40 in Schwabach.

Informationen erhielten sie entweder schriftlich durch Flyer in neun Sprachen oder mündlich in Beratungseinrichtungen für Flüchtlinge, bei der Jüdischen Landesgemeinde Thüringen, den Sozialämtern der Städte sowie durch persönliche Ansprache von ehemaligen TeilnehmerInnen eines vorher durchgeführten Projekts für diese Zielgruppe (→ Geschichte). Eine schriftliche Bewerbung und die Teilnahme an einem Auswahlgespräch waren ein weiterer Schritt zur Teilnahme. Stimmten die Motivation, Basiskenntnisse in Deutsch und der aufenthaltsrechtliche Status, konnten die meisten die „Reise“ zu „Arbeit und Bildung International“ antreten. Leider überstieg die Zahl der InteressentInnen die der freien Plätze, so dass einigen InteressentInnen abgesagt werden musste. Zudem mussten die örtlichen Ausländerbehörden der Teilnahme von interessierten AsylbewerberInnen zustimmen, damit diese für die Dauer des Projekts eine teilweise Aufhebung ihrer Residenzpflicht erhielten. In wenigen Fällen wurde dies von Seiten der Behörden verweigert, eine Einzelne versagte ihre Zustimmung grundsätzlich und konnte nur nach Intervention des Thüringer Innenministeriums zu einer Zusage für eine einzelne Person bewogen werden.

Aber auch für andere Personengruppen war „Arbeit und Bildung International“ erreichbar. Individuell zugeschnittene „Reiserouten“ im Bereich der Interkulturellen Bildung waren „buchbar“, was verschiedene geschlossene „Reisegruppen“ des Bildungszentrums der Handwerkskammer (AusbilderInnen und SozialpädagogInnen, aber auch Auszubildende), Studierendengruppen der Universität Erfurt oder der Fachhochschule Erfurt für sich nutzten. Für Einzelpersonen gab es frei ausgeschriebene „Bildungsreisen“ in Form von Seminaren, Workshops oder Fachvorträgen. „Kurztrips“ standen einer breiten Öffentlichkeit durch Informationsveranstaltungen, Presseartikel und Radiobeiträge zur Verfügung.

„Reisen“ in „Arbeit und Bildung International“ war nicht teuer: In der Regel mussten Interessierte lediglich ihre eigenen Fahrtkosten übernehmen, die Bildung selbst war kostenlos.

Zur Vorgeschichte

Die Projektlandschaft in Thüringen kannte bereits vor „Arbeit und Bildung International" ein EQUAL-Asylprojekt. Es bestand von Januar 2002 bis Juni 2005, hatte den Titel „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen in Regelmaßnahmen" und bot insgesamt 80 erwachsenen Asylsuchenden die Möglichkeit von Sprach-Intensivkursen und einer anschließenden beruflichen Weiterbildung. Darüber hinaus zielte es auf den Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus in der Mehrheitsgesellschaft ab. Auch wenn das Projekt eine ganze Reihe von Erfolgen vorweisen konnte, war es hinsichtlich der Verbesserung der Situation von AsylbewerberInnen nur der berühmte ‚Tropfen auf den heißen Stein'. Unter den Projektträgern entstand deshalb die Idee eines neuen Projekts, das u.a. auch jugendliche Asylsuchende und jüdische Zuwanderer mit einbeziehen sollte, da diese in vielerlei Hinsicht vor ähnlichen Akzeptanz- und beruflichen Integrationsproblemen in Deutschland und speziell in Thüringen stehen.

Die Entstehungsgeschichte

Schon Ende 2003 setzten sich die Träger des ‚alten' EQUAL-Projekts zusammen und begannen über die Anlage eines neuen Vorhabens nachzudenken und zu diskutieren. Klar war, dass man nicht nur die Zielgruppen erweitern, sondern auch näher an Unternehmen als potentielle Arbeitgeber bzw. Ausbilder herantreten wollte. Dazu brauchte man neue Partner. Auf der Basis eines Grobkonzeptes wurde deshalb Kontakt zu diversen möglichen MitstreiterInnen aufgenommen. Im Ergebnis schälte sich folgender Trägerkreis heraus:

- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
- Berufsfortbildungswerk GmbH
- Flüchtlingsrat Thüringen e.V.
- Handwerkskammer Erfurt Berufsbildungszentrum
- Internationaler Bund Jugendmigrationsdienst Erfurt
- Jüdische Landesgemeinde Thüringen

Dieser Kreis war auch sogleich gefordert, denn bis Ende April 2004 musste eine sogenannte Interessenbekundung für das neue Projekt beim damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) eingereicht werden, die die geplanten Aktivitäten und den Finanzrahmen

skizzierte. Nach der Sommerpause wurde der Trägerkreis dann im August 2004 zur Antragstellung aufgefordert und die Arbeit ging erst richtig los: Jetzt war nach Aufforderung vom damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit ein weiterer Partner – das Diakonische Werk Schwabach – in das Team zu integrieren und die Projektanlage und -kalkulation ausführlich und exakt auf 140 Seiten darzustellen und zu begründen. Dafür waren für alle Partner viele zusätzliche Arbeitsstunden, Abstimmungstreffen und z.T. sogar gemeinsame Schreib- und Kalkulationssitzungen nötig. Schließlich konnte das Team den Einreichungstermin knapp einhalten, sich im Dezember 2004 über eine grundsätzliche Antragsbewilligung freuen – und wieder an die Arbeit gehen. Denn die Bewilligung enthielt zahlreiche inhaltliche Änderungsauflagen und finanzielle Kürzungsvorgaben. Für deren Umsetzung gab es vier – nun schon geförderte – Monate Zeit, die wiederum mit vielen Arbeits- und Abstimmungsterminen – u.a. in Bonn beim damaligen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – gefüllt waren. Schließlich stand aber dem eigentlichen Projektbeginn zum 01.07.2005 nichts mehr im Wege.

Die Entwicklungsphasen des Projekts

Wenn im Folgenden von drei Entwicklungsphasen des Projekts die Rede ist, so meint dies nicht trennscharfe Zeiträume von einzelnen Entwicklungsstufen. Vielmehr gingen und gehen die einzelnen Phasen ineinander über, bezeichnen aber gleichwohl Entwicklungsschwerpunkte.

Die Konsolidierungsphase

Im Sachbericht des Projekts für 2005 heißt es: "Die in die EP einbezogenen operativen Partner bilden eine große Spannbreite ab, was ihre institutionelle Struktur und gesellschaftliche Verortung angeht. (...) Vor diesem Hintergrund waren gerade in der ersten Phase umfängliche Informationsaustausch- und Diskussionsprozesse zwischen den Partnern unumgänglich, um ein möglichst einheitliches Verständnis der Projektausgangslage, -zielsetzungen und Umsetzungsweisen zu entwickeln. (...) Insgesamt gesehen ist so bei allen Unterschieden der Einrichtungen ein auf gegenseitiger Anerkennung und Vertrauen aufgebautes handlungsfähiges Netzwerk (...) entstanden." Dem ist für die Teilprojektträger eigentlich nur hinzuzufügen, dass dies bis heute besteht und einige Partner auch zukünftig zusammenarbeiten werden (→ Vernetzung).

Aber auch auf der Ebene der TeilnehmerInnen musste man sich erst einmal finden. Dabei gab es zwar bei den Jugendlichen durchaus vereinzelt Konflikte zwischen muslimischen

und jüdischen TeilnehmerInnen im Sinne gegenseitiger Vorwürfe, die in der Gruppe bearbeitet wurden. Dem standen jedoch gegenseitige Hilfestellungen und sogar die Begründung längerfristiger Freundschaften gegenüber. Bei den Erwachsenen ging es konfliktfreier, vielleicht ein wenig desinteressierter aneinander zu. Aber auch hier ergaben sich gegenseitige Unterstützungsaktivitäten etwa bei der Wohnungssuche. Insgesamt herrschte ein gutes gemeinsames Lernklima.

Die Qualifizierungsphase

Die große Mehrheit der in Erfurt an den Sprachkursen des Internationalen Bunds teilnehmenden 43 Jugendlichen bestand die abschließende trägerinterne Prüfung in Anlehnung an das offizielle ‚Zertifikat Deutsch' (orientiert an der Stufe B1 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen). Insgesamt 28 Jugendliche wechselten danach in das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt, wo sie zunächst eine Berufsorientierungsphase absolvierten. Ihren individuellen Neigungen und Fähigkeiten entsprechend wurden anschließend Qualifizierungsbausteine und Praktika in den gewünschten Berufsfeldern (vom Konditorwesen bis zum Kfz-Gewerbe) durchlaufen. Die vorgesehene Zertifizierung der Bausteine konnte aufgrund von Verständnisproblemen im schriftlichen Prüfungsteil nicht realisiert werden. Stattdessen gab es Teilnahmebescheinigungen. Beim Berufsfortbildungswerk GmbH nahmen insgesamt 80 Erwachsene erfolgreich an den Modulen 1 (Deutsch Intensiv), 2 (Berufsorientierung und Kompetenzanalyse) und 3 (Weiterbildung und/oder Praktika) teil.

In Schwabach schlossen beim Diakonischen Werk 40 TeilnehmerInnen erfolgreich Qualifizierungskurse ab, indem sie eine interne Prüfung analog dem ‚Zertifikat Deutsch' ablegten.

Begleitet wurden diese Qualifizierungen von vielfältigen interkulturellen Bildungsmaßnahmen, die sich sowohl an die teilnehmenden AsylbewerberInnen und jüdischen Zuwanderer selbst richteten. Aber auch für die Beschäftigten der am Projekt beteiligten Träger, für MitarbeiterInnen anderer Bildungseinrichtungen sowie für sonstige Interessierte gab es zahlreiche Angebote, die den Abbau von fremdenfeindlichen Vorurteilen und Rassismus zum Gegenstand hatten.

Für die große Mehrheit der teilnehmenden AsylbewerberInnen und jüdischen Zuwanderer – dies zeigen Befragungen ebenso wie die geringe Abbruchquote – führte das Projekt dazu, sie in einer schwierigen Umwelt psychisch, sozial und beruflich zu stabilisieren: „*Der Kurs zerteilt meine Zeit, er strukturiert meinen Tag und mein Leben*", so eine Teilnehmerin. Ein wesentliches Ziel des Projekts, nämlich die grundsätzlichen beruflichen Fähigkeiten dieser Menschen zu erhalten, konnte somit erreicht werden.

Verbreitungsphase

Die auf die TeilnehmerInnen der beruflichen Weiterbildung bezogenen Ziele des Projekts einerseits und die Notwendigkeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus vorzugehen andererseits, wurden auf vielen Veranstaltungen, durch Flyer, eine eigene Homepage sowie Zeitungsartikel in die Öffentlichkeit transportiert. Einen Meilenstein in diesem Bemühen stellte zweifellos die Auftaktveranstaltung des Projekts im März 2006 im Festsaal des Erfurter Rathauses dar. Vor über 120 Gästen aus interessierten Einrichtungen, Verwaltung und Politik wurde das Projektanliegen nicht nur von VertreterInnen der Trägerorganisationen, sondern auch von Teilnehmenden selbst vorgestellt, was auf sehr gute Resonanz stieß (→ Vernetzung).

Ein weiterer öffentlichkeitswirksamer Schwerpunkt der Arbeit war die Auseinandersetzung mit der neuen Bleiberechtsregelung für langjährig Geduldete. Zum entsprechenden Beschluss der Innenministerkonferenz im November 2006 wurde im März 2007 eine größere Informations- und Diskussionsveranstaltung durchgeführt, an der u.a. VertreterInnen der Arbeitsagentur und des Thüringer Landesverwaltungsamtes auf dem Podium mitwirkten (→ Integration).

Aber auch auf Bundesebene arbeitete „Arbeit und Bildung International" im Rahmen des bundesweiten EQUAL-Netzwerks Asyl daran mit, u.a. über ein „Eckpunktepapier" Einfluss auf eine humanere Gestaltung des Bleiberechts zu nehmen. Vielleicht hat dies zusammen mit vielen anderen Stellungnahmen von Flüchtlingsorganisationen, Gewerkschaften, u.a. mit dazu beigetragen, dass die

vom Bundestag beschlossene Regelung im Hinblick auf Fristen und Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs in einigen Punkten Verbesserungen enthält.

Schließlich sind im Verlauf des Projekts eine ganze Reihe von Materialien entstanden, darunter ein „Ratgeber für Flüchtlinge in Thüringen", eine Handreichung zur Beratungsarbeit mit jüdischen Zuwanderern sowie dieser Reiseführer, die das Anliegen und die Erfahrungen des Projekts über den Tag hinaus tragen sollen.

Ausblick

Sowohl die Gemeinschaftsinitiative EQUAL als auch das darin integrierte, spezielle Förderprogramm für Asylsuchende wird es in Zukunft bedauerlicherweise nicht mehr geben. Seit 2006 wird auf europäischer und nationaler Ebene über die weitere Förderpolitik in der Nachfolge von EQUAL verhandelt. Im Entwurf des deutschen Bundesprogramms für die nächste EU-Förderperiode des Europäischen Sozialfonds fand die Gruppe der Asylsuchenden zunächst keine Erwähnung mehr. Durch vielfältige Interventionen u.a. auch von „Arbeit und Bildung International" ist es jedoch gelungen, dass Geduldete und Asylsuchende als ebenfalls förderungswürdige Gruppen bezeichnet werden. Damit können grundsätzlich entsprechende Projektvorhaben im Rahmen verschiedener Förderrichtlinien beantragt und ggf. genehmigt werden. Was dies in der Praxis bedeutet, wird sich zeigen. Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang ein geplantes Sonderprogramm zur Unterstützung von Geduldeten bei der Arbeitssuche und -aufnahme, wofür sie seit der neuen Bleiberechtsregelung bis Ende 2009 Zeit haben. Denn die Aufgabe bleibt bestehen: Die Lage von Flüchtlingen in Deutschland nachhaltig zu verbessern und Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus abzubauen.

AUF EINEN BLICK

Das Projekt
Arbeit und Bildung International

Laufzeit
1. Juli 2005 bis 31. Dezember 2007

Hintergrund
Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Europäischen Union
zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten
auf dem Arbeitsmarkt
mit einem Gesamtvolumen von 2,973 Milliarden Euro

Fünf Förderschwerpunkte
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
- Förderung des Unternehmergeistes
- Förderung der Anpassungsfähigkeit
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- **Asyl**

Grundsätze EQUAL
- Keine Einzelträgerschaften, sondern Netzwerke mehrerer Träger (Entwicklungspartnerschaften)
- Transnationalität: Zusammenarbeit mit anderen Projekten auf europäischer Ebene

Finanzierung des Projekts
- **Wichtigste Finanzierungsquellen:**
- 53 % Mittel aus den Europäischen Sozialfonds
- 19% Mittel vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- 20% Sozialleistungen am Projekt teilnehmender jüdischer Zuwanderer und AsylbewerberInnen, für „Arbeit und Bildung International“ kein verfügbares Geld, jedoch als Kofinanzierung anrechenbar

Zielgruppen
- **Asylsuchende und jüdische Zuwanderer**
- Jugendliche bis 25 Jahre
- Erwachsene bis 60 Jahre
- **Mehrheitsgesellschaft**
- Breite Öffentlichkeit
- Gesellschaftliche Akteure und MultiplikatorInnen: Beschäftigte der Projektträger, bei Ämtern, von Weiterbildungseinrichtungen und Betrieben, PolitikerInnen, Unternehmensleitungen

Projektziele

- **Asylsuchende und jüdische Zuwanderer:**
- Erhalt oder Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern
- Erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt durch geeignete Qualifizierungsangebote
- Stärkung der Selbsthilfepotentiale der Betroffenen
- **Mehrheitsgesellschaft**
- Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Sensibilisierung für die Situation von Flüchtlingen
- Hilfestellung zur interkulturellen Öffnung für interessierte Unternehmen
- Stärkung der Beratungs- und Hilfsstrukturen für Flüchtlinge in Thüringen

Aktivitäten

- **Erhalt/Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen durch:**
- Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen
- Berufsorientierung und berufliche Qualifizierung von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern
- Berufsanerkennung und Nachqualifizierung von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern
- Psychosoziale Beratung
- **Initiierung und Verbesserung interkultureller Handlungskompetenzen in Öffentlichkeit und Unternehmen durch:**
- Interkulturelle Beratungs- und Bildungsangebote
- Vernetzungs- und Multiplikatorenarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit

Vernetzung

- **lokal:** Netzwerk für Integration der Stadt Erfurt
- **regional:** alle EQUAL-Projekte in Thüringen
- **national:** EQUAL-Projekte im Themenfeld Asyl
- **transnational:** Zusammenschluss in PASSI mit vier weiteren Projekten in Griechenland, Italien, Malta, Portugal

Projektträger

- DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
- Berufsfortbildungswerk GmbH
- Diakonisches Werk Schwabach
- Flüchtlingsrat Thüringen e.V.
- Handwerkskammer Erfurt Berufsbildungszentrum
- Internationaler Bund Jugendmigrationsdienst Erfurt
- Jüdische Landesgemeinde Thüringen

Politik

Aufbau

Das oberste gemeinsame Gremium von „Arbeit und Bildung International" war das „Plenum der Entwicklungspartnerschaft", kurz EP-Plenum. Dieses EP-Plenum traf sich alle zwei Monate und sämtliche am Projekt beteiligten Träger waren hier vertreten. Relevante Projektentscheidungen wurden hier von den Trägerinstitutionen gemeinsam getroffen.

Höchste Instanz des Projekts war der Koordinator, angesiedelt beim DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.. Er fungierte als Schnittstelle, zum einen bestand seine Aufgabe darin, die Arbeit der Teilprojekte aufeinander abzustimmen. Zum anderen führte er die Verhandlungen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vertrat das Projekt auf nationaler Ebene. In ihrem Arbeitsfeld handelten sämtliche Teilprojekte autonom und verfügten dafür über ihren eigenen Haushalt. Die entsprechenden Finanzmittel leitete der Koordinator vom Bundesministerium an die jeweiligen Träger weiter und kontrollierte deren ordnungsgemäße Verwendung.

Für die Kontakte mit den europäischen Partnerprojekten in PASSI existierte eine eigene transnationale Koordination, die ebenfalls in den Händen des DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. lag.

Grundsätze

Bereits in der Entstehungsphase wurden einige Entscheidungen für die Ausrichtung und die Herangehensweise bei der gemeinsamen Arbeit getroffen:

- „Arbeit und Bildung International" zeichnete sich in seiner Arbeit mit den TeilnehmerInnen in den sprachlichen und beruflichen Weiterbildungen durch einen individuellen und teilnehmerzentrierten Ansatz aus. Ausgangspunkt war die Überzeugung, dass für jede Asylsuchende oder jeden jüdischen Zuwanderer ein eigenes Bildungsziel formuliert werden musste. Auch wenn der Unterricht meist in gemeinsamen Gruppen erfolgte, differenzierten sich die Wege spätestens in der beruflichen Qualifizierung aus. Für manche war das Ziel einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme realistisch, für andere ging es zunächst darum, eine erste berufliche Orientierung in Deutschland zu erreichen. Im Zentrum der Aktivitäten blieben immer die einzelnen TeilnehmerInnen. Mit allen wurde die Bildungsplanung immer wieder in Einzelgesprächen besprochen.
- Grundsatz für die berufliche Weiterbildung war weiterhin, ein gemeinsames Lernen oder Arbeiten mit Deutschen zu ermöglichen. Durch dieses konkrete Kennenlernen in einem betrieblichen oder schulischen Kontext – so der Gedanke – können manche Ängste oder Vorbehalte auf

beiden Seiten abgebaut werden (→ Integration).

• Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern war für das Projekt „Arbeit und Bildung International" nicht nur die bessere berufliche Qualifizierung der MigrantInnen, sondern auch ein Umdenken auf Seiten der sogenannten Mehrheitsgesellschaft. Ohne eine kritische Diskussion von Vorurteilen und die offensive Thematisierung von Ausgrenzungsmechanismen der Gesellschaft vor Ort haben MigrantInnen dauerhaft kaum Chancen auf eine echte gesellschaftliche Teilhabe (Chancengleichheit).

• Die Arbeit mit der Mehrheitsgesellschaft war geprägt von einem eigenen Verständnis von Interkultureller Bildung. Weder sollte erklärt werden, wie die „AusländerInnen denn so ticken", noch, wie sie am besten oder schnellsten in die deutsche Gesellschaft hinein gepresst werden können. Interkulturelle Bildung hieß bei „Arbeit und Bildung International" Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen MigrantInnen und Deutschen zu benennen, jedoch auch die Fähigkeit zu entwickeln, individuelle Prägungen und Persönlichkeiten unabhängig von der Herkunft zu sehen (Interkulturalität). Es wurde stets Wert darauf gelegt, gesellschaftliche Realitäten einzubeziehen und Ausgrenzungsmechanismen zu thematisieren.

• Informationen und Diskussionen in der Öffentlichkeit zur Lebenssituation von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern wurden immer mit den TeilnehmerInnen gemeinsam geführt. „Arbeit und Bildung International" hatte für sich den Anspruch formuliert, nicht über die Zielgruppe zu reden, sondern sie als ExpertInnen ihrer eigenen Situation in die Debatten aktiv mit einzubeziehen.

Wirtschaft

Die wirtschaftliche Struktur von „Arbeit und Bildung International" ist nur begrenzt vergleichbar mit der Volkswirtschaft eines Landes. Der jährliche Haushalt des Gesamtprojekts belief sich im Schnitt auf 963.000 Euro und speiste sich im wesentlichen aus drei Einnahmequellen:

1. Die wichtigste Finanzierungsquelle waren Mittel aus den Europäischen Sozialfonds, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zur Verfügung gestellt wurden. Sie wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verwaltet und deckten 53% der Gesamtmittel des Projekts ab.

2. Die von der EU vorgeschriebene Kofinanzierung erhielt „Arbeit und Bildung International" nach längeren Verhandlungen zum Teil aus dem Bundeshaushalt. Ohne diese Finanzierungsquelle, die bei „Arbeit und Bildung International" rund 20% des Gesamtetats deckte, wären alle deutschen EQUAL-Projekte im Themenfeld Asyl nicht realisierbar gewesen.

3. Sämtliche Sozialleistungen, die die TeilnehmerInnen des Projekts für ihren Lebensunterhalt vom Sozialamt oder der Arbeitsagentur erhielten, konnten von den Projekten als Kofinanzierung in ihren Haushalt eingestellt werden. Dieses Geld stand zwar nicht real für die eigene Arbeit zur Verfügung, war aber entscheidend, um die von der EU vorgeschriebene Kofinanzierungsquote zu erreichen.

Bei den Ausgaben standen die Personalkosten für die Beschäftigten an erster Stelle, gefolgt von der Finanzierung der beruflichen Weiterbildungen für die Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderer.

„Arbeit und Bildung International" beschäftigte während der Projektlaufzeit 23 MitarbeiterInnen. Diese waren überwiegend in Teilzeit (15 Personen, zum Teil mit sehr geringen Stundenzahlen) und zur Hälfte nicht die gesamte Projektlaufzeit beschäftigt. Weiterhin wurden freiberufliche DozentInnen für den Weiterbildungsunterricht mit einem Volumen von 115.000 Euro beschäftigt.

Während die Sprachkurse für die KursteilnehmerInnen innerhalb des Projekts organisiert und durchgeführt wurden, griff „Arbeit und Bildung International" für die beruflichen Weiterbildungen auf bestehende Bildungsträger in Thüringen zurück. Um den individuellen Bedürfnissen und Vorstellungen der TeilnehmerInnen gerecht zu werden, wurden Plätze in vorhandenen örtlichen Weiterbildungsangeboten mit 75.000 Euro finanziert.

Grundsätzlich war die „Wirtschaft" des Projekts so angelegt, dass den TeilnehmerInnen einzelner Veranstaltungen keine zusätzlichen Kosten entstehen sollten – zumindest in finanzieller, wenn auch nicht in zeitlicher Hinsicht. Bildung in diesem Sinne stellte das Projekt kostenfrei zur Verfügung.

Geographie

Übersichtskarte von „Arbeit und Bildung international“

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.
Projektkoordination, Öffentlichkeitsarbeit,
interkulturelle Bildung, transnationale Kooperation

Jüdische Landesgemeinde Thüringen
Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit
jüdischer Zuwanderer

Flüchtlingsrat Thüringen e.V.
Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit
Asylsuchender, Multiplikatorenarbeit

Berufsfortbildungswerk GmbH
Sprachkurse für Erwachsene,
berufliche Weiterbildung, Berufsberatung

Internationaler Bund-Jugendmigrationsdienst
Sprachkurse für Jugendliche,
Profiling, Berufsberatung

Diakonisches Werk Schwabach
Berufsvorbereitung,
Qualifizierungsvermittlung

Handwerkskammer Erfurt
Ausbildungen für Jugendliche,
Berufsorientierung und -vorbereitung,
Qualifizierungsbausteine

Bevölkerung

Die „Bevölkerungsstruktur" von „Arbeit und Bildung International" war sehr heterogen. Neben den Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern waren Auszubildende aus Thüringen, DozentInnen von beruflichen Weiterbildungsträgern, AusbilderInnen, ausländische Studierende und MitarbeiterInnen von Beratungseinrichtungen oder Behörden in das Projekt involviert.

Prinzipiell lassen sich jedoch zwei „Bevölkerungsgruppen" unterscheiden.

Längerfristig in das Projekt eingebunden waren die TeilnehmerInnen an den sprachlichen und beruflichen Weiterbildungen: jüdische Zuwanderer und Asylsuchende. Jüdische Zuwanderer haben zwar einen gesicherten Aufenthaltsstatus mit einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt, allerdings für die ersten 18 Monate ihres Lebens in Deutschland eine Wohnsitzauflage, d.h. sie dürfen ihren Wohnort nicht frei wählen, sondern werden nach ihrer Einreise auf die Bundesländer verteilt (Wohnen), sind in der Regel ohne Arbeit und daher meist auf ALG II angewiesen. Flüchtlinge mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis haben einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und sind daher ebenfalls meist BezieherInnen von ALG II. Asylsuchende im Verfahren oder mit Duldung haben keine gesicherte Aufenthaltsperspektive in Deutschland und konnten nur nach Vorrangprüfung eine Arbeit aufnehmen (Status). Sie erhalten in der Regel Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (derzeit 224,97 Euro monatlich an Grundleistungen für einen Haushaltsvorstand und damit nur rund 2/3 der ALG-II-Bezüge) und dürfen ihren Wohnort nicht ohne Zustimmung der Ausländerbehörden verlassen.

An dem Projekt nahmen insgesamt 45 jüdische Zuwanderer und 110 Asylsuchende teil. Für das Projekt hieß das konkret: 155 TeilnehmerInnen aus rund 30 Ländern wie z.B. Afghanistan, Äthiopien, Irak, Iran, Kongo, Libanon, Moldawien, Niger, Nigeria, Sierra Leone, Sudan oder Ukraine. Die meisten von ihnen beherrschen im Schnitt zwei bis drei Sprachen. Die jüngste Teilnehmerin war 18 Jahre alt, der älteste 59. Insgesamt besuchten 66 Frauen und 89 Männer die sprachlichen und beruflichen Weiterbildungen bei „Arbeit und Bildung International".

Die TeilnehmerInnen mit deutschem Pass waren überwiegend erwachsene Menschen im Berufsleben. Das ergibt sich aus Veranstaltungen des Projekts, wo ein Fachpublikum mit bestimmten Themen erreicht werden sollte. Dies bezieht sich zum einen auf rechtliche Schulungen und Diskussionen rund um den Bereich Aufenthaltsrecht, zum anderen auf Weiterbildungen für DozentInnen. Hier waren die meisten TeilnehmerInnen Frauen, was der klassischen MitarbeiterInnenstruktur in Beratungsstellen und manchen Weiterbildungsträgern

entspricht. Zudem gab es gezielte Seminare für die MitarbeiterInnen des Bildungszentrums der Handwerkskammer Erfurt, die als geschlossene Veranstaltungen vor Ort angeboten wurden. Ebenfalls spezielle Angebote richteten sich an Jugendliche wie die Projekttage am Bildungszentrum der Handwerkskammer oder die Diskussionen an der Fachhochschule und Universität Erfurt (insgesamt ca. 130 TeilnehmerInnen im Alter von 16 bis 35 Jahren). Für die komplett öffentlichen Veranstaltungen wie der Auftaktveranstaltung können keine genaueren Angaben zur TeilnehmerInnenstruktur gemacht werden.

Örtlicher Fokus der Angebote war das Bundesland Thüringen. Für Asylsuchende und jüdische Zuwanderer gab es auch die Möglichkeit einer sprachlichen und beruflichen Weiterbildung in Schwabach/Bayern. Die restlichen Veranstaltungen fanden üblicherweise in Erfurt statt und erreichten TeilnehmerInnen aus ganz Thüringen. Besonders die MitarbeiterInnen der Beratungseinrichtungen für MigrantInnen waren mobil und reisten aus anderen Städten und Dörfern Thüringens an, um die seltene Gelegenheit einer für ihren Arbeitsalltag spezifischen Weiterbildung zu nutzen.

Was sind TeilnehmerInnen?

Wenn in diesem Reiseführer das Wort TeilnehmerInnen benutzt wird, dann kann dies unterschiedliche Personen bezeichnen. Grundsätzlich gab es bei „Arbeit und Bildung International“ zwei verschiedene Gruppen von TeilnehmerInnen:

1. Die rund 155 Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderer, die im Verlauf der Projektlaufzeit in Erfurt oder Schwabach an der vom Projekt angebotenen beruflichen Qualifizierung teilgenommen haben. Sie waren in der Regel rund 12 Monate Teil des Projekts und werden in den Texten oft nur als die „TeilnehmerInnen“ bezeichnet.
2. Diejenigen Personen, die an den Angeboten der Interkulturellen Bildung, der Öffentlichkeitsarbeit oder an Fortbildungsseminaren teilgenommen haben. Ihnen ist gemeinsam, dass sie in der Regel nur bei einer konkreten Veranstaltung anwesend waren.

Welche TeilnehmerInnengruppe in Abgrenzung zu den anderen gemeint ist, ergibt sich jeweils aus dem inhaltlichen Zusammenhang.

Klima

Die Temperaturen und Niederschlagsmengen waren bei „Arbeit und Bildung International" in der Regel abhängig von der Großwetterlage, die von der aktuellen Arbeitsmarktsituation, den rechtlichen Rahmenbedingungen für MigrantInnen und den gesellschaftlichen Diskussionen beeinflusst wurde. Zwar gab es auch interne Faktoren, die zeitweise zu hohen Temperaturen führten, wie zum Beispiel Diskussionen zwischen einzelnen Partnern zur politischen Ausrichtung einzelner Aktivitäten. Maßgebender waren jedoch äußere Einflüsse wie die Änderungen des Zuwanderungsgesetzes, die neue Bleiberechtsregelung oder einzelne Erfolge bei der Vermittlung in Arbeit. So war ein Hoch die Erreichung eines regulären Ausbildungsplatzes für einen Asylsuchenden trotz gesetzlicher Hindernisse oder die erfolgreiche Informationsweitergabe und Diskussion zur neuen Bleiberechtsregelung, die auch einigen TeilnehmerInnen von „Arbeit und Bildung International" eine gesicherte Perspektive in Deutschland eröffnet hat (→ Insel Schwabach). Als Tief ließen sich solche Zeiten ausmachen, in denen TeilnehmerInnen von Abschiebungen bedroht waren, die in einem Fall auch vollzogen wurde. Solche Situationen beeinflussten das Konzentrationsvermögen stark und hatten Einfluss auf alle TeilnehmerInnen des Kurses. Weitere Tiefs zogen auf, wenn TeilnehmerInnen von Vorbehalten der KollegInnen in ihren Praktikumsbetrieben, der Nachbarschaft oder auf der Straße berichteten.

Kulinarische Köstlichkeiten

Rezept für Arbeitsplätzchen

„Arbeit und Bildung International" hat selbst keine Arbeitsplätzchen hergestellt, sondern versucht, einheimische Rezepte mit ausländischen Zutaten wie andere Bildungsabschlüsse oder konkreten Berufserfahrungen zu bereichern und mit gezielten Nachqualifizierungen abzurunden. Die Produktion von Arbeitsplätzchen liegt traditionell in der Hand von Unternehmen und Betrieben. Diese sollten für die neuen Rezepturen gewonnen und zu einer Steigerung der Arbeitsplätzchenproduktion motiviert werden. Hier jedoch zunächst noch einmal das Grundrezept.

Wir wünschen Gutes Gelingen!

Zutaten:
1 Ausbildung
1 unbefristeter Arbeitsvertrag
1 sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
sowie Lohn oder Gehalt nach Geschmack

Die Herstellung traditioneller Arbeitsplätzchen ist gar nicht so schwer wie häufig behauptet wird. Während früher in vielen Gegenden Deutschlands traditionelle Arbeitsplätzchen geschaffen wurden, sind die vollwertigen Arbeitsplätzchen in den letzten Jahren seltener geworden. Die richtigen Zutaten zu bekommen, wird immer schwieriger. Dafür erfreuen sich Fast-Food-Varianten des Arbeitsplätzchens wie die Zeit- und Leiharbeit insbesondere bei vielen ArbeitgeberInnen wachsender Beliebtheit.

Am Anfang der Herstellung eines Arbeitsplätzchens – für den Vorteig sozusagen – benötigen Sie eine Ausbildung. Sie braucht in der Regel drei Jahre. Viele Unternehmen produzieren diese Vorstufe der Arbeitsplätzchen bis heute selbst, lassen sich allerdings einige Zusätze vom Staat in Form von Arbeitsmarktförderung liefern. Hier hat sich in den letzten Jahren eine Fülle von unterschiedlichen Verfahren entwickelt, von denen aber nicht alle für die Produktion von guten Arbeitsplätzchen geeignet zu sein scheinen. Wir empfehlen, auch den Ausbildungsplatz selbst einzurichten. So laufen Sie nicht Gefahr, unerwünschte oder deklarierungspflichtige Zusatzstoffe in Ihren Plätzchen zu haben.

Für manche Arbeitsplätzchen braucht die Ausbildung rund fünf Jahre, kann allerdings fertig bei Hochschulen eingekauft werden, die sogenannten AkademikerInnen. In den

letzten Jahren sind auch hier schnellere Varianten entwickelt worden, die bereits nach drei Jahren einsatzbereit sind, sogenannte Bachelor-Abschlüsse.

Ist die Ausbildung fertig, kann mit der Herstellung des eigentlichen Arbeitsplätzchens begonnen werden. Man gibt einen unbefristeten Arbeitsvertrag hinzu sowie Lohn oder Gehalt nach Geschmack. Hier gilt der Grundsatz: Lohn und Gehalt sind die Geschmacksträger. Je mehr Sie hinzugeben, um so mehr werden Sie von Ihrem Arbeitsplätzchen haben.

Wichtig für das gute Gelingen sind auch die Arbeitsplatzgestaltung, die betriebliche Mitbestimmung sowie das Betriebsklima. Viele Arbeitsplätzchen wurden zudem früher mit Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld dekoriert. Eine heute leider zunehmend aus der Mode kommende Erscheinung, die zu einem guten Arbeitsplätzchen aber einfach dazu gehört.

Seit einigen Jahren sind neue Varianten des Arbeitsplätzchens auf dem Markt: Zum Beispiel die sehr viel kleineren Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die jedoch nicht zum Sattwerden ausreichen. Streng genommen gar kein Arbeitsplätzchen sind die Arbeitsgelegenheiten, im Volksmund 1-Euro-Job genannt. Sie haben mit dem klassischen Arbeitsplätzchen bis auf die äußere Form nichts mehr gemein. Von ihrem Verzehr wird abgeraten.

Herzlich Willkommen

Soyez les Bienvennue

به خیر بین

Szivélyesen üdvözöljük

BOKOMI MALAMU

SERDECZNIE WITAMY

BEM VIN DO

welcome

Benvenuto

أهلاً وسهلاً بكم

„Das EQUAL-Projekt hat mir geholfen, eine neue Sprache in meinem Leben zu lernen."
Olga W., jüdische Zuwanderin

Die Sprache wird als zentraler Schlüssel für den Zugang zu einer Gesellschaft definiert. Nicht nur MigrantInnen selbst benennen dies als wichtigsten Punkt für ihre Weiterbildung, auch die bereits hier lebende Bevölkerung fordert Sprachkenntnisse von Zugewanderten ein. Formen der Sprachvermittlung gibt es viele: Von organisierten sechsmonatigen Integrationskursen für MigrantInnen bis zum freien Spracherwerb beim Einkauf in einer Bäckerei. Bei „Arbeit und Bildung International" waren verschiedene Angebote für die TeilnehmerInnen kombiniert: In der Regel drei Monate reiner Spracherwerb, gefolgt von weiteren drei Monaten Kommunikation in arbeitsmarktrelevanten Themenfeldern hin zur Sprachanwendung im Praktikum oder bei einer beruflichen Weiterbildung in einem deutschsprachigen Umfeld.

Wissenswertes

Der Sprachvermittlung kam im Projekt „Arbeit und Bildung International" eine zentrale Bedeutung zu. Sowohl für die jugendlichen als auch für die erwachsenen TeilnehmerInnen war der beruflichen Aus- oder Weiterbildung ein sechsmonatiger Sprachkurs vorgeschaltet. Darin wurden neben reinen Sprachkenntnissen auch Themen behandelt, die für die TeilnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt relevant sind. Unter anderem wurden Bewerbungen und Lebensläufe geschrieben, Fragen zum Arbeitsrecht diskutiert oder gesellschaftliche Ereignisse und Prozesse erläutert. In Schwabach wurde im Rahmen des Spracherwerbs verstärkt darauf geachtet, Grundlagen für das Nachholen eines Schulabschlusses zu legen. Grundsätzlich fand der Unterricht in Kursen à 20 Personen statt, die zum Teil in Kleingruppen aufgeteilt wurden. Die Gruppen waren sehr heterogen: Sie reichten von Personen, die nur wenige Jahre zur Schule gegangen waren bis zu AkademikerInnen mit Universitätsabschluss. Einige TeilnehmerInnen waren erst vor kurzem in die Bundesrepublik eingereist, andere lebten bereits seit vielen Jahren in Deutschland.

Erzählenswertes

Da Asylsuchenden Integrationskurse zunächst nicht offen stehen, waren die Kurse des Projektes „Arbeit und Bildung International" in der Regel die erste Gelegenheit, systematisch die deutsche Sprache zu erlernen. Die Situation der jüdischen Zuwanderer war hier anders: Viele TeilnehmerInnen hatten bereits einen sechsmonatigen Integrationskurs besuchen können. Die unterschiedlichen Sprachniveaus waren nicht durchgängig in Großgruppen à 20 TeilnehmerInnen zu unterrichten. Stattdessen bot sich eine möglichst weitgehende Unterteilung der Gruppen an, um den spezifischen Schwierigkeiten der TeilnehmerInnen Rechnung zu tragen. Allerdings war es immer wieder sinnvoll, auch in die Großgruppen zurück zu kehren, um Schwächere und Stärkere gemeinsam zu unterrichten. Beide Seiten konnten hier profitieren.

Im Projekt war der Deutschunterricht auf sechs Monate Intensivkurs (Fünf Tage die Woche à sieben Stunden) angelegt, um die spätere Integration in die berufliche Aus- oder Weiterbildung oder in ein Arbeitsverhältnis vorzubereiten. Grundsätzlich ist diese Zeit in der Regel zu kurz für Menschen, die auf einem Sprachniveau des einfachen Verstehens (=A1 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen) beginnen. Sinnvoll wäre hier eine fortdauernde Sprachbegleitung auch im Beruf oder in der Weiterbildung. Insgesamt wäre es sinnvoll, Sprachunterricht von vornherein über einen längeren Zeitraum zu planen und nicht mit der Praktikums- oder Ausbildungsphase enden zu lassen. Auch ist die zeitliche Gestaltung eines Intensivkurses zu überdenken. Sieben Stunden Sprachunterricht pro Tag sind für die meisten Lernenden eine Überforderung. Denkbar wäre also eine Projektkonzeption, die für den Vormittag Sprachunterricht vorsieht und am Nachmittag fakultative Angebote bereithält, die ebenfalls in

deutscher Sprache stattfinden, aber kein Sprachunterricht sind. In der Praktikums- und Aus- oder Weiterbildungsphase findet dann weiterhin Sprachvermittlung statt – ähnlich der Berufsschule im dualen Ausbildungssystem. Unbedingt beibehalten werden sollte ein Unterricht in gemischten Gruppen, d.h. mit TeilnehmerInnen aus verschiedenen Ländern.

Die berufliche Ausbildung in Deutschland beinhaltet für viele MigrantInnen, die keine deutsche Elementarschulbildung aufweisen, unüberwindliche sprachliche Hürden: Da der Unterricht an den Berufsschulen auf MuttersprachlerInnen ausgerichtet ist, können sie dem Unterricht mündlich nur begrenzt folgen. Spätestens in der Schriftsprache sind die Anforderungen zu hoch. Dies gilt zwar nicht für diejenigen, die über solide Zweitsprachkenntnisse verfügen, weil sie zum Großteil oder ganz hier in Deutschland aufgewachsen sind und bereits das deutsche Schulsystem durchlaufen haben. Für alle anderen aber sind relevantere sprachliche Defizite während der Ausbildung kaum auszugleichen, da bereits die „normale" Teilnahme an der Ausbildung viel Energie und Einsatz erfordert.

Die Erfahrungen in unserem Projekt zeigen, dass TeilnehmerInnen, die ihren Schulabschluss nicht in Deutschland gemacht haben, eine sehr spezifische sprachliche Vorbereitung für die Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses benötigen.

„Es fällt mir schwer, Deutsch zu lernen. Ich bin ja auch nicht mehr so jung. Meine Kinder sprechen viel besser als ich oder mein Mann. Seit sechs Jahren leben wir in Deutschland. Gleich am Anfang haben wir einen Sprachkurs gemacht. Dann habe ich versucht, weiter zu lernen. Zweimal die Woche für immer drei Stunden. Aber das ist zu wenig. Bei EQUAL habe ich wieder mehr gelernt. Am Anfang war es anstrengend, jeden Tag Unterricht, abends noch zu Hause... Da war ich müde. Aber dann war es gut. Wir hatten viele Lehrerinnen. Das ist gut, weil jede eine andere Methode hat. Eine andere Stimme.

Gut war auch, dass Leute aus verschiedenen Ländern im Kurs waren. Da mussten wir Deutsch sprechen. Auch die Erklärungen im Unterricht müssen dann auf Deutsch sein. Das ist schwer, aber ich denke, es muss so sein.

Für die berufliche Weiterbildung lässt sich als Grundformel folgender Satz aufstellen: Je besser die Sprachkenntnisse einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers, desto ambitionierter können die Ziele in der beruflichen Weiterbildung verfolgt werden. Schwächeres Deutsch mindert die Chancen auf das Erreichen der Bildungsziele in der beruflichen Weiterbildung, die oft über mündliche und schriftliche Prüfungen abgefragt werden: In der Regel – bis auf ganz wenige Ausnahmen - auf Deutsch! Unabhängig davon, ob für die Ausübung der Tätigkeit dann die entsprechenden Sprachkenntnisse erforderlich sind.

Zu Hause reden wir wenig Deutsch. Meine Tochter sagt immer, ich muss Deutsch lesen, fernsehen... Ich lese „Hallo Erfurt", den „Allgemeinen Anzeiger" und manchmal ein bisschen Frankfurter Allgemeine. Na ja, selten. Und mit meiner Nachbarin rede ich ein bisschen. Sie sagt, ich spreche jetzt besser. Es gibt eigentlich zu wenig Kontakte, um Deutsch zu sprechen.

Schwer auf Deutsch sind die Artikel. Wann kommt der, die oder das? In Russisch ist das anders. Außerdem vergesse ich so viele Wörter.

Ein Beispiel für die Chancen und Hindernisse im Bereich Sprache ist die Weiterbildung zur/zum BerufskraftfahrerIn. Positiv hervorzuheben ist zunächst, dass die Unterlagen für die theoretische Prüfung in verschiedenen Sprachen existieren. So existieren für den LKW-Führerschein Unterlagen in Russisch, Arabisch, Französisch, Englisch und weiteren Sprachen. Allerdings entstehen dem Ausbildungsbetrieb zusätzlich Kosten für die fremdsprachigen Unterlagen. In der praktischen Prüfung zur/zum BerufskraftfahrerIn müssen dann zudem Einzelheiten auf Deutsch erklärt werden, weil das praktische Vorführen zuviel Zeit in der Prüfung beanspruchen würde (z.B. Radwechsel beim LKW). Der Migrant scheitert so aufgrund sprachlicher Defizite, obwohl er das Rad problemlos wechseln könnte.

Nach dem Sprachkurs bei EQUAL habe ich einen Computerkurs gemacht. Das war erst ganz schwer. Die Lehrer haben schnell gesprochen. Zum Glück gab es ein Script und ich konnte abends nachlesen. Auch eine andere russischsprachige Teilnehmerin hat mir geholfen. Wir beide uns gegenseitig.

Jetzt vergesse ich gerade wieder sehr viel. Ich bin zu Hause, da fehlt die Praxis. Aber im September mache ich ein Praktikum. Ergotherapie. Bis zum Ende des Jahres. Da werde ich bestimmt wieder besser sprechen."

Frau Ljuba M. aus der Ukraine, 54 Jahre,
verheiratet, zwei erwachsene Kinder

Im Praktikum stehen Asylsuchende und jüdische Zuwanderer weniger unter Zeitdruck als bei der beruflichen Weiterbildung, Dinge schnell und angemessen zu verstehen. Die meisten Betriebe gehen individuell auf vorhandene Sprachschwierigkeiten ein. Dennoch sind auch im Praktikum solide Sprachkenntnisse unerlässlich. In der Regel erkundigen sich die angefragten Unternehmen vorher nach etwaigen sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten.

Viele TeilnehmerInnen mussten erstmals in einer rein deutschsprachigen Arbeitsumgebung zurecht kommen – für die meisten ein großer Schritt. Entsprechend wurden die TeilnehmerInnen von vielen Praktikumsbetrieben als sehr zurückhaltend beschrieben. In der Regel beobachteten die Betriebe schnelle Fortschritte im sprachlichen Bereich.

TIPP

Anreiz zur Beseitigung von Sprachhemmnissen

Bei der Einstellung einer Asylsuchenden oder eines jüdischen Zuwanderers mit Sprachhemmnissen kann ein kleiner Bonuslohn als Sprachlerngeld vereinbart werden. Die Migrantin oder der Migrant bekommt eine zusätzliche Summe, von der ein Sprachkurs, individuelles Sprachtraining oder Ähnliches finanziert werden muss. Vereinbart werden kann dies für eine bestimmte Dauer, an deren Ende eine neuerliche Verständigung über die Sprachkenntnisse erfolgt, um die Zufriedenheit mit den Fortschritten auf beiden Seiten zu überprüfen.

Stehen Sprachdefizite einer vorbehaltlosen Einstellung als MitarbeiterIn entgegen, können solche Vereinbarungen für die Probezeit getroffen werden, um eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen.

(Umgesetzt von einem Unternehmen in Erfurt
bei der Einstellung eines Projektteilnehmers)

Überraschenderweise empfanden die Unternehmen fast immer die mangelnde Kommunikationsfähigkeit in der Alltags- und Umgangssprache als störend, während sie fehlendes Fachvokabular nicht als gravierende Beeinträchtigung benannten. Dies ließe sich vor Ort schnell ausgleichen, wenn die sonstigen Sprachkenntnisse gut seien, so die Aussagen.

Ausflüge in die Umgebung

Am Ende des Kurses sind die Lebenswege der TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich. Diejenigen, die eine Arbeit gefunden und regelmäßig mit den deutschsprachigen KollegInnen Kontakt haben, verbesserten ihre Sprachkenntnisse weiterhin. Die Erfahrung zeigte, dass sie in solchen Fällen große sprachliche Fortschritte machten. Diejenigen, die keine Arbeit gefunden haben, konnten nur zum Teil die Kraft aufbringen, selbstständig weiter zu lernen. Sie schreiben weiterhin Bewerbungen auf Deutsch und suchen eine Beschäftigung. Oft ist es aber nicht leicht, sich selbstständig zu motivieren – gerade wenn die Arbeitsperspektive zunehmend hoffnungsloser wird. Helfen kann hier manchmal eine ehrenamtliche Betätigung in einem Verein oder einer anderen Initiative. Damit löst sich zwar nicht das wirtschaftliche Problem, das Menschen im Hartz-IV-Bezug haben, aber das eigene Selbstbild und -bewusstsein kann profitieren.

Für viele beginnt nach dem Projekt aber auch eine Periode des „Rückfalls". Sie haben überwiegend Kontakt zu ihren Landsleuten und vergessen viel von dem, was sie gelernt haben. Diese Fälle sind ganz typisch und ein Hinweis darauf, dass diese Menschen weiterhin Unterstützung benötigen. Sie müssen motiviert werden nicht aufzugeben.

Diskussion

Deutsch als Verkehrssprache

Viel diskutiert wird die Forderung, an deutschen Schulen oder auch bei deutschen Sprachkursen für MigrantInnen Deutsch als grundsätzliche Verständigungssprache zu nutzen – im Unterricht wie in den Pausen. Bekannt ist die Debatte als Kontroverse an Berliner Schulen zur Deutschpflicht auf dem Schulhof. Auch im Projekt „Arbeit und Bildung International" wurde die Frage diskutiert:

Deutschpflicht in den Pausen stellt für viele TeilnehmerInnen eine Überforderung dar. Pausen haben ihren Sinn in der Erholung und im Abschalten vom Unterricht. Gerade SprachanfängerInnen können nicht ohne Anstrengung in Deutsch „übers Wetter schwatzen". Gespräche in der Muttersprache können aber die Entspannung fördern.

Ist die Atmosphäre in der Lerngruppe freundlich und integrativ, werden Menschen mit anderen Muttersprachen von allein in der Pause angesprochen. Hier ist Deutsch dann eine echte Verkehrssprache.

Für TeilnehmerInnen mit der gleichen Muttersprache stellt die Forderung zum Deutschsprechen eine völlig künstliche Gesprächssituation dar. Würden Sie mit einer anderen Deutschen in Ungarn Ungarisch sprechen, wenn Sie nur mit Mühe einfache Sachverhalte erklären können, sie sich aber gerade über Ihre Orientierungsschwierigkeiten auf dem ungarischen Arbeitsmarkt austauschen wollen?

Gerade Zwang – auch der zum dauerhaften Deutsch Sprechen – behindert Lernen und fördert nicht die genannte freundliche Atmosphäre. Im Unterricht selbst ist die Situation eine andere. Hier muss gewährleistet sein, dass jedeR TeilnehmerIn die Inhalte verfolgen kann. Wird auf Muttersprachen zurückgegriffen, weil die Dozentin möglicherweise Russisch spricht – im Osten Deutschlands kein seltener Fall – muss eine zweite, gründliche Erläuterung auf Deutsch folgen. Grundsätzlich sehen wir aber auch hier einen Rückgriff auf Muttersprachen in konkreten Situationen als hilfreich an, gerade, wenn Einzelfragen schwächerer TeilnehmerInnen in dieser Form schneller geklärt werden können.

„Die Kunst ist, einmal mehr aufzustehen als man umgeworfen wird."
Winston Churchill

„*Dem Staat auf der Tasche liegen…*" – Diese Aussage bekommen gerade MigrantInnen oft zu hören; haben sie Arbeit, dann heißt es häufig, „*sie nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze weg*". Der Anteil an arbeitslosen MigrantInnen liegt weit über dem bundesweiten Arbeitslosendurchschnitt. Dabei gilt auch für sie: Arbeit ist der Schlüssel zu gesellschaftlicher Anerkennung und Teilhabe. Ohne Job ist es schwer sich in eine Gesellschaft zu integrieren, die von Ausgrenzung gekennzeichnet ist. Dazu kommt, dass ausländische Abschlüsse in Deutschland kaum anerkannt werden und MigrantInnen oft über wenig bis keine Berufserfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfügen. Dennoch öffnen sich langsam die Türen in Thüringer Unternehmen. Dank der Diskussion um einen Fachkräftemangel rückt das Thema „Zuwanderung" in den Blick bestimmter Wirtschaftszweige (Demographie). Bei „Arbeit und Bildung International" waren die TeilnehmerInnen nach dem Sprachkurs bis zu sechs Monaten in einem Praktikum bzw. besuchten eine fachliche Weiterbildung. Für viele die Chance beruflich tätig zu werden bzw. anerkannte Nachweise oder neue Qualifikationen zu erwerben.

Wissenswertes

Viele der Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderer haben in ihrem Herkunftsland in mehreren Berufen gearbeitet und bringen daher eine Vielzahl an beruflichen Kompetenzen mit. Schnell müssen sie jedoch erkennen, dass sie diese Kompetenzen in Deutschland nicht nutzen dürfen und können. Jüdische Zuwanderer wie auch Asylsuchende besitzen grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Gleichstellung ihrer beruflichen Befähigungsnachweise mit den deutschen Berufsqualifikationen. Handwerkskammern können jüdischen Zuwanderern auf Antrag eine formlose Bescheinigung ausstellen, die angibt, welchem deutschen Abschluss ihr Beruf entspricht. Hochschulzeugnisse können lediglich übersetzt werden. Die nicht offizielle Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie Sprachprobleme sind daher für jüdische Zuwanderer und Asylsuchende hohe Hürden auf der Suche nach einem Job. Für Asylsuchende kommt die eingeschränkte Arbeitserlaubnis in Abhängigkeit vom Status hinzu. Für das Praktikum musste in jedem einzelnen Fall die Entscheidung der Ausländerbehörde eingeholt werden. Gleiches galt für eine spätere Arbeitsaufnahme; Asylsuchende unterliegen hier der Vorrangprüfung.

Bei den jugendlichen TeilnehmerInnen war der Anteil der Asylsuchenden an dem Projekt weitaus höher als der Anteil der jüdischen Zuwanderer. Dies erklärt sich aus den Zugangsmöglichkeiten. Die Kinder jüdischer Zuwanderer können die Berufsschule besuchen bzw. ein Studium aufnehmen. Dennoch ist der Anteil auch hier sehr gering.

In Thüringen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Laut Thüringer Landesamt für Statistik war die Verteilung ausländischer SchülerInnen auf die einzelnen Schularten 2004/05 folgendermaßen:

• Grundschulen	2,0%
• Regelschulen	1,2%
• Gymnasien	0,8%
• Förderschulen	0,6%
• Berufsbildende Schulen	0,2%
• Insgesamt	0,9%

An berufsbildenden Schulen sind AusländerInnen in Thüringen kaum vertreten.

Junge AsylbewerberInnen haben aufgrund ihres aufenthaltsrechtlichen Status faktisch kaum die Möglichkeit einer Ausbildung. Für die jugendlichen TeilnehmerInnen stand daher die Berufsorientierung im Vordergrund. Im Anschluss daran sollten die TeilnehmerInnen entweder einen Qualifizierungsbaustein der Handwerkskammer (modulare bzw. Teilausbildung) oder eine berufliche Ausbildung beginnen können.

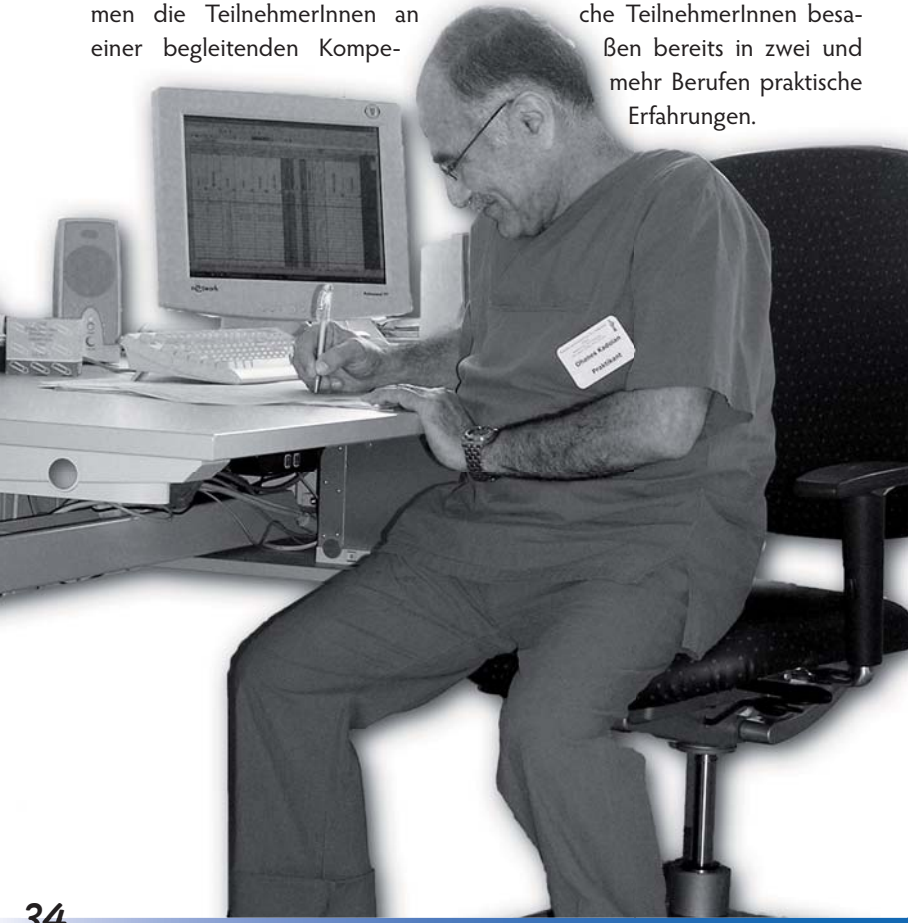
Erwachsene wie auch jugendliche TeilnehmerInnen durchliefen nach der sechsmonatigen Sprachausbildung eine Kompetenzfeststellung, die die Grundlage für die weitere Laufbahnberatung bot. Bei den erwachsenen TeilnehmerInnen mündete diese entweder in ein Praktikum oder eine fachliche Qualifizierung; die Jugendlichen durchliefen verschiedene Werkstätten bei der Handwerkskammer Erfurt und/oder absolvierten ein Praktikum oder eine Ausbildung. Das Teilprojekt in Schwabach förderte die Fähigkeiten zum Erwerb des Hauptschulabschlusses, um die Grundlage für eine Berufsausbildung zu schaffen.

„Ich möchte gern wieder in meinem Beruf arbeiten."

Diesen Wunsch hegten die meisten erwachsenen TeilnehmerInnen zu Beginn des Projektes. Für viele war neben der sprachlichen Förderung die berufliche Qualifizierung ein entscheidendes Kriterium zur Teilnahme.

Bei den erwachsenen TeilnehmerInnen begann die berufliche Laufbahnberatung bereits während der Deutschvermittlung. Hier nahmen die TeilnehmerInnen an einer begleitenden Kompetenzfeststellung teil als Grundlage für die sich anschließende fachpraktische Qualifizierung.

Das Spektrum der Erfahrungen und Fähigkeiten war sehr groß. Ärztinnen aus dem Iran und der Ukraine, PC-Spezialisten aus dem Libanon und der Ukraine, ein Matrose aus dem Iran, BuchhalterInnen aus Marokko, Aserbaidschan und Russland, ein Theaterdramaturg aus Syrien, Tischler aus Kasachstan und Aserbaidschan – die Palette der Berufe war breit. Manche TeilnehmerInnen besaßen bereits in zwei und mehr Berufen praktische Erfahrungen.



Wie erhält man am besten eine ganzheitliche bzw. umfassende Übersicht über die beruflichen Kompetenzen eines Menschen? Zur Ermittlung wurde jedeR TeilnehmerIn gebeten, an einem begleitenden Kompetenzfeststellungsverfahren teilzunehmen.

Kompetenzfeststellungsverfahren bedeutet für die TeilnehmerInnen, dass:

- ihre Fähigkeiten und Qualifikationen anhand von Fragebögen und Rollenspielen systematisch erfasst werden,
- sie sich damit selbstbewusster und leichter in die berufliche Welt einordnen können,
- sie sich ihrer eigenen beruflichen Erfahrungen und Stärken bewusst werden und sie wesentlich selbstbewusster einsetzen,
- sie Zeit und Anregung für die eigene Entwicklung erhalten,
- viele ihrer bisherigen Aktivitäten und Erfahrungen erstmals in Deutschland konkret erfragt werden und eine Anerkennung erfahren.

Es war jedoch klar, dass die TeilnehmerInnen mehr als das brauchten. Zeitgleich bedurfte es der Vermittlung von Kenntnissen über Berufsbilder, Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, Standards etc., um bei den TeilnehmerInnen eine weitgehend reale Einschätzung der beruflichen Chancen zu unterstützen. Als Tischler in Aserbaidschan lohnt es sich noch, Einzelstücke per Hand anzufertigen, während die Tischlereien in Deutschland mehr mit Maschinen arbeiten müssen und das reine „Hand"werk in den Hintergrund tritt. Gleiches zeigte sich beim Schneiderhandwerk. Wo habe ich eine Chance auf einen Arbeitsplatz? Was bedeutet dieser Beruf in Deutschland? Welche Möglichkeiten habe ich danach? Bin ich den Anforderungen gewachsen? Verstehe ich meine deutschen KollegInnen? Wie werden sie mich aufnehmen? Fragen über Fragen.

Die begleitende Kompetenzfeststellung umfasste daher für jedeN TeilnehmerIn:

- mindestens vier Unterrichtseinheiten zu Berufsbildern, Einsatzmöglichkeiten, regionale Arbeitsmarktsituation, Lebenslinie und Visionen,
- das Ausfüllen des Kompetenzbogens,
- die Auswertung mit mind. zwei Gesprächen zum Bogen,
- Bewerbungen in Firmen bzw. bei beruflichen Bildungsträgern.

Einmal auf der Flucht aus ihrem Herkunftsland haben nur wenige AsylbewerberInnen überhaupt ein Zeugnis bzw. einen qualifizierten Nachweis bei sich. Dennoch galt es für jedeN TeilnehmerIn am Ende ein sinnvolles und verwertbares Praktikum bzw. eine passende fachliche Weiterbildung zu finden.

Der Status und die damit verbundenen Arbeitsmöglichkeiten jedes/jeder Einzelnen mussten ebenso berücksichtigt werden wie die persönlichen Lebenslagen. Die jüdischen Zuwanderer haben eine Arbeitserlaubnis und können dauerhaft ihr Leben in Deutschland planen. Asylsuchende mit dem Status „Duldung" wissen nicht, ob sie in drei Monaten noch in Deutschland leben oder zur Rückkehr gezwungen werden.

Es lag damit auf der Hand, dass in Abhängigkeit vom Status sich jeDeR Einzelne oft ungewollt auf einer anderen „Startbahn" befand: Für die erwachsenen TeilnehmerInnen gab es nach der Sprachvermittlung in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung, vom Status und der persönlichen Lebenssituation jeweils drei Möglichkeiten:

1. ein Praktikum in einer Firma (bis zu sechs Monaten)
2. eine fachliche Weiterbildung bei einem Bildungsträger (bis zu sechs Monaten)
3. eine fachliche Weiterbildung gekoppelt an ein Praktikum

Der Wunsch nach einem Job hat sich nur in wenigen Fällen erfüllt. Dennoch gaben viele an, dass das Praktikum bzw. die fachliche Weiterbildung ihr eigenes Selbstvertrauen gestärkt hat und berufliche Ziele fassbarer geworden sind.

A.: „Die Zusammenarbeit mit deutschen Arbeitern lässt mich besser die Sprache beherrschen und gegenseitiges Verständnis mit den Leuten finden."

R.: „Ohne dieses Modul ist es schwer, eine Arbeit zu finden und mit Deutschen zusammenzuarbeiten."

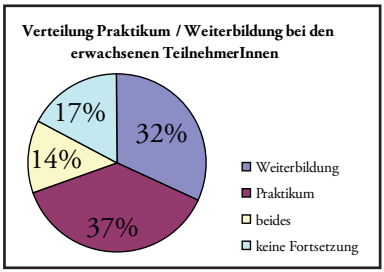
Zwei Beispiele aus der Praxis:

Leila M. ist Physikerin und kommt aus der Ukraine. Sie ist seit einem Jahr in Deutschland als jüdische Zuwanderin. Gemeinsam mit ihrem Mann und den beiden Kindern lebt sie seit acht Monaten in einem Wohnheim in Erfurt. Der Sohn fühlt sich hier nicht wohl, in der Schule hat er Probleme. Eine Arbeitsaufnahme kann ohne Zustimmung staatlicher Institutionen erfolgen. Für den Verlauf des Gespräches war es wichtig im Vorfeld diese Faktoren zu berücksichtigen. Die Konzentration lag daher auf der beruflichen Integration unter Berücksichtigung der familiären Situation, einer bald anstehenden Wohnungssuche und der Wahrscheinlichkeit eines Umzuges.

Sharif R. ist Tischler und kommt aus Pakistan. Seit vier Jahren lebt er mit seiner Frau und drei Kindern in einem Asylbewerberheim. Sein Asylverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Während der beruflichen Beratungsgespräche erhielt er die Nachricht, dass ein Gerichtstermin zur Prüfung seines Asylverfahrens bevorsteht. Für ein Praktikum bzw. eine Weiterbildung bedurfte es außerdem der Zustimmung der Ausländerbehörde. Des Weiteren war klar, dass er bei einem Jobangebot der Vorrangprüfung unterliegt. Aufgrund seiner persönlichen Situation musste bei den Gesprächen berücksichtigt werden, dass ein unsicherer Aufenthalt vorliegt und die ungeklärte Rechtslage belastend für die Gesamtsituation ist. Das Praktikum wurde daher so gewählt, dass es sowohl für den deutschen Arbeitsmarkt als auch für andere Länder von Nutzen ist und Freistellungen für Gerichtstermine und Gespräche beim Rechtsanwalt möglich sind.

Ca. 32% der erwachsenen TeilnehmerInnen nahmen an einer fachlichen Weiterbildung teil und 37% absolvierten ein Praktikum. Bei einigen TeilnehmerInnen bot es sich an, das Praktikum mit einer fachlichen Weiterbildung zu koppeln. So war eine Chemikerin während des Praktikums mit Laborarbeiten beschäftigt, nahm jedoch parallel an einigen Lehrstunden teil, um Fachbegriffe besser lernen zu können. In einem anderen Fall fand ein Tischler aus Aserbaidschan keinen Praktikumsplatz in einer Tischlerei. Im Vorstellungsgespräch stellte sich heraus, dass ihm der Maschinenschein für die Gerätebenutzung fehlte. Das bedeutete zu recherchieren, wo Zusatzangebote genau dieses vermittelten. Schnell wurde ein Bildungs-

träger gefunden, der die Ausbildung für Maschinen in drei einwöchigen Lehrgängen anbot. Allerdings wurden die Lehrgänge mit großen Zeitabständen angeboten, so dass dieser Teilnehmer ein halbes Jahr brauchte, bevor er den notwendigen Schein in der Hand hielt. Sehr gefragt waren die Schweißer- und Berufskraftfahrerausbildungen - sind doch hier die Chancen auf einen anschließenden Arbeitsplatz auch für MigrantInnen gut. Schwer zu vermitteln war, dass nicht alle TeilnehmerInnen diese Ausbildung absolvieren konnten, da bei „Arbeit und Bildung International" die Unterstützung der beruflichen Laufbahn eine Fortsetzung des bisherigen Berufes bedeutete. Im Klartext hieß das: Die TeilnehmerInnen mussten schon im Herkunftsland als Kraftfahrer oder im Metallbereich gearbeitet haben. Damit schließt sich der Bogen zur Kompetenzfeststellung, die genau diese Aspekte herausarbeitete und eine passgenaue Anschlussqualifizierung gewährleisten sollte.



Mindestens zwei Auswertungsgespräche während des Praktikums zwischen TeilnehmerIn, MitarbeiterIn des Bildungsträgers und MentorIn im Unternehmen erwiesen sich für eine erfolgreiche Begleitung als unbedingt notwendig. So konnte schnell und konstruktiv auf Problemlagen in der Kommunikation, im persönlichen Umgang bzw. in den Arbeitsanforderungen eingegangen werden. Als Nachweis der Qualifikation wurde per Vertrag die Ausstellung eines Praktikumszeugnisses seitens des Unternehmens vereinbart.

I.: „Ohne dieses Modul hätte ich nicht eine so hoch qualifizierte Arbeit finden können. Nur durch Zusammenarbeit mit deutschen Spezialisten kann ich erkennen, ob meine Erfahrung und Kenntnisse in Deutschland gebraucht werden."

S.: „Sie haben für mich ein Praktikum in der Musikschule gefunden. Früher habe ich mich mehrmals beworben, aber ohne Erfolg."

Stichwort: Kompetenzbilanzierung

1. Etappe: Schriftlicher Kompetenzbogen – Diagnose zur beruflichen Entwicklung

Raul T. wurde gebeten, einen Kompetenzfragebogen auszufüllen. Die Analyse erbrachte folgenden beruflichen Werdegang: fünf Jahre Chemiestudium mit dem Abschluss Diplom-Chemiker, danach Dozent für Analytische Chemie und Leitung eines Chemielabors an einer naturwissenschaftlichen Fakultät. D.h. Raul T. verfügt in Folge dessen über entsprechende Kompetenzen der Planung, Vermittlung und Aufbereitung von fachlichen Inhalten. Neben seinen beruflichen Erfahrungen ist er aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit eines Vereins. Er organisiert Veranstaltungen und arbeitet in einer Interessenvertretung für MigrantInnen mit. Er verfügt über zwei Muttersprachen und spricht sehr gut Deutsch und Englisch. Zudem verfügt er über sehr gute Computerkenntnisse.

Raul T. besitzt außerdem einen Gabelstaplerführerschein.

2. Etappe: Einzelgespräch

Im Einzelgespräch über mögliche Bildungs- bzw. Berufswege wurden drei Möglichkeiten herausgearbeitet:

1. sechsmonatiges Praktikum als Chemiker.
2. sechsmonatiges Praktikum bei einer Stiftung im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
3. Weiterbildung im Projektmanagement.

Ein erneuter Gesprächstermin wurde vereinbart.

3. Etappe: Kompetenzfeststellung – Praktikum - Arbeitsplatz

Gemeinsam mit dem Teilnehmer wurden nun die einzelnen Schritte beraten. Hier war es wichtig zu prüfen, welcher Weg die besten Chancen bietet, um auf dem regionalen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und Raul T's. persönliche berufliche Entwicklung zu unterstützen. Die Chance bei Stiftungen eine Arbeit zu finden ist in Deutschland sehr gering, eine Weiterbildung im Projektmanagement ergab nach Diagnose der Kompetenzen wenig Sinn, so dass ein Praktikum als Chemiker die realistischsten Chancen bot. Zum Abschluss der Gespräche wurde die Vereinbarung getroffen, dass er sich für ein Praktikum als Chemiker bewirbt.

Raul T. bewarb sich bei zwei Instituten. Ein Institut lud ihn gemeinsam mit einer Mitarbeiterin des Projekts zum Gespräch ein. Dort wurden die Rahmenbedingungen für das Praktikum und der Zeitraum festgelegt. Während des Praktikums fanden drei Praktikumsbesuche durch die Mitarbeiterin statt. Das Praktikum endete mit einer sehr guten Beurteilung von Raul T. sowie mit der Aussicht auf einen Arbeitsplatz. Raul T. blieb mit dem Unternehmen weiterhin in Kontakt. Nach zwei Monaten kam die Zusage auf eine Einstellung. Hier unterstützten die ProjektmitarbeiterInnen den Arbeitgeber bei dem Antragsprozedere zur Arbeitserlaubnis.

Raul T. arbeitet seit März 2007 als Diplom-Chemiker in diesem Institut mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Die jugendlichen TeilnehmerInnen starteten ihre „Berufsorientierung" zumeist in den verschiedenen Werkstätten der Handwerkskammer. Im Anschluss wurden gemeinsam mögliche Berufswege eruiert und geplant. Trotz restriktiver gesetzlicher Vorgaben (i.d.R. nachrangiger Arbeitsmarktzugang für AsylbewerberInnen) reichten diese von einem Praktikumsplatz über die Erlangung eines Qualifizierungsbausteins bis zu einem Ausbildungsplatz. Letzteres konnte in einem Fall nur durch geduldiges, aber beharrliches Auftreten von Mitarbeiterinnen der Handwerkskammer und des Flüchtlingsrates erreicht werden. Zum Qualifizierungsbaustein muss gesagt werden, dass die TeilnehmerInnen aufgrund sprachlicher Defizite Probleme mit der schriftlichen Prüfungsform hatten. Daher beschloss die Handwerkskammer im Rahmen des Projektes eine pädagogische Handreichung für die Prüfungsleistungen zu erarbeiten und die Prüfungsform so zu modifizieren, dass Leistungen auch in mündlicher bzw. praktischer Form abgelegt werden können, ohne Qualitätsstandards zu senken.

TIPP

In Vorbereitung des Praktikums wurde das Bewerbungsprozedere in die Unterrichtsvermittlung aufgenommen. Der Effekt war, dass jedeR TeilnehmerIn eine Bewerbung nach deutschem Standard selbst erarbeitete und die einzelnen Schritte durch eigene Erfahrung kennen lernte.

Ausflüge in die Umgebung

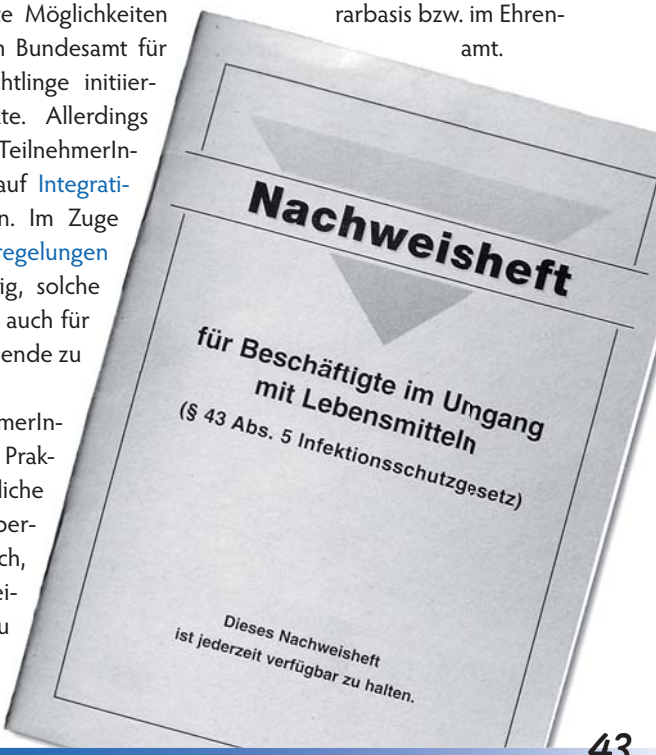
Aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation blieb es trotz gewonnener Erfahrungen und Kenntnisse für die TeilnehmerInnen schwierig, in Thüringen einen Arbeitsplatz zu finden. Für viele TeilnehmerInnen zeigte sich aber durch das Projekt, dass die Situation nicht hoffnungslos ist, dass es sinnvoll sein kann, „kleine Schritte" (z.B. mit ehrenamtlichem Engagement) zu gehen und dass weiterhin eine kontinuierliche Arbeitssuche und Bewerbungen notwendig sind.

Die Verbindung von Sprachunterricht und beruflicher Orientierung ist gerade für MigrantInnen ein wichtiger Schritt zur Integration in den Arbeitsmarkt. Solche Projekte gilt es weiterhin zu fördern. Erste Möglichkeiten bieten hier die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge initiierten Verbundprojekte. Allerdings können daran nur TeilnehmerInnen mit Anspruch auf Integrationskurse teilnehmen. Im Zuge der Bleiberechtsregelungen ist es jedoch wichtig, solche Qualifizierungskurse auch für ‚geduldete' Asylsuchende zu öffnen.

Für viele TeilnehmerInnen war es durch das Praktikum bzw. die fachliche Qualifizierung überhaupt erst möglich, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Erfahrungen haben gezeigt, dass die meisten MigrantInnen bei ‚klassischer' Jobsuche nicht über eine schriftliche Bewerbung hinaus kommen, obwohl die erforderlichen Qualifikationen vorliegen.

Durch das Praktikum bzw. die fachliche Weiterbildung haben die meisten TeilnehmerInnen die häufig geforderten formalen deutschen Nachweise, die für weitere Bewerbungen von Vorteil sind.

Dennoch ist nach Beendigung des Projektes die Gefahr groß, dass Erlerntes bzw. Fähigkeiten verloren gehen und das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten wieder sinkt. Ein Ausweg, den einige TeilnehmerInnen schon gehen, ist die Arbeit auf Honorarbasis bzw. im Ehrenamt.



„Der Pass ist der edelste Teil von einem Menschen. Er kommt auch nicht auf so einfache Weise zustande wie ein Mensch. Ein Mensch kann überall zustande kommen, auf leichtsinnigste Art und ohne gescheiten Grund, ein Pass niemals.
Dafür wird er auch anerkannt, wenn er gut ist, während ein Mensch noch so gut sein kann und doch nicht anerkannt wird."

Bert Brecht

Für MigrantInnen existieren in Deutschland eine Vielzahl von Grenzen und Besonderheiten, die für deutsche BürgerInnen nicht gelten und selten bekannt sind. Asylsuchende und jüdische Zuwanderer sehen sich in der Regel einem Dickicht von Vorschriften, Gesetzen und Bürokratien gegenüber, die sie aus ihren Herkunftsländern nicht kennen und in dem sie oft Mühe haben, überhaupt eine Orientierung zu finden. Darüber hinaus sind sie häufig im Alltag von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit betroffen, was wesentliche Integrationshemmnisse verursachen kann.

Bei „Arbeit und Bildung International" wurde für die TeilnehmerInnen vor, während und nach der Teilnahme psychosoziale Beratung angeboten. Sie ist ein wichtiger Bestandteil, um den Zugang zum Arbeitsmarkt überhaupt zu ermöglichen und die Rahmenbedingungen soweit wie möglich abzuklären (z.B. aufenthaltsrechtliche Schwierigkeiten, soziale Sicherung, Bewerbungshilfen, Kinderbetreuung, familiäre Sorgen).

Wissenswertes

Der Flüchtlingsrat Thüringen e.V. und die Jüdische Landesgemeinde Thüringen sicherten bei „Arbeit und Bildung International" durch psychosoziale Beratung die Teilnahme Asylsuchender und jüdischer Zuwanderer ab: Wer nicht weiß, ob er morgen schon in sein Herkunftsland unfreiwillig zurück gebracht wird oder dessen Existenzgrundlage nicht gesichert ist, wird dem Unterricht nicht mit voller Aufmerksamkeit folgen können. Hier müssen Probleme früh erkannt werden, um nicht den Anschluss beim Lernen zu verpassen.

Basis der Beratungstätigkeit waren Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Nachhaltigkeit sowie eine parteiliche aktive Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen. Beratungszeiten wurden sowohl bei den Bildungsträgern, welche die Kurse unmittelbar durchführten, als auch in den Räumen des Flüchtlingsrates Thüringen e.V. und der Jüdischen Landesgemeinde Thüringen angeboten. Um die man-

gelhafte Beratungsstruktur für Asylsuchende in Thüringen nachhaltig zu stärken, war ein weiterer wesentlicher Bestandteil die Fortbildung von Haupt- und Ehrenamtlichen durch gezielte Seminare (→ Integration).

Bei „Arbeit und Bildung International“ lernten und arbeiteten jüdische Zuwanderer und Asylsuchende gemeinsam. Wenn TeilnehmerInnen aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Religionen (Judentum, Christentum, Islam, etc.) aber auch Nichtgläubige im täglichen Unterricht zusammen treffen, können Probleme entstehen. Die Aufgabe der ProjektmitarbeiterInnen bestand hier darin, mit Hilfe von Aufklärung und kulturellen Veranstaltungen eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und ein gegenseitiges Verständnis zwischen den Gruppenmitgliedern zu entwickeln. Sehr hilfreich hierfür waren Gruppenangebote, wie z.B. Kino- und Theaterbesuche, Besuche in der Erfurter Synagoge und Moschee sowie regelmäßige Kurstreffen, die für die Stärkung des Zusammenhaltes, zum gemeinsamen Austausch und zur Klärung von Beratungsbedarfen bedeutsam waren.

Erzählenswertes

Ein junger iranischer Asylsuchender hat in seinem Herkunftsland eine gute schulische Ausbildung erhalten. Er ist seit über einem Jahr in Deutschland, über sein Asylverfahren wurde noch nicht entschieden. Es fällt ihm sehr leicht, neue Sprachen zu erlernen und er kann sich nach der relativ kurzen Zeit in Deutschland schon sehr gut verständigen. Bei „Arbeit und Bildung International“ ergibt sich für ihn die Möglichkeit, einen Platz für eine reguläre betriebliche Ausbildung zu erhalten, der nicht besetzt werden konnte: Medienfachgestalter im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt. Aber: Ausländerbehörde und Arbeitsagentur verweigern zunächst die Arbeitserlaubnis. Die Fahrtkosten in Höhe von ca. 100 Euro monatlich sind von seinen Sozialleistungen nicht bezahlbar, Anspruch auf staatliche Förderungen hat er als Asylsuchender nicht. Zudem musste die Residenzpflicht für die Ausbildung erweitert bzw. aufgehoben werden. Nach langen Verhandlungen mit den zuständigen Behörden – u.a. wegen der Vorrangprüfung – ist es möglich, dass er eine Arbeitserlaubnis erhält, das Sozialamt die Fahrtkosten anerkennt und seine Residenzpflicht erweitert wird.

Nur: Dieses Verfahren hat mehrere Monate gedauert. Während dem jungen Mann die Teilnahme an den berufspraktischen Teilen im Rahmen von „Arbeit und Bildung International“ ermöglicht wurde, ließ die Erlaubnis zum Zugang zur Berufsschule bis zur letztlichen Entscheidung drei Monate auf sich warten. Diese Fehlzeit war trotz zusätzlicher Unterstützungsangebote für ihn nicht mehr aufzuholen, was u.a. zum Abbruch seiner Ausbildung führte.

Diese und die folgenden Schilderungen geben einen Einblick in das Handlungsfeld, in dem die soziale Beratung bei „Arbeit und Bildung International“ tätig war. Aufgrund spezifischer Beratungsbedarfe war ein zielgruppenorientiertes Vorgehen entscheidend.

Schwerpunkt der Beratung von jüdischen Zuwanderern war insbesondere die psychosoziale Unterstützung. Dazu zählte, dem Verlust von Handlungsmöglichkeiten und eigenen Fähigkeiten entgegenzuwirken und persönliche Perspektiven und Kompetenzen zu stärken und zu för-

dern: Wie kann ich mit Spannungen in der Familie umgehen bzw. was ist veränderbar? Welche realistischen sozialen und beruflichen Perspektiven gibt es? Wie schreibe ich einen Brief in deutscher Sprache an eine Behörde? Wie finde ich eine Wohnung (Wohnen)? Wie ist die aufenthaltsrechtliche Situation meiner Familienangehörigen in Deutschland? – mit diesen Fragen beschäftigte sich unter anderem die Beratung. Daneben spielte auch die Vermittlung von Alltagswissen (Wie eröffne ich ein Bankkonto? Was sind Tücken eines Handyvertrags? etc.) und Mentalitäten eine Rolle, um die Integration zu erleichtern und Missverständnisse zu vermeiden. Hier waren sozialrechtliche Kompetenzen des Beraters bzw. der Beraterin Grundvoraussetzung für die Beratungsarbeit, aber auch Einfühlungsvermögen in die Situation der Betroffenen, um Hilfe und Unterstützung in einem geschützten Raum wie der Familie geben zu können und Orientierungshilfe im bürokratischen System zu bieten. Als sehr sinnvoll hat sich erwiesen, dass eine Sozialberaterin bei „Arbeit und Bildung International" selbst als jüdische Zuwanderin nach Deutschland gekommen ist und so eigene Erfahrungen mit diesem Migrationsweg mitbrachte.

Ein jüdischer Zuwanderer aus der Ukraine ist Physiker und hat bereits langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland. Als er zu „Arbeit und Bildung International" kam, lebte er seit einem Jahr in Deutschland und hatte schon an einem Integrationskurs teilgenommen.

Als er vom Projekt erfuhr, meldete er sich sofort im Büro der Jüdischen Gemeinde. Er stand vor einem Dilemma: Entweder am Projekt oder an einem Sprachkurs bei der Otto-Benecke-Stiftung teilzunehmen. Er war sehr verunsichert aufgrund seiner sprachlichen Probleme. Auch eine Bewerbung zu schreiben war für ihn kaum möglich.

Sehr wichtig war hier, Informations- und Aufklärungsarbeit zu leisten. Um in Deutschland als Physiker arbeiten zu können, ist nicht nur der reine Spracherwerb entscheidend, sondern auch eine berufliche Orientierung und Qualifizierung.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass er den richtigen Weg wählte, indem er sich für „Arbeit und Bildung International" entschieden hat. Entscheidend war hier eine bedarfsorientierte Beratung des Teilnehmers.

פתחו לי שערי

Im dritten Modul wurde für ihn ein Praktikumplatz in einer Solarfirma gefunden. Ein Artikel wurde über ihn und seine Projektteilnahme in einer Zeitung veröffentlicht. Für ihn war das Ende des Kurses mit einem sehr glücklichen Moment verbunden: Nach Beendigung des Praktikums wurde er in der Solarfirma fest eingestellt.

Frau Sarah P. aus dem Iran konnte nur sehr wenig deutsch und lebte sehr zurückgezogen. Im Verlauf der Beratungen wurde sie insbesondere bei ihren Kontakten zum Anwalt unterstützt, der sie in ihrem Asylverfahren vertrat. Sarah P. wurde im Iran aufgrund ihrer Religion verfolgt, dies wurde in ihrer Erstanhörung jedoch vom zuständigen Beamten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge nicht zur Kenntnis genommen. Ende 2006 kursierte unter den BeraterInnen in der Thüringer Flüchtlingsarbeit ein Hinweis auf die europäischen Richtlinien in Bezug auf Religionsfreiheit in den Herkunftsländern für laufende Asylverfahren. Sarah P.'s Schilderungen über ihre religiöse Verfolgung in der Heimat zeigten der Beraterin, dass hier durchaus asylrelevante Gefahren vorlagen. So gab die oben genannte EU-Richtlinie schließlich den Anlass, gemeinsam die Verfolgungsgeschichte noch einmal genauestens schriftlich zu rekapitulieren und dem Anwalt zur Vorbereitung des gerichtlichen Asylverfahrens zuzuschicken. Außerdem recherchierte Sarah P. nach Einweisung durch die Beraterin kontinuierlich neue religiöse Verfolgungsfälle aus ihrer Herkunftsregion und bereitete sie für den Anwalt vor. Ihr religiöses Engagement in Deutschland wurde mit Gutachten, Urkunden, Stellungnahmen und Fotos gerichtsverwertbar aufgearbeitet.

Das zuständige Gericht lud überraschend schnell zum Verfahren. Sarah P. war nun aber sehr gut vorbereitet und im Unterschied zu ihrem Erstinterview in der Lage, das ganze rechtliche Prozedere und ihre aktive Rolle darin zu verstehen. Der Richter erkannte die Verfolgungsgefahr für Sarah P. an und sprach ihr humanitären Flüchtlingsschutz zu. Damit konnte sie auch wieder ihre berufliche Zukunft ins Auge fassen und bei „Arbeit und Bildung International“ ihre Weiterbildung fortsetzen.

In der sozialen Beratung Asylsuchender spielten häufig die jahrelange Unsicherheit bezüglich der Erteilung eines Aufenthaltsrechts (Status) und die damit verbundenen Ängste die größte Rolle. Was tun, wenn der Asylantrag abgelehnt wird, obwohl ich doch in meinem Herkunftsland verfolgt bin? Was tun, wenn die Ausländerbehörde die Abschiebung in den Verfolgerstaat ankündigt? Was tun, wenn meine Rechtsanwältin mir wichtige Termine nicht mitteilt oder wenn ich nicht mehr weiß, von welchem Geld ich sie bezahlen soll (Gutscheine)? Was tun, wenn ich es in der Gemeinschaftsunterkunft für AsylbewerberInnen nicht mehr aushalte – wegen Lärm, Streitereien und fehlender Rückzugsmöglichkeiten – ich aber nicht aus- oder umziehen darf (Wohnen)? Wie erhalte ich überhaupt eine Arbeitserlaubnis und den Zugang zum Arbeitsmarkt? Asylsuchende unterliegen per Gesetz einer Vielzahl von Restriktionen. Zudem ist es für die Betroffenen in der Regel schwierig, das komplizierte Asylprozedere nachvollziehen und verstehen zu können sowie eigene Handlungsmöglichkeiten darin zu finden.

Voraussetzung für die BeraterInnen bei „Arbeit und Bildung International" waren sozialrechtliche Kompetenzen insbesondere im Aufenthaltsgesetz, Asylverfahrensgesetz, Beschäftigungsverfahrensverordnung, dem Asylbewerberleistungsgesetz sowie weiteren Sozialgesetzen. Da die TeilnehmerInnen aus verschiedenen Ländern Afrikas und Asiens stammten, war vor allem auch der Zugang zu aktuellen, relevanten Asylinformationen wie z.B. Länderberichte, Gerichtsurteile und asylpolitische Entwicklungen notwendig, um gut beraten zu können. Das Wissen über Fluchtschicksale und die Lebenssituation in der Bundesrepublik hat hierbei wesentlich den sensiblen Umgang im Beratungsgespräch befördert.

TIPP

Transkulturelle Beratungsteams in der Sozialen Arbeit

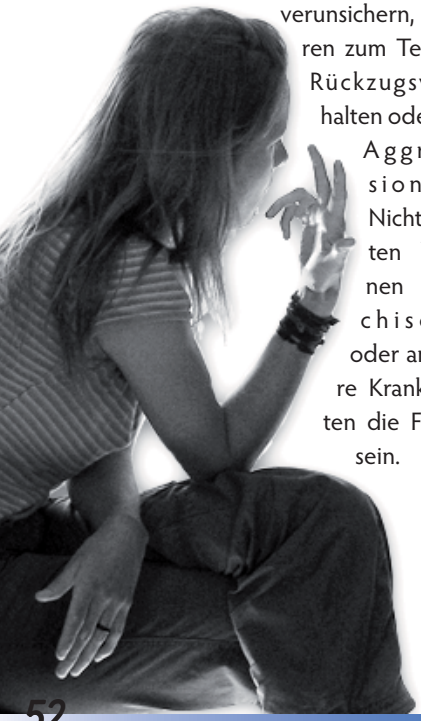
In der Beratung von MigrantInnen treffen vermeintliche oder tatsächlich unterschiedlich kulturelle Prägungen, Traditionen und Verständnisse aufeinander. Um so wichtiger ist hier ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz. Beratungsteams, in denen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zusammen arbeiten, bereichern nicht nur die Arbeit im Team selbst, sondern sind hier besonders sinnvoll, da:

- Verständnis und Verständigung erleichtert wird,
- muttersprachliche Beratung möglich ist,
- Vorurteile leichter reflektiert und bearbeitet werden können,
- tatsächliche oder vermeintliche kulturelle Besonderheiten „aufgedeckt" und beachtet werden können,
- die Hemmschwelle, um das Beratungsangebot zu nutzen, deutlich abgesenkt werden kann,
- die eigenen Migrationserfahrungen des Beraters bzw. der Beraterin in den Beratungsprozess eingebracht werden können,
- der Verhandlungsprozess um mögliche Lösungswege und Perspektiven erleichtert wird.

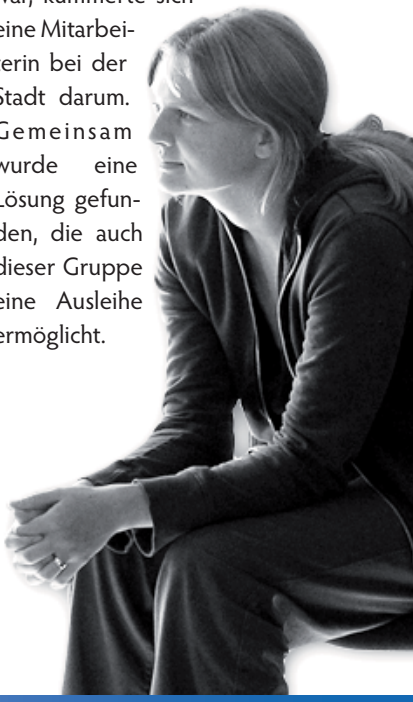
Die erwähnten Schwierigkeiten, mit denen sich die TeilnehmerInnen unter anderem an die Sozialberatung wandten, beeinflussten natürlich auch das Lernverhalten. Wer keine Ruhe zum Schlafen in der Sammelunterkunft findet, wird dem Unterricht nicht vollends aufmerksam folgen oder sich nur schwer auf die deutsche Grammatik konzentrieren können. Um hier möglichst rechtzeitig Probleme aufgreifen zu können, fand eine sehr enge Verzahnung der einzelnen Projektpartner statt.

Immer wieder Thema im persönlichen Gespräch, in den Kursen oder bei Veranstaltungen waren rassistische und diskriminierende Erfahrungen, die die ProjektteilnehmerInnen beinahe täglich machen: Beim Einkaufen, in der Straßenbahn oder in Gesprächen mit Nachbarn oder auf den Behörden. Jüdische Zuwanderer wurden regelmäßig mit dem alltäglichen Antisemitismus einzelner konfrontiert. Ein afrikanischer Jugendlicher wurde auf dem gemeinsamen Weg zum Jenaer Bahnhof von Fußballfans beschimpft und attackiert (Rassismus).

Vorurteile zu tatsächlichen oder vermeintlichen kulturellen Unterschieden verstärken dabei Unsicherheiten zwischen MigrantInnen und ansässiger Bevölkerung. Diskriminierungserfahrungen verunsichern, führen zum Teil zu Rückzugsverhalten oder zu Aggressionen. Nicht selten können psychische oder andere Krankheiten die Folge sein.



Nur sehr eingeschränkt konnten diese Erfahrungen im Kursverlauf aufgearbeitet werden, da sie letztlich individuell kaum behoben werden können. Umso wichtiger war bei „Arbeit und Bildung International", durch Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit sowie interkulturelle Bildungsangebote auf diese Missstände zu reagieren (→ Integration). Dass durchaus Erfolge durch beharrliches Nachhaken erzielt werden können, zeigt beispielhaft die Erfurter Stadt- und Regionalbibliothek. Asylsuchenden mit Duldung, die jeden Monat auf der Ausländerbehörde verlängert werden muss, war die Buchausleihe faktisch nicht möglich. Nachdem dieses Problem nach einem gemeinsamen Besuch von Projektbeschäftigten gegenüber der Bibliothek angesprochen worden war, kümmerte sich eine Mitarbeiterin bei der Stadt darum. Gemeinsam wurde eine Lösung gefunden, die auch dieser Gruppe eine Ausleihe ermöglicht.



Ausflüge in die Umgebung

Die Perspektiven und Beratungsbedarfe sind individuell sehr verschieden. Viele Probleme, die bereits vor oder im Projektverlauf auftraten, bedürfen einer längerfristigen Begleitung. Deshalb endete die psychosoziale Beratung sinnvoller weise nicht mit dem Ausscheiden der TeilnehmerInnen aus dem Projekt, sondern bot darüber hinaus Unterstützung an. Das reichte von einer Beratung zum Aufenthaltsrecht bis hin zu Bewerbungshilfen.

Hier wurde der Ansatz verfolgt, die TeilnehmerInnen auf Dauer selbst zu befähigen, Schwierigkeiten im Alltag oder bei der Arbeitsplatzsuche zu meistern. Behördliche Anträge wurden gemeinsam ausgefüllt, so dass im Idealfall das nächste Mal eine Beratung nicht mehr nötig war. Zum Beispiel bekamen die TeilnehmerInnen Musterbewerbungen oder wurde mit ihnen ein immer wieder nutzbarer Lebenslauf in digitaler Form erstellt.

Erstrebenswert war spätestens nach Kursende aber auch, die TeilnehmerInnen soweit wie möglich in andere Beratungsangebote zu vermitteln. Für die jüdischen Zuwanderer bedeutete dies, dass andere MitarbeiterInnen der Jüdischen Landesgemeinde die Beratung mit übernehmen mussten. Für Asylsuchende existieren jedoch kaum spezifische Beratungseinrichtungen in Thüringen und die sozialen Regeldienste kennen sich meist nicht mit deren spezifischen Problemlagen aus. Hier besteht ein dringender Bedarf, adäquate Beratungsangebote für Asylsuchende zu etablieren sowie die wenigen bestehenden Angebote langfristig zu sichern.

Die Praxis der Sozialen Arbeit ist in den letzten Jahren zunehmend damit konfrontiert, dass institutionelle Finanzierungen abgebaut werden und sie so immer stärker auf unsichere Projektförderungen angewiesen ist. Beratungsangebote brauchen jedoch eine langfristige und verlässliche Perspektive, damit sie von den Betroffenen wahrgenommen werden können. Durch zeitlich befristete Projektfinanzierungen ist dies nur sehr unzureichend möglich: Netzwerke und Beratungsstrukturen werden aufgebaut – und müssen nach Projektende wieder abgebaut werden.

„Jemand muss einfach ins Unternehmen passen, ob nun Ausländer oder nicht."
Mareike L., Heilpraktikerin

„*Es muss sich rechnen*." Das ist in der Regel die Maxime Nummer 1 bei der Entscheidung eines Unternehmens, eine Arbeitskraft einzustellen oder ein Praktikum zu ermöglichen. Dies kann jedoch auf unterschiedlichen Ebenen passieren: Entweder überzeugt jemand sofort durch seine zuverlässige Arbeit, seine soliden Kenntnisse oder guten Fertigkeiten. Oder ein Unternehmen profitiert von anderen Aspekten: Etwa von speziellen Kenntnissen, die sich in der Zukunft auszahlen könnten, oder von Kontakten zu bestimmten Gruppen, Personen oder anderen Betrieben, die wichtig sind. PraktikantInnen können darüber hinaus für eine bestimmte Zeit billige oder gar kostenlose Arbeitskräfte darstellen oder eine einmalig anfallende Aufgabe erledigen.

Um MigrantInnen als MitarbeiterInnen einzustellen oder als PraktikantIn zu nehmen, müssen oft noch weitere Hürden überwunden werden. Skepsis gegenüber der sprachlichen Verständigung sind verbreitet oder auch die Frage, ob die Kundschaft eine ausländische Arbeitskraft akzeptieren wird.

Wissenswertes

Im Projekt „Arbeit und Bildung International“ kam dem Kontakt zur Unternehmensseite eine zentrale Bedeutung zu. Wissend, dass bei der vorherrschenden Arbeitsmarktsituation in Thüringen mit einer Arbeitslosigkeit von rund 15% und fehlenden Lehrstellen Einstiege in das Berufsleben häufig nur über enge Kontakte ermöglicht werden können, bestand von Projektbeginn an das Bemühen, mit Betrieben vor Ort zu kooperieren. Sowohl die jugendlichen als auch die erwachsenen TeilnehmerInnen sollten in der Phase der beruflichen Weiterbildung Praktika absolvieren, um den direkten Kontakt zur Arbeitswelt zu bekommen. Für die Jugendlichen wurde in der Regel ein Praktikum zur beruflichen Orientierung und – im Idealfall – im Anschluss eine Lehrstelle angestrebt. Für die älteren TeilnehmerInnen waren die Praxisphasen in den Betrieben mit bis zu sechs Monaten deutlich länger, um sich in einem Unternehmen bewähren zu können und möglicherweise eine Anstellung zu bekommen. Begleitet wurden diese Praktikumsphasen von MitarbeiterInnen des Berufsfortbildungswerkes und der Handwerkskammer. Vom DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. wurde zudem eine Auswertungsbefragung der Betriebe durchgeführt, um Erkenntnisse über deren Einschätzungen und Erfahrungen mit den Praktika zu gewinnen.

Erzählenswertes

Manche Unternehmen bereiteten sich auf die Aufnahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten vor und erarbeiteten mit den Personen einen Arbeits- und Lehrplan, was für sie einen zusätzlichen Zeitaufwand bedeutete, der sich möglicherweise erst später auszahlen würde. Andere Firmen überließen es den MitarbeiterInnen, die neue Kraft zu integrieren und in die Arbeitsabläufe einzubeziehen. Nicht immer war die Motivation vorhanden, der PraktikantIn oder dem Praktikanten einen umfassenden Einblick in die Betriebsabläufe zu gewähren und sie beim Lernen zu unterstützen. In diesen Fällen ging es dem Betrieb in erster Linie darum, eine zusätzliche Arbeitskraft zu haben. Natürlich führte auch diese Arbeitspraxis mittelbar dazu, dass die ProjektteilnehmerInnen ihre Kenntnisse verbesserten, dennoch legte „Arbeit und Bildung International“ Wert auf konkrete Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen und versuchte, dies bei der Auswahl der Betriebe zu berücksichtigen.

Natürlich hätten sie dem Herrn Victor K. ein Praktikum ermöglicht. Man habe schließlich auch eine gewisse soziale Verpflichtung und müsse den Menschen, die nach Deutschland kämen, auch eine Chance geben. Und bei dem ein oder anderen würde es ja auch klappen mit der beruflichen Integration. Allerdings seien in den meisten Fällen die Fach- und Sprachkenntnisse zu schlecht. Obwohl – so könne man das auch eigentlich nicht sagen – die Systeme in den anderen Ländern seien einfach anders. Die Menschen kämen mit einem deutlich höheren Spezialisierungsgrad. Ein Arzt in Russland mache ggf. nur Magenspiegelungen und sei darin ein ausgewiesener Experte. Im deutschen Krankenhauswesen sei aber in der Regel ein weiteres Einsatzgebiet vorgesehen und kämen viele weitere Aufgaben zur Magenspiegelung dazu. Ja, wenn es eine Umorganisation in den Häusern gäbe, eine mittlere Ebene eingezogen würde, die auch so spezialisierte Tätigkeitsfelder vorsehen würde, dann... Aber das sei bei der seit Jahren laufenden Umgestaltung der Krankenhäuser auf zunehmende Kosteneffizienz nicht zu erwarten.

Zudem gäbe es schon Unterschiede im eigenen Berufsbild. Das Selbstverständnis eines Arztes im russischsprachigen Raum – daher hätten sie die meisten Kollegen gehabt und überwiegend auch Männer – sei eben ein anderes als hier. Man müsse halt auch mal anpacken oder Dinge erledigen, die nicht primär zu den Tätigkeiten eines Mediziners gehörten. Na ja, da fehle es oft an Verständnis oder Flexibilität. Natürlich nicht allen, so könne man das auch nicht sagen. Na, und die Patienten reagierten verunsichert. Nicht grundsätzlich, aber bei zu geringen Deutschkenntnissen. Das würde den Umgang miteinander und das nötige Vertrauensverhältnis zwischen Medizinern und Patienten erheblich stören. Menschen seien einfach sensibel, wenn sie krank seien. Das müsse man verstehen.

Von den Migranten, die ein Anpassungsjahr zur Berufsanerkennung machen würden, kämen die meisten formal durch und hätten nachher den Abschluss. In ein Anstellungsverhältnis schafften es jedoch nur rund 25%, nach seinen Schätzungen. Der Großteil bliebe doch auf der Strecke. Besonders für die Älteren würde es sehr schwer.

Sämtliche Schilderungen in diesem Kapitel sind Ergebnisse von Einzelbefragungen der am Projekt beteiligten Praktikumsbetriebe.

Das Beispiel zeigt, dass zum Teil von außen strukturierte Einrichtungen wie ein Krankenhaus nicht immer die Möglichkeiten haben, auf die besonderen Qualifikationen und Bedürfnisse von MigrantInnen einzugehen. Im vorliegenden Fall kann Herr K. nicht lediglich als Spezialist für Magenspiegelungen eingesetzt werden, da dieses Tätigkeitsfeld separat nicht vorhanden ist. Ähnliche Beispiele gibt es für andere Berufe. Das Aufgabenfeld eines Männerfriseurs umfasst in anderen Ländern die reine Rasur und das Frisieren, nicht jedoch Kosmetik oder Mani- bzw. Pediküre.

Mit der Praktikumsanfrage habe er sich schon etwas schwer getan. Und wenn da nicht die Fürsprache seiner Bekannten gewesen wäre, die ihm den jungen Mann wärmstens empfohlen und auch noch ein bisschen zu der Familie und den Umständen erzählt hätte, er hätte ihn wohl nicht genommen. Zumal es Vorbehalte in der Belegschaft gab. Natürlich wären solche Sachen gekommen: Warum jetzt ein Ausländer mitarbeitet, es gäbe genug Deutsche ohne Job und Perspektive. Warum der überhaupt hier sei. Und so weiter und so fort. Das kenne man ja. Nein, sie hätten da nichts unternommen, die Dinge hätten sich dann von selbst geregelt, als der junge Mann einige Zeit hier war. Er hat einfach fachlich überzeugt und sein ruhiges, besonnenes Auftreten hat den Rest besorgt. Er hat ja auch zum Teil in Deutschland studiert und lebt schon recht lange hier. Der Kollege habe auch nichts von dieser Stimmung in der Belegschaft mitbekommen. Nein, auf gar keinen Fall.

Die Tochter habe dann ganz stark eine Einstellung befürwortet. Sie sei fachlich überzeugt gewesen und sehe auch die Englischkenntnisse des Kollegen als möglichen Vorteil für die Zukunft. Der Markt werde halt immer globaler, das spürten sie auch hier in Thüringen. Und dann gab es ja auch noch die Hilfe vom Projekt bei der Überwindung der bürokratischen Hürden mit der Arbeitserlaubnis und so. Ohne diese Unterstützung hätten sie es wohl doch nicht versucht. Oder zumindest sehr schnell wieder aufgegeben.

Häufig haben MigrantInnen Chancen auf einen Arbeitsplatz, wenn ihre zusätzlichen Sprachkenntnisse für den Betrieb von Nutzen sein können. In vielen Fällen sind das in Thüringen Englischkenntnisse, aber auch

andere Sprachkenntnisse können helfen, wenn die Unternehmen spezielle Auslandskontakte pflegen.

Das Beispiel zeigt aber noch einen weiteren Punkt: MigrantInnen müssen oft besonders gut in ihrem Feld sein, um den Betrieb von sich zu überzeugen. Dann scheinen nämlich Vorbehalte der Belegschaft oder handfeste Vorurteile anderer leichter widerlegbar zu sein. Man ist weniger angreifbar, weil doch jedeR versteht, dass man diese ausgewählte Fachkraft einfach nehmen muss. Das ist im Einzelfall möglicherweise verständlich. Für MigrantInnen liegt damit die Hürde zu einem Arbeitsplatz noch einmal höher.

Ach ja, das Praktikum der Frau Lydia U. Wollen wir wirklich darüber sprechen? Wir haben es nach zwei Wochen abgebrochen, es hat einfach nichts gebracht. In ihrem Land sei Frau Lydia U. sicherlich eine passable Zahntechnikerin gewesen, aber für hier reicht es einfach nicht. Gute Leute seien immer gesucht, deswegen hätten sie es ja auch auf alle Fälle versucht mit dem Praktikum. Man müsse sich schon kümmern, seine Leute zu kriegen und jemand Gutes würde sofort eingestellt. Aber – nehmen Sie es mir nicht übel und da können ja auch die Leute nichts dafür – die Technik ist hier einfach auf einem anderen Stand und da konnte die Teilnehmerin nicht mithalten. Zur konzentrierteren Einarbeitung fehle einfach die Zeit, dafür wäre das Geschäft zu eng. Klar, wenn es mal wieder jemanden gäbe... Aber dann müssten wir vorher genau schauen, was der drauf habe und vielleicht erst mal einen kürzeren Praktikumszeitraum vereinbaren. Er wünsche aber Frau Lydia U. in einem möglicherweise anderen Bereich alles Gute!

In manchen Branchen haben es MigrantInnen besonders schwer, Fuß zu fassen. Ausbildungsstandards sind unterschiedlich, Materialien oder Geräte andere. Hier ist ein großes Engagement von Seiten der Betriebe erforderlich, wenn die Integration in so einem Arbeitsbereich klappen soll. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ist das wirt-

schaftlich ein Problem. Es fehlt die Zeit für eine detaillierte Begleitung und Betreuung der MigrantInnen. Hier scheint ein Rückgriff auf größere Firmen – wenn vorhanden – sinnvoll.

Herrn Yassir R. hätten sie genommen, weil es persönliche Kontakte zum Bildungsträger gab. Da tue man doch mal einen Gefallen, außerdem sei er ja aus der Branche gewesen. Hochfrequenztechniker, das könnten sie schon auch gebrauchen. Na ja, eigentlich wäre er sogar ein bisschen überqualifiziert gewesen, aber gut. Allerdings habe er schon überlegt, wie die Kundschaft das auffasst. Mit einem Laden müsse man an so was denken. Man wisse ja, wie die Leute sind und was sie meinen. Aber letztlich habe es da keine Probleme gegeben. Im Laden selbst sei Herr Yassir R. auch nicht eingesetzt gewesen, da kämen Praktikanten bei ihm generell nicht hin. Er sei überwiegend in der Werkstatt gewesen und auch in der Auslieferung, mit einem Festangestellten zusammen. Da könne man eine zusätzliche Hand gut gebrauchen und jemanden, der anpacken kann. Da machten auch die schwachen Deutschkenntnisse nichts. Er würde auch jederzeit wieder jemanden nehmen, also wenn der vorher ein bisschen bekannt ist, da achte er generell drauf. Es soll ja nichts wegkommen im Laden. Wenn die Leute halt hier seien und er Steuern dafür zahlen müsse, dass sie hier leben, dann könne er sich das auch über unbezahlte Praktika wieder holen. Das sage er jetzt als Unternehmer, da sei es einfach seine Aufgabe zu schauen, dass sich die Sache rechnet.

Das Projekt „Arbeit und Bildung International" war in erster Linie in Thüringen tätig, im Rahmen eines Arbeitsmarktes, der seine Schwächen aufweist. Aufgrund der fehlenden Anstellungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt gibt es viele Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik und einen ausgeprägten zweiten Arbeitsmarkt. Die Folge sind viele Bildungsträger, die auf Praktika bei der Vermittlung ihrer TeilnehmerInnen setzen. Entsprechend groß ist das Angebot von PraktikantInnen für Unternehmen. Und damit lässt sich kalkulieren. Warum soll ich eine Aushilfe bezahlen, wenn ich für die Tätigkeit eine PraktikantIn bekommen kann? Betriebswirtschaftlich nachvollziehbar. Und in Betrieben, wo viele einfache Tätigkeiten anfallen, die auch Ungelernte leicht erledigen können, einfach umzusetzen. Grund genug, die Diskussion um die Bezahlung von Praktika weiter fortzusetzen.

Natürlich habe man Olga S. genommen als Praktikantin. Sie bringe spezielle Kenntnisse im Bereich der energetischen Massagen mit, das erweitere einfach die Angebotspalette der Praxis. Da hätten sie doch einen konkreten Vorteil. Außerdem erschließe sich mit einer Mitarbeiterin aus dem russischsprachigen Raum – Olga S. sei nämlich mittlerweile fest angestellt – möglicherweise eine neue Kundengruppe.

Ansonsten müsse man einfach bereit sein, sich darauf einzulassen. Sei doch auch spannend. Und mit der Kundschaft sei das auch kein Problem. Olga S. solle schon alles mitmachen in der Praxis, auch das Telefon. Und wenn sie Leute nicht gleich verstehe am Telefon, müssten die das eben wiederholen. Nur so könne Olga S. doch lernen. Nein, da müsse man auch etwas souverän sein. Außerdem, einarbeiten müsse man alle neuen Mitarbeiterinnen und auch in sie investieren und sie fortbilden. Da mache es doch gar keinen Unterschied, ob nun eine Migrantin die neue sei oder jemand aus Deutschland.

Zwei Aspekte sind hier interessant: Die besonderen fachlichen Kenntnisse spielen eine wichtige Rolle bei der Gewinnung des Arbeitsplatzes, aber auch der Gedanke, eine neue KundInnengruppe erreichen zu können. Dies ist eine Idee, die Unternehmen in Thüringen bisher wenig zu berücksichtigen scheinen. Möglicherweise liegt das an dem geringen AusländerInnenanteil in der Bevölkerung oder dem Eindruck, diese seien aufgrund

ihrer wirtschaftlichen Situation keine relevante Zielgruppe.

Der zweite auffällige Punkt ist die Souveränität gegenüber KundInnen, was Sprachdefizite der neuen Mitarbeiterin angeht. Möglicherweise kann sich das der Betrieb einfach leisten. Vielleicht wird aber auch manchmal der negative Eindruck von Sprachdefiziten überschätzt. Wechseln Menschen gleich ihre Stammbäckerei oder Lieblingsladen, wenn MitarbeiterInnen nicht perfekt Deutsch sprechen?

Ist aber der erfolgreiche Einstieg in den Thüringer Arbeitsmarkt in vielen Fällen doch eine Frage der Branche?

Das Projekt „Arbeit und Bildung International" hat in den unterschiedlichsten Zweigen und Branchen des Arbeitsmarktes Praktika akquiriert und Menschen vermittelt. Die Erfahrungen können bei der geringen Anzahl der Personen keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben, noch allgemein gültige Aussagen begründen. Dennoch gibt es Hinweise, die für eine weitere Vermittlung von MigrantInnen in den Thüringer Arbeitsmarkt berücksichtigt werden sollten:

In verschiedenen Branchen scheinen sich unterschiedliche Möglichkeiten der beruflichen Integration zu bieten. So zeigen die Erfahrungen, dass gerade der medizinische Bereich – unabhängig ob Ärztin oder Pfleger – sehr sensibel ist. Hier kommen unterschiedliche kulturelle Prägungen im Umgang mit Menschen besonders zum Tragen, fachliche Anerkennungen sind besonders für ÄrztInnen aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsstrukturen in den Ländern schwer zu erreichen.

Im naturwissenschaftlichen Tätigkeitsfeld konnten sehr gute Ergebnisse bei der Vermittlung erzielt werden. Eine als solide eingeschätzte Ausbildung in den Herkunftsländern gekoppelt mit der Möglichkeit, die Arbeitskräfte zunächst entgeltlich niedriger einstufen zu können (weil Zeugnisse nicht vorliegen oder die Verhandlungsposition schwächer ist), scheinen hier eine wichtige Rolle zu spielen.

Einige Bereiche für pädagogische Berufe (Lehrkräfte, ErzieherInnen) erweisen sich als unzugänglich. Da Berufsanerkennungen sehr schwer bzw. für Flüchtlinge in der Regel gar nicht erreichbar sind, solange der Status nicht geklärt ist, fallen viele Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche heraus. Im öffentlichen oder staatlichen Dienst ist eine Einstellung ohne Berufsanerkennung ausgeschlossen, viele andere Einrichtungen orientieren sich daran.

Gemeinsam ist dem akademischen Bereich, dass Sprachkenntnisse hier

oft eine zentrale Rolle spielen und eine stärkere Gewichtung erfahren als im Handwerk.

Aber auch im Handwerk gibt es ganz unterschiedliche Erfahrungen in der Vermittlung. Viele Firmen können gerade für Zuarbeiten Arbeitskräfte gebrauchen, hier spielen die Sprachkenntnisse eine untergeordnete Rolle. Auch vermeintliche oder echte Defizite in der Ausbildung kommen bei Hilfstätigkeiten logischerweise nicht so zum Tragen. Allerdings haben gerade kleine Unternehmen oft keinen Spielraum, neue Arbeitskräfte einzustellen bzw. zählen dann auf eine Kraft, die vielseitig und ohne bürokratische Schwierigkeiten (Vorrangprüfung) einsetzbar ist. Gerade auch die kleinen Betriebe benennen Bedenken wegen ihrer Kundschaft, MigrantInnen einzustellen. Ein Hinweis darauf, wie eine grundsätzliche Skepsis gegenüber Fremden in weiten Teilen der Bevölkerung, wie sie im Thüringen-Monitor konstatiert wird, zur konkreten Ausgrenzung von MigrantInnen auf dem Thüringer Arbeitsmarkt führt.

Ausflüge in die Umgebung

Der Ansatz des Projektes war, die TeilnehmerInnen über Praktika nachhaltig in Betriebe zu integrieren (→ Beruf). Ob sich dies als praxistauglich erwiesen hat, lässt sich heute noch nicht abschließend beurteilen.

Wie sich in manchen Fällen die Kontakte zwischen Betrieben und (ehemaligen) PraktikantInnen entwickeln werden, ist vom jetzigen Zeitpunkt her nicht immer absehbar. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass ein Praktikum eine Einstellung in ein Arbeitsverhältnis unterstützen kann, wenn ein Unternehmen eine Kraft sucht und nach einer geeigneten Person Ausschau hält. Äußerst selten entstehen durch ein Praktikum gänzlich neue Arbeitsplätze, die vorher nicht bereits in der unternehmerischen Überlegung bestanden.

Im Projekt lagen die Vermittlungsquoten bei den jüdischen Zuwanderern höher als bei den Asylsuchenden, soweit es sich derzeit abzeichnet. Dafür kann es verschiedene Gründe geben. Zum einen sind Asylsuchende in der Regel von Fördermöglichkeiten der Arbeitsagentur bei Einstellungen ausgeschlossen und bieten in dieser Form keinen zusätzlichen Anreiz für die Unternehmen. Die rechtlich vorgeschriebene Vorrangprüfung, auf der Flucht nicht mitgenommene und daher fehlende Zeugnisse und ein somit weniger transparenter Bildungsstand tun ihr Übriges, die Integration von Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt zu erschweren: „Hätten Sie uns nicht bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis für Herrn Raul T. unterstützt, wir hätten uns die Mühe wohl nicht gemacht."

Die meisten Betriebe zeigten sich im Zuge der Auswertung weiterhin offen dafür, Menschen mit Migrationshintergrund ein Praktikum zu ermöglichen. Dabei waren die Motive ganz unterschiedlicher Natur. Nur wenige Unternehmen verstehen sich als gesellschaftliche Akteure mit einer sozialen Verpflichtung, die Personen eine Chance zur Integration geben wollen. Die meisten Unternehmen haben die Erfahrung gemacht, dass sich ein längeres Praktikum (sechs Monate) mit Fachkräften aus der Branche für sie lohnt, wenn auch die Fertigkeiten nicht immer voll den Erwartungen und Anforderungen entsprochen haben. Allerdings sind auch für eine nicht unerhebliche Anzahl von Betrieben PraktikantInnen – egal ob mit oder ohne Migrationshintergrund – eine willkommene unbezahlte Arbeitskraft, die das Einsparen von Aushilfen ermöglicht: „Schicken Sie ruhig wieder jemanden, am besten in der Vorweihnachtszeit, da haben wir viel zu tun und ich muss nicht so viele Aushilfen bezahlen." Spätestens hier ist der Punkt erreicht, wo Projektziele konterkariert werden und die Fixierung auf Praktika in der Debatte um den Einstieg in den Arbeitsmarkt bei Bildungsträgern überdacht werden sollte.

„Integration ist der Prozess zur umfassenden Eingliederung von Menschen in die Kommune. Es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der jeden Einzelnen betrifft: Die Menschen mit Migrationshintergrund und Bürger der einheimischen Gesellschaft."

Integrationskonzept der Stadt Erfurt

„Arbeit und Bildung International" bot mehr als eine berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge und jüdische Zuwanderer. Grundmaxime des Projekts war: Eine (berufliche) Integration von MigrantInnen kann nur dann gelingen, wenn Vorurteile abgebaut und falsche Vorstellungen über das Leben von „Ausländern" in Thüringen durch einen differenzierten Blick abgelöst werden können (Xenophobie). Weil das nicht von allein geschieht, gab es unterschiedliche Angebote für all diejenigen, die in ihrem (beruflichen) Alltag mit den TeilnehmerInnen des Projekts zusammentrafen sowie Informationen und Veranstaltungen für alle interessierten Bürgerinnen und Bürger. Das Spektrum war breit gefächert und reichte von einem allgemeinen Infostand in der Erfurter Innenstadt zur Situation von Flüchtlingen in Thüringen bis hin zur individuell zugeschnittenen Schulung für eine einzelne Einrichtung.

Wissenswertes

Nur 2% der Bevölkerung in Thüringen haben keinen deutschen Pass. Dies ist eine der niedrigsten Quoten in ganz Deutschland, im Nachbarbundesland Hessen sind es beispielsweise rund 12%. Fragt man jedoch Menschen in Thüringen danach, wie hoch sie die Ausländerquote in ihrem Bundesland schätzen, so sind Zahlen um 20% keine Seltenheit, obwohl sich auf Nachfrage herausstellt, dass kaum jemand der Befragten überhaupt Kontakt mit Nichtdeutschen hat. Im Thüringen-Monitor, einer repräsentativen Untersuchung der Universität Jena im Auftrag der Thüringer Landesregierung stimmten im Jahr 2006 53% der Befragten der Aussage zu: „*Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichem Maße überfremdet*" (Rassismus).

Auf diese Ausgangssituation hat das Projekt „Arbeit und Bildung International" bereits in seinem Aufbau reagiert: Eingerichtet wurden sowohl eine halbe Stelle für interkulturelle Bildung als auch eine weitere halbe Stelle für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts. Während des Projektverlaufs sollten kontinuierlich eigene Bildungsangebote für Beteiligte und Interessierte unterbreitet werden. Im Projektverlauf wurden daher eine Fülle unterschiedlichster Veranstaltungen organisiert und sich an den Veranstaltungen anderer beteiligt. Es gab Infostände, Lesungen, eigene Radiobeiträge, eine eigene Homepage, Pressemitteilungen und -gespräche, Kochnachmittage, In-House-Schulungen, rechtliche Fortbildungen, Podiumsveranstaltungen, Seminare, Vorträge, u. v. m.

Die Arbeit konzentrierte sich auf folgende drei Zielgruppen:

1. Am Projekt beteiligte Institutionen und ihre Beschäftigten

Organisiert wurden Fortbildungen, insbesondere für AusbilderInnen und DozentInnen, zudem wurden Hintergrundinformationen aus dem Bereich Migration aufbereitet und schriftlich verbreitet.

2. (Ehrenamtlich) Engagierte, die Flüchtlings- und Migrationsarbeit leisten

Die professionelle Arbeit des Projekts war darauf ausgelegt, vorhandene Netzwerke der Flüchtlingsarbeit zu festigen und zu erweitern, indem Weiterbildungsveranstaltungen organisiert und so der Kenntnisstand nachhaltig verbreitert wurde.

3. Die allgemeine Öffentlichkeit

Das Projekt wandte sich regelmäßig an eine breite Öffentlichkeit, um Aufklärungsarbeit zu leisten, indem basale Informationen und konkretes Wissen aus dem Bereich Migration vermittelt wurden. Gleichzeitig wurde über den Projektverlauf und die bisher gemachten Erfahrungen informiert.

Begegnungsmöglichkeiten zwischen Nichtdeutschen und Deutschen im Arbeitsalltag schaffen. Das war eines der erklärten Ziele des Projekts. Für die rund 30 jugendlichen Flüchtlinge und jüdischen Zuwanderer hieß das, in die unterschiedlichen Qualifizierungskurse der Handwerkskammer Erfurt eingebunden und zusammen mit deutschen Jugendlichen in unterschiedlichen Bereichen, z.B. als Fahrradmonteur/-in oder Friseur/-in Qualifizierungsbausteine zu erwerben. Das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt spielte also bei der Durchführung der beruflichen Weiterbildung des Projekts eine zentrale Rolle. Noch bevor die TeilnehmerInnen des Projekts jedoch mit der Berufsorientierung begannen, meldete die Handwerkskammer Bedarf an einer Unterstützung durch das Teilprojekt Interkulturelle Bildung an, da es nach eigener Einschätzung ratsam sei, die Einrichtung auf die Teilnahme einer größeren Gruppe von MigrantInnen vorzubereiten.

TIPP

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass es wichtig ist, die AusbilderInnen für eine interkulturelle Weiterbildung freizustellen und solche Veranstaltungen nicht in die Freizeit zu verlegen. So entsteht nicht das Gefühl, an einer Zwangsmaßnahme teilnehmen zu müssen. Der Sinn einer interkulturellen Weiterbildung und ihre Funktion bei der interkulturellen Öffnung einer Einrichtung muss ihnen transparent gemacht werden, wenn es gelingen soll, ihre Rolle als Ansprechperson der Auszubildenden auch jenseits einer reinen Vermittlung von Fachkenntnissen zu stärken. Nur AusbilderInnen, die selbst einen klaren Standpunkt gegen Fremdenfeindlichkeit einnehmen und mit ausreichendem Wissen ausgestattet sind, greifen auch im Unterricht bei ausländerfeindlichen Sprüchen ein. Dennoch bleibt es auch bei einer gut konzipierten Schulung vor allem eine Sache der einzelnen AusbilderInnen, wie die Integration in bereits vorhandene Ausbildungsangebote gelingt.

Gemeinsam wurde die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten auf zwei unterschiedlichen Ebenen festgelegt:

a) AusbilderInnen: Schnell wurde deutlich, dass den AusbilderInnen eine Schlüsselrolle bei der Integration der ProjektteilnehmerInnen in bereits vorhandene Bildungsangebote zukam. Sie waren es, die in der Ausbildungspraxis täglich mit Fragen und Unsicherheiten, aber auch mit

„Stammtischparolen" konfrontiert waren. Zudem existierten falsche Vorstellungen und Vorurteile auch auf Seiten der AusbilderInnen selbst.

Im Ergebnis wurde für die AusbilderInnen und SozialpädagogInnen der Handwerkskammer eine eigene Weiterbildung entwickelt: An zwei Tagen erhielten sie fundierte Informationen zu Migration, Flucht und Asyl, jüdische Zuwanderung sowie den rechtlichen und sozialen Situationen unterschiedlicher MigrantInnengruppen in Thüringen. Über die Wissensvermittlung hinaus setzten sich die teilnehmenden AusbilderInnen auch mit Vorurteilen und rechten Einstellungsmustern in der Gesellschaft auseinander und diskutierten über den Umgang damit in ihrer eigenen Ausbildungspraxis. Sie sollten so in die Lage versetzt werden, angemessen darauf reagieren zu können.

© Stephan Höhne

b) Jugendliche Ausbildungsgruppen: Die Berufsorientierung der jugendlichen Flüchtlinge und jüdischen Zuwanderer war im Projekt „Arbeit und Bildung International" so angelegt, dass sie einen Einblick in die unterschiedlichen Fachausbildungen erhalten konnten, indem sie für einige Wochen an den laufenden Berufsausbildungen teilnahmen. Für die beinahe ausschließlich aus deutschen Jugendlichen bestehenden Qualifizierungskurse wurde eine halbtägige Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Migration" durchgeführt. Rasch wurde jedoch deutlich, dass eine solche pädagogische Kurzzeitmaßnahme nicht ausreicht. Diese Jugendlichen hatten selbst vielfältige, soziale Ausgrenzungserfahrungen, nicht nur in der Schule und auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So fragte die angehende Konditorin Mandy T. am Ende der halbtägigen Fortbildung: „*Was bringt mir das? Ich weiß jetzt zwar, dass Asylbewerber beschissen dran sind, aber meine eigene Situation wird dadurch auch nicht besser.*"

Daher wurde ein neues Konzept erarbeitet, das sowohl zeitlich als auch inhaltlich einen breiteren Rahmen besaß. In den fünftägigen Projekttagen unter dem Motto „Gesellschaft - Ausgrenzung – Mitbestimmung" soll-

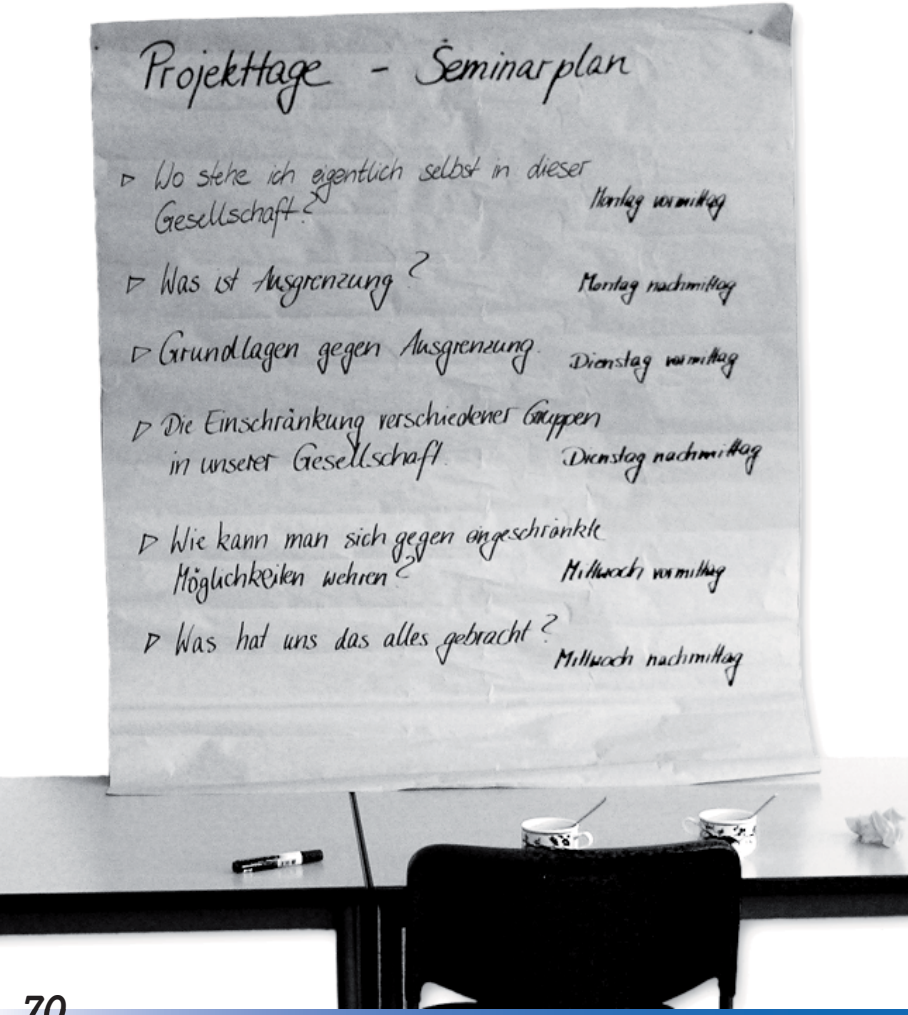
te die Auseinandersetzung bewusst nicht auf „die Ausländer" reduziert werden, sondern ebenso Raum für eine Auseinandersetzung mit der eigenen Situation sein. Betont werden sollten weniger die Unterschiede zwischen Deutschen und Nichtdeutschen, sondern unterschiedliche Formen gesellschaftlicher Ausgrenzung in den Blick genommen und dabei auch Gemeinsamkeiten zwischen der Ausgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und eigenen Ausgrenzungserfahrungen entdeckt werden. Die eigene Handlungsfähigkeit der Beteiligten sollte gestärkt werden.

Tag 1	
Inhalt	*Methode*
Wo ist meine gesellschaftliche Position?	Einordnen im Gesellschaftshochhaus
Wie funktioniert gesellschaftliche Ausgrenzung?	Filmanalyse Harry Potter Rollenspiel „Wie im richtigen Leben“
Tag 2	
Inhalt	*Methode*
Menschenrechte und Menschenwürde	Menschenrechte-Bingo Kleingruppenarbeit, Gruppendiskussion
Menschenwürde und Arbeit – Konkurrenz und Diskriminierung	Rollenspiele
Menschenwürde und Migration	Kleingruppenarbeit Film „Perspektiven“ über die Situation von Asylsuchenden in Erfurt
Tag 4	
Inhalt	*Methode*
Soziale Ausgrenzung durch Arbeit und Arbeitslosigkeit, Selbstorganisation	Talkshow, u.a. mit GesprächspartnerInnen von der Bürgerinitiative „Gegen Billiglohn“
Tag 5	
Inhalt	*Methode*
Diskriminierungen erkennen und beurteilen	Rollenspiele, Gruppendiskussion
Handeln nach den Projekttagen?	Diskussion und Feedback

Fazit: Bildungsmaßnahmen können in fünf Tagen keine grundsätzlichen Veränderungen herbeiführen, sondern immer nur Anstöße geben. Die durchgeführten Projekttage, ermöglichten es, dass sich die rund 30 beteiligten Jugendlichen nicht nur mit Fragen von Ausgrenzung und Partizipation im Allgemeinen beschäftigten, sondern es wurde auch die eigene Situation innerhalb der Gesellschaft reflektiert. Dabei konnten Dinge thematisiert werden, die unter den Jugendlichen sonst nicht zur Sprache kamen. So stellte sich heraus, dass einer der TeilnehmerInnen einen Ausländer zum Vater hatte, ohne dass seine Ausbildungsgruppe dies wusste. Die Frage nach der Diskriminierung von Nichtdeutschen erhielt dadurch in der gesamten Gruppe einen ganz anderen Stellenwert, weil man auf

einmal nicht mehr allgemein über „Ausländer“ redete, sondern einer ihrer Mitschüler davon betroffen war.

Trotz positiver Erfahrungen lassen sich gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die beispielsweise auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Konkurrenzdenken und Ausgrenzung fördern, durch Projekttage nicht einfach abschaffen. Die Förderung von Partizipation wird zudem nur dann sinnvoll, wenn sie im (beruflichen) Alltag von Jugendlichen eine Entsprechung findet. Wenn außerhalb einer solchen pädagogischen Maßnahme, in Familie und Ausbildung, Unterordnung unter Autoritäten gefordert und durchgesetzt wird, dann bleibt die Beschäftigung mit gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten graue Theorie.



DISKUSSION

Wie umgehen mit rechtsorientierten TeilnehmerInnen?

Viel diskutiert wird die Frage, wie man mit rechtsorientierten TeilnehmerInnen in Bildungsveranstaltungen umgehen soll, insbesondere, wenn Letztere sich mit Themen wie Ausgrenzung und Diskriminierung beschäftigen. Bekannt ist die Debatte z.B. bei der Frage um die Teilnahme rechtsorientierter SchülerInnen bei Schulfahrten zu NS-Gedenkstätten. Auch im Projekt „Arbeit und Bildung International" wurde die Frage diskutiert:

Prinzipiell ist zu überlegen, ob die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung freiwillig sein soll oder nicht. Ist sie freiwillig, erreicht man nur einen eingeschränkten Teil möglicher TeilnehmerInnen. Ist sie nicht freiwillig, muss man damit rechnen, auch rechtsorientierte TeilnehmerInnen zu haben.

Das Team sollte sich vorher darüber verständigen, ab welchem Punkt man wie intervenieren möchte und wann man eine Veranstaltung ggf. auch abbricht. Klare Absprachen im Vorfeld geben mehr Sicherheit bei der Durchführung.

TeilnehmerInnen mit einem gefestigten rechten Weltbild werden versuchen, eine Veranstaltung mit ihren Meinungen zu dominieren und allen ihre Themen aufzudrängen. Ihnen sollte keine Plattform geboten werden.

In manchen Situationen kann es für eine Auseinandersetzung im Rahmen eines Bildungsprozesses förderlich sein, eine Atmosphäre zu schaffen, in der auch rechte Positionen geäußert werden können. Dabei sollte man jedoch die Gruppenkonstellation sehr genau berücksichtigen: Es gilt der Grundsatz, dass der Schutz der Diskriminierten stets Vorrang hat.

In die Projektzeit fielen zahlreiche juristische Änderungen, die teilweise erhebliche Auswirkungen auf die Situation der TeilnehmerInnen hatten: Die Arbeitsmarktreformen Hartz I-IV, das Zuwanderungsgesetz oder die Bleiberechtsregelung. Die MitarbeiterInnen beschäftigten sich damit jedoch nicht nur für die eigene Beratungspraxis, sondern auch, um durch die Organisation von Fortbildungen zu diesen Themen Unterstützungsstrukturen für Flüchtlinge und jüdische Zuwanderer in Thüringen zu festigen. Im Rahmen des Projekts konnten zudem Veranstaltungen organisiert werden, die darüber hinaus eine öffentliche Diskussion über die Auswirkungen von Gesetzesänderungen ermöglichten. Beispielhaft hierfür steht die Veranstaltung „Nadelöhr Arbeitsplatz? Informationsveranstaltung zur neuen Bleiberechtsregelung für Flüchtlinge" im Februar 2007. Die Veranstaltung bot einerseits einen ersten Überblick über die beschlossenen Regelungen und deren Umsetzung in Thüringen. Andererseits wurde auch eine politische Einschätzung der Reichweite vorgenommen und die weitergehenden Vorstellungen von Flüchtlingsorganisationen diskutiert. Auf dem Podium saßen Vertreter des Thüringer Landesverwaltungsamts als Fachaufsicht der Ausländerbehörden, Angehörige der Arbeitsagentur, die die Regelungen in ihrer Arbeit umsetzen mussten, sowie eine Vertreterin aus dem Projekt. Mit dieser und weiteren Veranstaltungen hat sich das Projekt in der Öffentlichkeit einmal mehr als ein kompetenter Gesprächspartner erwiesen.

Die Öffentlichkeitsarbeit war von dem Versuch geprägt, die Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Allgemeinen und den nötigen Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt im Speziellen immer wieder in die öffentliche Diskussion zu bringen. Grundsätzlich sollten die TeilnehmerInnen bei allen öffentlichen Veranstaltungen und Aktionen aktiv einbezogen werden. Denn ein Ziel des Projekts war es, die Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderer dabei zu unterstützen, ihre eigenen Interessen selbst in der Öffentlichkeit zu vertreten.

Fragen von TeilnehmerInnen vor öffentlichen Veranstaltungen
Vor wem werde ich sprechen und was ist der Rahmen einer Veranstaltung? Was wird von mir erwartet? Darf ich Kritik formulieren? Muss ich Angst vor möglichen Konsequenzen haben? Bin ich bereit meine Fluchtgründe offen zu legen? Was passiert, wenn ich erniedrigende Erlebnisse vor einer Gruppe erneut erzähle? Bin ich dem gewachsen oder wo ziehe ich selbst Grenzen?

Im Projektverlauf wurde deutlich, dass eine gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen eine intensivere Vorbereitung und auch eine andere Vorgehensweise erforderte. Zwar waren TeilnehmerInnen in der Regel bereit, eine Veranstaltung gemeinsam durchzuführen, oft aber auch unsicher: Je nach Bildungsabschluss und Herkunft sind Menschen es mehr oder weniger gewohnt, vor einer Gruppe von ZuhörerInnen offen zu sprechen. Viele befürchteten, sich aufgrund ihrer Deutschkenntnisse nicht angemessen ausdrücken zu können. Insbesondere Asylsuchende haben zudem oft Desinteresse an ihrer Situation erfahren müssen.

Begegnungen

Das Berlin-Brandenburgisches Institut für Deutsch-Französische Zusammenarbeit in Europa organisiert 2006 das zehntägige trilaterale Reiseseminar „Grenzbevölkerung, Minderheiten, Migration“ für junge Studierende aus Frankreich, Deutschland und Polen. Eingeplant ist auch ein Halt in Erfurt beim Projekt „Arbeit und Bildung International“. So sitzen an einem Samstag Vormittag zwei Asylsuchende, ein Projektmitarbeiter und 24 FahrtteilnehmerInnen aus Frankreich, Deutschland und Polen in einem Unterrichtsraum zusammen. Themen sollen die Situation von Asylsuchenden sowie die Ansätze und Ergebnisse des EQUAL-Projekts sein.

Im ersten Teil umreißt der Projektbeschäftigte die rechtlichen Regelungen, denen Flüchtlinge und jüdische Zuwanderer unterliegen, nennt die Zahlen bezüglich der Arbeitsmarktsituation und erläutert den Aufbau und die Erfahrungen des Projekts. Die Gruppe ist interessiert und fragt nach. Es wird deutlich, dass auch die deutschen Studierenden kaum etwas über die Menschen im Asylverfahren wissen, die neben ihnen leben. Die Stimmung ist konzentriert und sachlich.

Nach einer Pause fangen zwei TeilnehmerInnen des Projekts - Jasemin aus Kurdistan und Yassir aus dem Gazastreifen - an, über ihre Erlebnisse in Deutschland zu berichten: Über die Weigerung des Kindergartens, ihre Kinder aufzunehmen, über die Demütigung an der Supermarktkasse, wenn man mit Gutscheinen bezahlen muss, über rassistische Beschimpfungen im Bus. Die Studierenden sind irritiert. Ein junges Mitglied aus Polen zeigt sich sichtlich gerührt, sagt, dass er bis vor einer Stunde auch gegen Asylsuchende in Europa gewesen sei. Dass er nun ganz durcheinander sei und nicht wisse, was er denken und fühlen solle. Dass er Jasemin und Yassir für ihren Mut und ihre Offenheit danke. Im Anschluss gibt es noch viele Fragen und (selbstkritische) Statements, es wird viel miteinander diskutiert. Das abstrakte Schlagwort „Europäische Migrationspolitik“ wird auf einmal erfahrbar. Nach intensiven 3½ Stunden sind alle erschöpft, aber angefüllt mit vielen neuen Eindrücken. Ein Samstagvormittag, der allen Beteiligten im Gedächtnis bleiben wird.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass eine gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen durch Projektbeschäftigte und –teilnehmende sinnvoll ist, wenn man auf offene und interessierte Gruppen trifft. Eine Kombination aus der Vermittlung von Faktenwissen (Zahlen und rechtliche Hintergründe) und den konkreten Erfahrungen macht die vermittelten Informationen „fassbarer" und einprägsamer. Diskussionen entfalten eine hohe Intensität, wenn man nicht über, sondern mit den Betroffenen redet. Umgekehrt war es im günstigen Fall eine positive Erfahrung für die Betroffenen, gehört und als Gesprächspartner ernst genommen zu werden. Anders gestaltet sich die Situation bei Gruppen, die keine Neugier und Offenheit, sondern Skepsis und Ablehnung formulieren. Hier kann eine Teilnahme eine bedrückende und verletzende Erfahrung sein. Ein emotional belastendes „Vorführen" der TeilnehmerInnen als „Betroffene" sollte auf jeden Fall vermieden werden.

Ausflüge in die Umgebung

Gesellschaftliche Verhältnisse sind viel zu komplex, als dass man die Auswirkungen einzelner Maßnahmen bestimmen könnte. Dennoch kann man festhalten, dass „Arbeit und Bildung International" an vielen unterschiedlichen Orten Impulse gegeben hat. Etwa bei der Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit oder bei der Wahrnehmung der Situation von Flüchtlingen in Thüringen. Die konkrete Zusammenarbeit so unterschiedlicher Projektträger wie der Handwerkskammer Erfurt und dem Flüchtlingsrat Thüringen e.V. hat die Einstellung der Träger nachhaltig verändert. Auch das in Fortbildungen angeeignete Wissen im Bereich Migration bleibt sowohl den Betroffenen selbst als auch den in der Beratung Tätigen erhalten. Dennoch gilt auch für den geschilderten Arbeitsbereich, dass bei „Arbeit und Bildung International" Möglichkeiten bestanden, die sonst nur selten existieren: MitarbeiterInnen hatten ausreichend Zeit, um Bildungsveranstaltungen zu konzipieren und durchzuführen, Geld für die Herstellung von Materialien war vorhanden, der Verwertungsdruck war nicht alles bestimmend. In den vergangenen drei Jahren wurde eine ausdifferenzierte Palette an unterschiedlichen Veranstaltungen und Methoden entwickelt, um Einfluss auf die Entwicklung der Mehrheitsgesellschaft zu nehmen, die mit dem Ende des Projekts in dieser Form nicht weitergeführt werden kann.

VERNETZUNG

„Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile."
Aristoteles

Vernetzung ist seit einigen Jahren in aller Munde. Kaum eine Einrichtung oder ein Projekt kommt heutzutage ohne eine Verknüpfung mit Anderen aus. Netzwerke gibt es viele: formelle und informelle, strukturierte und flüchtige, horizontale und vertikale. Einige entpuppen sich sogar als Mogelpackung: Nicht überall, wo Netzwerk draufsteht, ist auch kooperative Zusammenarbeit drin. Für „Arbeit und Bildung International" war die Vernetzung ein Grundprinzip: Sieben unterschiedliche Träger schlossen sich für die Umsetzung dieses Projekts zusammen. Hinzu traten – von der lokalen bis zur europäischen Ebene – Netzwerke und intensive Austauschbeziehungen mit anderen Menschen und Institutionen.

WISSENSWERTES

Wie gestaltet man die Zusammenarbeit von sechs unterschiedlichen Institutionen aus Thüringen und einer aus Bayern, die ein dreijähriges Projekt zusammen durchführen wollen? Wie gut kann die Handwerkskammer mit einem gewerkschaftlichen Verein kooperieren? Wie tauscht sich ein Ausbilder im Kfz-Handwerk mit einer Sozialarbeiterin im Flüchtlingsbereich aus? Vor diesen und weiteren Fragen stand „Arbeit und Bildung International" zu Projektbeginn. Alle Beteiligten mussten sich und die unterschiedlichen Arbeitsweisen zunächst besser kennen lernen. Soll ein Netz geknüpft werden, dann braucht es eine Struktur, sogenannte Knotenpunkte, die das Ganze zusammenhalten. Zu diesem Zweck wurde ein Plenum aller Partner eingerichtet, das EP-Plenum. Es trat alle zwei Monate zusammen und hier diskutierten alle Beteiligten über die für das Gesamtprojekt relevanten Fragen und trafen gemeinsame Entscheidungen. Neben diesen Großtreffen existierten zu einzelnen Aspekten kleinere Arbeitsgruppen, etwa zur Ausbildung von Jugendlichen, der Zusammenarbeit mit anderen europäischen und deutschen Projekten oder die Redaktionsgruppe dieses Reiseführers. Grundprinzip der projektinternen Zusammenarbeit war es, nicht nur Informationsstände miteinander auszutauschen, sondern auch einzelne Maßnahmen der Träger gemeinsam zu gestalten. Oft kein einfacher Diskussionsprozess, der für eine echte Kooperation jedoch unerlässlich war.

Neben der projektinternen Vernetzung war „Arbeit und Bildung International" in zahlreiche weitere Netzwerke eingebunden. Auf der lokalen Ebene waren dies die im Netzwerk für Integration der Stadt Erfurt zusammengeschlossenen Institutionen, aber auch Arbeitsmarktakteure wie Betriebe und andere Weiterbildungsanbieter. Deutschlandweit erfolgte eine Vernetzung mit anderen EQUAL-Projekten im Themenfeld „Asyl", bei der die gemeinsame politische Stellung- und Einflussnahme auf Bundesebene im Vordergrund stand. Weiterhin arbeitete das Projekt in der Arbeitsgruppe „Kompetenzfeststellung für MigrantInnen" mit (→ Beruf). Auf europäischer Ebene schließlich erfolgte eine Zusammenarbeit mit Asylprojekten in Italien, Portugal, Griechenland sowie auf Malta.

Erzählenswertes

Wenn man nicht alles selbst macht... – dieser oft verwendete Ausspruch gibt gerade keine Auskunft darüber, was denn passiert, wenn man anfallende Aufgaben mit anderen abspricht und aufteilt. „Arbeit und Bildung International" konnte zahlreiche Erfahrungen mit vernetztem Arbeiten sammeln und dabei die Möglichkeiten, aber auch Grenzen kennen lernen.

Vernetzung hieß in manchen Fällen, ein Netz zu knüpfen, in dem Menschen aufgefangen werden konnten, die sonst häufig durch die Maschen fallen. Wohl in keinem anderen Arbeitsbereich wurde der Nutzen einer Vernetzung unterschiedlicher Kompetenzen und Fähigkeiten so deutlich wie bei der Betreuung der am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen und jüdischen Zuwanderer. Im Gegensatz zu anderen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen lag die Betreuung der TeilnehmerInnen bei „Arbeit und Bildung International" nicht allein in den Händen der beteiligten Bildungsträger, sondern sie erhielten darüber hinaus eine psychosoziale Betreuung durch die Mitarbeiterinnen der Jüdischen Landesgemeinde Thüringen bzw. des Flüchtlingsrats Thüringen e.V. (→ Beratung). Dadurch beschränkte sich die Beratung nicht nur auf Teilaspekte, sondern konnte die oft komplexen Lebenssituationen der TeilnehmerInnen erfassen. Nicht nur Kompetenzen im Bereich Arbeitsmarkt und Beruf, die etwa das Berufsfortbildungswerk oder die Handwerkskammer Erfurt hatte, konnten so mit fundierten Kenntnissen im Ausländerrecht und seiner Umsetzung in Thüringen kombiniert werden. Auch die Kontakte zu unterschiedlichen Ämtern und Anlaufstellen halfen, eine erfolgreiche Teilnahme vieler MigrantInnen zu gewährleisten.

Der Vernetzungsgedanke des Projekts sollte bereits in der Auftaktveranstaltung seinen Ausdruck finden. Grundsätzliche Fragen mussten zunächst gemeinsam geklärt werden: Richtet sich die Veranstaltung eher an EntscheidungsträgerInnen aus Politik und Institutionen? An die gesamte interessierte Öffentlichkeit? Oder ist sie für unsere ProjektteilnehmerInnen wichtig? Nach längerer Diskussion entschied man sich für eine öffentlichkeitswirksame Nachmittagsveranstaltung im Erfurter Ratssitzungssaal unter Einbeziehung der TeilnehmerInnen (→ Integration). Nachdem der grobe Rahmen der Veranstaltung gemeinsam abgesteckt worden war, verfolgte eine Arbeitsgruppe deren konkrete Umsetzung. Zwar kümmerte sich das DGB-Bildungswerk Thüringen e.V., das für die Projektkoordination zuständig war, um den organisatorischen und logistischen Teil der Veranstaltung, an der inhaltlichen Gestaltung sollten sich jedoch alle einschließlich der am Projekt teilnehmenden Flüchtlinge und jüdischen Zuwanderer, beteiligen. Letztere wurden miteinbezogen, indem die Erstellung von Beiträgen und Präsentationen für die Veranstaltung als Projektarbeit in den Unterricht eingebaut und von unterschiedlichen MitarbeiterInnen des Projekts betreut wurden. Auch daran schlossen sich Fragen an, die geklärt werden mussten: Legt man bei ProjektteilnehmerInnen den gleichen Maßstab an die Vortragstechnik an wie bei MitarbeiterInnen? Soll das Gesagte in jedem Fall die Projektposition widerspiegeln oder können von TeilnehmerInnen auch Einzelmeinungen vertreten werden?

Am Ende entstand eine in den unterschiedlichen Teilen sehr abwechslungsreiche Veranstaltung, die von einer Beschäftigten und einem Teilnehmer des Projekts moderiert wurde. Es gab politische Kurzbeiträge

einzelner Projektträger sowie Präsentationen der Teilnehmenden, deren Themenspanne von jüdischer Geschichte in Erfurt über das deutsche Asylrecht bis hin zu musikalischen Beiträgen reichte.

Fazit: Durch die gemeinsame Vorbereitung wurde der Auftakt sowohl von den Projektträgern als auch den ProjektteilnehmerInnen als ihre eigene Veranstaltung wahrgenommen. Darüber hinaus schuf die gemeinsame Durchführung eine Vertrauensbasis, auf die in der späteren Arbeit aufgebaut werden konnte. Durch den erheblichen Koordinierungsaufwand brauchte die Veranstaltung allerdings einen längeren Vorlauf.

Die seit vielen Jahren in Deutschland „geduldete" Anwar T. meldet sich beim Flüchtlingsrat Thüringen e.V., weil sie von dem EQUAL-Projekt gehört hat. Als bereits im laufenden Kurs ein Platz frei wird, besteht für Anwar T. die Möglichkeit nachzurücken. Die Mitarbeiterinnen von Handwerkskammer und Flüchtlingsrat vereinbaren gemeinsam mit Anwar T. einen Termin, um ihre beruflichen Interessen, die rechtlichen Voraussetzungen (Residenzpflicht, etc.) und ihre Möglichkeiten im Projekt zu besprechen. Während der Qualifizierung von Anwar T. wird die Bleiberechtsregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge beschlossen. Der Flüchtlingsrat organisiert zusammen mit dem für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts zuständigen DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema. Mit dem neu erworbenen Wissen prüfen Handwerkskammer und Flüchtlingsrat gemeinsam, wer von den TeilnehmerInnen von dieser Neuregelung profitieren kann und welche Berufsperspektiven im einzelnen möglich sind. Anwar T. erfüllt prinzipiell die geforderten Bedingungen. Die Handwerkskammer unterstützt Anwar T. gezielt in der Suche nach einem Arbeitsplatz, der den Bedingungen der Bleiberectsregelung gerecht wird, was nach vielen Bemühungen auch gelingt.

Auf der europäischen Ebene gab es noch zusätzliche Herausforderungen: Hier kooperierten Projekte aus fünf Ländern mit unterschiedlichsten Arbeitsweisen, rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen. Nachdem sich fünf europäische Partnerprojekte gefunden hatten, wurde in einem gemeinsamen Arbeitsplan festgelegt, dass man auf zwei Ebenen kooperieren möchte: Zum einen sollte eine Gruppe von ExpertInnen aus allen fünf Ländern gemeinsam ein Modell zur Kompetenzfeststellung

von Asylsuchenden entwickeln, die häufig keine formalen Qualifikationen aufweisen können und in normalen Testmethoden aufgrund ihrer mangelnden Sprachkenntnisse benachteiligt sind (→ Beruf). Zum anderen wurden fünf Studienbesuche bei den Partnerprojekten vereinbart, die unterschiedliche Themen der Projektarbeit, wie Sprachunterricht oder die Einflussnahme auf gesellschaftliche EntscheidungsträgerInnen, zum Thema hatten.

An den Treffen waren Beschäftigte aus insgesamt fünf Teilprojekten von „Arbeit und Bildung International" unmittelbar beteiligt, die so die Möglichkeit hatte, ihre Erfahrungen mit Beschäftigten aus anderen europäischen Ländern auszutauschen. Die Ergebnisse flossen dann wieder in die eigene Arbeit vor Ort ein.

Ein Studienaustausch auf Malta wurde vom für die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts zuständigen Mitarbeiter dazu genutzt, um sich selbst vor Ort einen Eindruck über die Unterbringungssituation von Flüchtlingen auf der Insel zu machen und KollegInnen des Partnerprojekts sowie weitere Akteure zu interviewen (Europäische Asylpolitik). Daraus produzierte er ein englischsprachiges Radiofeature unter dem Titel: „Welcome to Europe? European Migration Politics between Integration and Border Control“, in welchem die Situation von Flüchtlingen an der EU-Außengrenze mit der in Thüringen verglichen und ins Verhältnis gesetzt wurde. Das Feature wurde zum einen für die lokale Öffentlichkeitsarbeit des Projekts genutzt, indem es zweimal im lokalen Rundfunk Radio F.R.E.I. in Erfurt ausgestrahlt wurde. Zum anderen wurde es bei der transnationalen Abschlusskonferenz in Italien (PASSI) in einem public hearing ausgestrahlt und so für eine gemeinsame Diskussion auf transnationaler Ebene genutzt.

TIPP

Vernetztes Arbeiten erschließt große Potenziale. Die Erfolge von „Arbeit und Bildung International“ wären für keinen Träger allein erreichbar gewesen. Dennoch müssen gewisse Bedingungen erfüllt sein, damit das Arbeiten in einem Netzwerk erfolgreich sein kann. Diese gilt es bei der Planung von vernetzten Projekten zu berücksichtigen:

- Netzwerkarbeit kostet Zeit! Wenn man Aufgaben verteilt, dann geht es nicht unbedingt schneller. Der Koordinierungs- und Kommunikationsbedarf steigt, Absprachen müssen getroffen und Reibungsverluste vermieden werden. Zudem haben unterschiedliche Menschen und Einrichtungen unterschiedliche Arbeitsweisen. Zu Beginn einer längerfristigen Zusammenarbeit sollte also eine ausführliche Kennenlernphase stehen, damit man die anderen besser versteht.

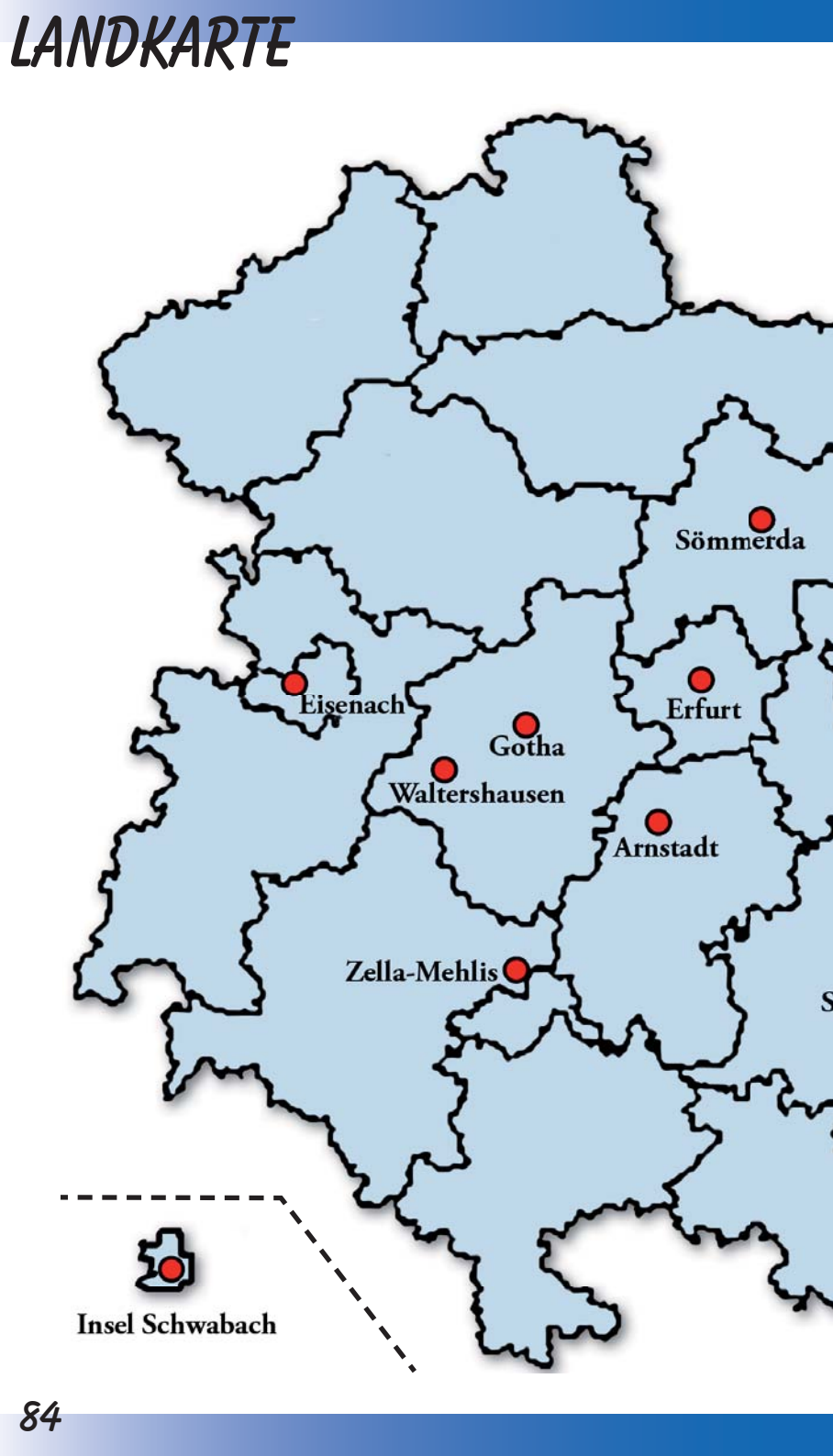
- Netzwerkarbeit kostet Geld! Damit Arbeits- und Vernetzungstreffen stattfinden können, müssen die Beschäftigten von sonstigen Tätigkeiten freigestellt werden. Wenn man gemeinsam mit einer Dozentin Projekttage geplant werden sollen, dann darf sie nicht nur für die Unterrichtszeit bezahlt werden, sondern benötigt Extrastunden für Absprachen. Auch der Verwaltungsaufwand erhöht sich, wenn die finanztechnische Abwicklung durch viele Hände geht.

- Netzwerkarbeit kostet Kraft! Nicht immer ist es einfach, sich mit anderen über Ziele und Aufgabenverteilung zu verständigen. Gemeinsame Absprachen zu treffen ist anstrengender als anderen Anordnungen zu erteilen. Dennoch kann die gemeinsame Arbeit nur dann gut funktionieren, wenn sich alle Beteiligten aufeinander einlassen und sich auf verbindliche Absprachen einigen.

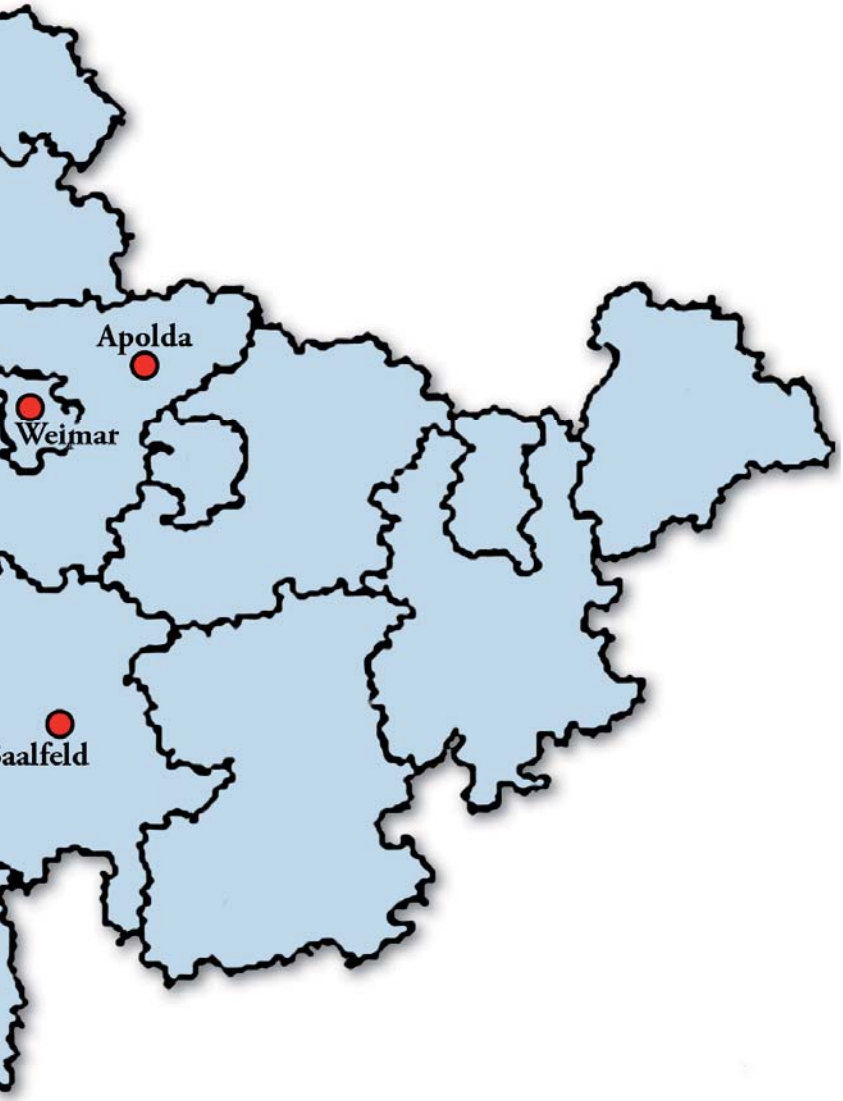
- Netzwerkarbeit erfordert Offenheit und Diskretion! Konzepte und Arbeitsabläufe sind gut gehütete Betriebsgeheimnisse, die man in der Regel unter Verschluss hält. So gibt ein Weiterbildungsträger ungern einen Sprachkursaufbau preis, wenn er befürchten muss, dass andere daraus Kapital schlagen werden. Netzwerke können nur funktionieren, wenn es eine Vertrauensbasis für die gemeinsame Arbeit gibt.

Ausflüge in die Umgebung

Wenn Institutionen und Beschäftigte ihre Fähigkeiten und ihr Wissen austauschen und sich gegenseitig unterstützen, können Ziele erreicht werden, die für einen allein unerreichbar bleiben. Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL forderte Vernetzung nicht nur als Grundprinzip aller Projekte, sie stellte auch einen ausreichenden finanziellen und personellen Rahmen für die vernetzte Arbeit zur Verfügung. Damit waren wesentliche Bedingungen für eine erfolgreiche vernetzte Arbeit zum Nutzen aller Beteiligten gegeben. Teile des erprobten Netzwerkes werden auch über das Projektende hinaus erhalten bleiben: So existiert bereits eine Zusammenarbeit einzelner Träger in einem weiteren Projekt für MigrantInnen. Und einmal geknüpfte Kontakte aus dem Projekt hinaus brechen nach dessen Ende nicht einfach ab. Ebenso werden im Projekt gemeinsam erstellte Materialien wie etwa der „Ratgeber für Flüchtlinge in Thüringen" oder weitergegebenes Wissen auch noch nach Projektende verfügbar bleiben. Dennoch sind Projekte wie „Arbeit und Bildung International" nur auf Zeit angelegt, Knoten werden nach Ablauf der Projektzeit nicht neu geknüpft oder erneuert. Wie belastbar das Netz ab dem Jahr 2008 für alle Beteiligten sein wird, bleibt abzuwarten.


Sömmerda
Eisenach
Erfurt
Gotha
Waltershausen
Arnstadt
Zella-Mehlis
Insel Schwabach

„Arbeit und Bildung International“
Wohnorte der
teilnehmenden AsylbewerberInnen
und jüdischen Zuwanderer



„Das EQUAL-Projekt ist für mich ein Trampolin, das mir hilft, eine höhere Stufe auf meinem Weg in die deutsche Gesellschaft zu erreichen."
Juba K., Asylbewerberin

In Bayern ticken die Uhren etwas anders als in Thüringen: Eine weitaus höhere AusländerInnenquote und eine über 50-jährige Tradition der Zuwanderung einerseits - eine geringere Arbeitslosenquote und bessere Chancen auf einen Job auch für Asylsuchende andererseits. Aus diesem Grund hatten auch schon viele der bei „Arbeit und Bildung International" in Schwabach teilnehmenden AsylbewerberInnen Arbeitserfahrungen in Deutschland. Dennoch galt auch für das Teilprojekt in Bayern: Die unsichere Aufenthaltssituation vieler TeilnehmerInnen gefährdete immer wieder deren Lernfortschritte. Die 2006 beschlossene Bleiberechtsregelung für langjährig Geduldete bedeutete für viele eine Chance, über einen Arbeitsplatz ihren rechtlichen Aufenthalt in Deutschland zu sichern. Das Projekt versuchte, sie dabei zu unterstützten, denn eine fundierte Ausbildung mit anerkannten Zertifikaten ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene berufliche Integration in die deutsche Arbeitswelt.

Wissenswertes

Im August 2007 lag die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk Nürnberg bei 7%, im gesamten Freistaat Bayern waren es sogar nur 5,1%. Der Anteil von AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung war mit 18,2% in Nürnberg beinahe zehnmal so hoch wie in Thüringen und das Zusammenleben von Deutschen und Nichtdeutschen tägliche Normalität. Zudem leben im Großraum Nürnberg viele Flüchtlinge, die sich seit fünf Jahren oder länger in Deutschland aufhalten. Diese Faktoren waren die Hauptgründe dafür, dass ein großer Teil der TeilnehmerInnen am Projekt bereits über (teils langjährige) Arbeitserfahrung in Deutschland verfügte. Hauptproblem für sie war die mangelnde Anerkennung von im Herkunftsland erworbener Qualifikationen. Darauf reagierte das Projekt mit der Ausrichtung seines Weiterbildungsangebotes, an dem in Schwabach keine jüdischen Zuwanderer teilnahmen. Ein Durchgang dauerte insgesamt elf Monate und legte seinen Schwerpunkt – anders als in Thüringen – auf die Befähigung zum Erwerb eines deutschen Hauptschulabschlusses als

Grundlage jeglicher weiterer beruflicher Qualifikationen. Fertigkeiten im Schreiben und Lesen der deutschen Sprache wurden kombiniert mit Unterricht in den Fächern Mathematik, Biologie, Chemie und Arbeitslehre. Zudem erhielten alle Teilnehmenden Computerunterricht, erstellten eigene Lebensläufe und Bewerbungsschreiben und festigten dadurch ihre Kenntnisse in der Textverarbeitung und dem Umgang mit dem Internet.

Erzählenswertes

Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr – dieses alte Sprichwort gilt auch für den korrekten Erwerb einer Fremdsprache und beschreibt ein Problem, mit dem „Arbeit und Bildung International" in Schwabach zu kämpfen hatte. Asylsuchende sind von einem systematischen Erwerb der deutschen Sprache, wie er etwa in den Integrationskursen praktiziert wird, ausgeschlossen. Für sie existieren keine obligatorischen Sprachkursangebote, sondern sie müssen sich die deutsche Sprache selbständig aneignen: im Selbststudium mit Büchern und Zeitungen, in alltäglichen Gesprächen mit anderen Asylsuchenden, auf Ämtern oder bei Beratungseinrichtungen. Im Zentrum steht dabei die inhaltliche Kommunikation, nicht die fehlerfreie Grammatik. Die meisten von ihnen erlangen über die Jahre eine Sprachkompetenz, die ihnen eine Alltagskommunikation ermöglicht, allerdings mit vielen kleineren und größeren Fehlern.

HIERGEBLIEBEN!
?

„Deutsch ist für mich meine vierte Fremdsprache. Neben Tigrinia, meiner Muttersprache, spreche ich Amhari, unsere Landessprache, Englisch, das ist bei uns die Schulsprache in den oberen Klassen, und Russisch, da ich in Russland studiert habe. Doch leider ist mein Deutsch nicht besonders gut, da ich nie die Chance hatte, einen Sprachkurs zu besuchen. Bei „Arbeit und Bildung International" lernen wir die Sprache systematisch. Schritt für Schritt erklären uns die Lehrer die Grammatik und den Satzaufbau. Ich erkenne jetzt die Fehler, die ich mache, aber es ist sehr schwer für mich, sie zu korrigieren. Sie sitzen so fest in meinem Kopf, dass ich hart mit ihnen kämpfen muss, um sie zu vertreiben. Damals in Russland war es viel leichter die Sprache zu lernen, denn von Anfang an konnte ich einen Sprachkurs besuchen."

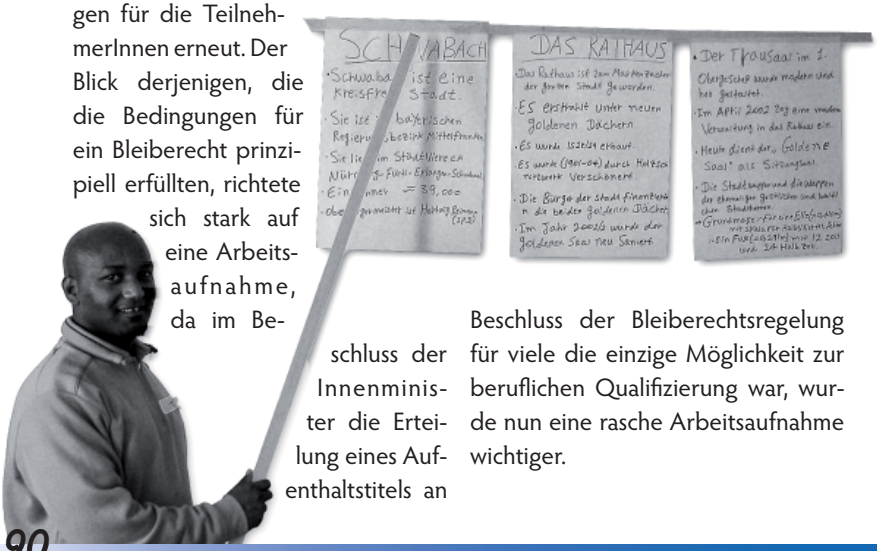
Girma R. aus Äthiopien

Dies galt auch für die TeilnehmerInnen von „Arbeit und Bildung International" in Schwabach, die bereits vor Beginn des Kurses Grundkenntnisse im Deutschen besaßen. Das Projekt war damit unmittelbar mit den konkreten Auswirkungen einer mangelnden Integrationspolitik in der Vergangenheit konfrontiert und musste darauf reagieren.

Die Erfahrungen zeigen, dass sich die Lernfortschritte bezüglich der Deutschkenntnisse sehr unterschiedlich entwickelten. So lernten gerade TeilnehmerInnen, die erst kurze Zeit in Deutschland lebten und noch über einen geringen Wortschatz verfügten, wesentlich strukturierter Deutsch und verbesserten kontinuierlich ihre Kenntnisse. TeilnehmerInnen, die seit vielen Jahre in Deutschland als AsylbewerberInnen lebten und schon zu Beginn des Kurses über gute Verständigungsstrategien und einen großen aktiven wie passiven Wortschatz verfügten, hatten erheblich größere Schwierigkeiten, ihre grammatikalischen und semantischen Fehler zu verbessern und zu korrigieren. Obwohl diese TeilnehmerInnen im Unterricht die Sprachstrukturen richtig erfassten und in den Übungen korrekt anwandten, fielen sie in den Phasen des unkontrollierten Sprechens, wie zum Beispiel in freien Gruppengesprächen oder in den Pausen bei den „Küchengesprächen", wieder in ihre gewohnten, fehlerhaften Sprachmuster zurück.

Gesetzliche Rahmenbedingungen werden von der Politik festgelegt. Dass politische Entscheidungen oft erhebliche Auswirkungen auf die Durchführung von Projekten haben, konnte auch „Arbeit und Bildung International“ erfahren. So trat am 1. Januar 2005 das sogenannte Zuwanderungsgesetz in Kraft. Die öffentliche Diskussion suggerierte, dass Zuwanderung in Deutschland nun politisch anerkannt und durch dieses Gesetz erleichtert worden sei. Je nach politischem Standpunkt wurde dies mit Erleichterung und Genugtuung oder mit Angst und Skepsis aufgenommen. Doch insbesondere die TeilnehmerInnen des Schwabacher Teilprojekts mussten feststellen, dass dieses Gesetz zu einer massiven Verschlechterung der Situation – insbesondere für Flüchtlinge mit Duldung – führte. Denn viele TeilnehmerInnen des Projekts hatten bereits jahrelang in Deutschland legal gearbeitet und verloren nun ihre Arbeitsstelle durch die Neuregelungen im Zuwanderungsgesetz vom 1. Januar 2005: Die bis dahin erteilten Arbeitserlaubnisse wurden ihnen nach der Gesetzeseinführung entzogen, einige mussten sogar aus ihrer eigenen Wohnung ausziehen und wieder zurück in eine Gemeinschaftsunterkunft. In dieser Phase begann „Arbeit und Bildung International“ mit seiner Arbeit. Der vorhandene Frust über die drastische Verschlechterung der eigenen Situation war immer wieder Thema auch im Unterricht.

Durch die im November 2006 beschlossene Bleiberechtsregelung änderten sich die Rahmenbedingungen für die TeilnehmerInnen erneut. Der Blick derjenigen, die die Bedingungen für ein Bleiberecht prinzipiell erfüllten, richtete sich stark auf eine Arbeitsaufnahme, da im Beschluss der Innenminister die Erteilung eines Aufenthaltstitels an die Unabhängigkeit von Sozialleistungen geknüpft ist. Während „Arbeit und Bildung International“ vor dem Beschluss der Bleiberechtsregelung für viele die einzige Möglichkeit zur beruflichen Qualifizierung war, wurde nun eine rasche Arbeitsaufnahme wichtiger.



14 TeilnehmerInnen in Schwabach konnten bisher von der Bleiberechtsregelung profitieren: Aufgrund ihres langen Aufenthaltes erhielten sie die Möglichkeit, wieder eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Alle fanden im Verlauf mehrerer Monate eine Arbeitsstelle und konnten so ihren Aufenthalt erstmals für einen längeren Zeitraum sichern. Einige TeilnehmerInnen waren jedoch dadurch auch gezwungen, den Qualifizierungskurs von „Arbeit und Bildung International" frühzeitig abzubrechen, um zu arbeiten.

Diese „AbbrecherInnen" brachten eine große Unruhe in den Kurs, da sie in der Zeit der Arbeitssuche den Unterricht nur unregelmäßig besuchten und später ganz wegblieben. Das verschlechterte das Gruppenklima und erschwerte den kontinuierlichen Unterricht für alle – TeilnehmerInnen wie DozentInnen. Allerdings erhielten dadurch einige NachrückerInnen die Chance, am Projekt teilzunehmen.

„Als ich 1996 nach Deutschland kam und einen Asylantrag stellte, kam ich nach Nürnberg in eine Gemeinschaftsunterkunft, wo ich bis heute lebe. Mein Asylantrag wurde erst abgelehnt, dann anerkannt und in der letzten Instanz nach acht Jahren erneut abgelehnt.

Zwischendurch habe ich mehrere Jobs gehabt, zum Schluss als Erntehelfer. Meine Familie und ich konnten in eine eigene Wohnung ziehen. Doch 2005 verlor ich meine Arbeitserlaubnis, wir mussten zurück ins Asylheim. Das war sehr schlimm für mich, ich hatte den ganzen Tag nichts mehr zu tun und wurde jeden Tag deprimierter. Für mich war daher sofort klar, dass ich mitmachen wollte, als ich von dem Qualifizierungsprojekt in Schwabach hörte. Ich bin gut ausgebildet, aber durch meine Sprachschwierigkeiten ist es so schwer, einen guten Job zu bekommen und von anderen respektiert zu werden.

Nach dem Kurs werde ich wieder als Helfer in der Landwirtschaft arbeiten. Meine frühere Chefin hat mir einen Arbeitsplatz angeboten, denn durch die neuste Änderung im Gesetz darf ich wieder arbeiten."

Mohammad T. aus dem Irak

Die unsichere Aufenthaltssituation vieler TeilnehmerInnen behinderte kontinuierlich ihre Lernfortschritte. Offensichtlich war der Konzentrationsmangel bei vielen, wenn sie kurz vor einem wichtigen gerichtlichen Entscheidungstermin standen oder bei der Ausländerbehörde vorsprechen mussten, um ihre befristete Duldung verlängern zu lassen. Kopfschmerzen, Schlafstörungen oder Magenprobleme kannten fast alle TeilnehmerInnen als ständige Begleiter ihres täglichen Lebens. Auch während des elfmonatigen Kurses durchlebte ein großer Teil der TeilnehmerInnen eine Phase der Depression und Niedergeschlagenheit durch die hohe psychische Belastung aufgrund des unsicheren Aufenthaltstatus.

„Wir lernen im Kurs auch Mathematik, Englisch und Arbeitslehre. Bis auf Arbeitslehre hatte ich alles schon früher in meiner Schulausbildung gelernt, aber das ist bereits viele Jahre her und natürlich fehlen mir die deutschen Begriffe für diese Fächer. Es tut meinem Kopf gut, sich mit Wissen zu beschäftigen, denn wenn ich den ganzen Tag nur in der Unterkunft verbringen müsste, würde ich verrückt werden. Manche meiner Landsleute haben sich in Deutschland das Leben genommen, weil sie dieses Nichtstun nicht mehr ertragen konnten."

Samira B. aus Armenien

Der Lernfortschritt wurde dadurch gebremst. Immer wieder musste bereits behandelter Stoff wiederholt und mehrfach geübt werden. Die LehrerInnen vollführten einen ständigen Spagat zwischen neuer Stoffvermittlung und Wiederholungsphasen, um den unterschiedlichen Lerntempi der TeilnehmerInnen gerecht zu werden. Einige Personen erlebten zudem eine Phase des psychischen Einbruchs, so dass sie über einen längeren Zeitraum den Unterricht nur eingeschränkt besuchen konnten. Andere TeilnehmerInnen kamen umso regelmäßiger je aussichtsloser die Situation war, um aus der Hoffnungs- und Trostlosigkeit ihrer Situation entfliehen zu können. Für DozentInnen hieß das, neben der Vermittlung der Kursinhalte sensibel auf jedeN einzelneN TeilnehmerIn einzugehen und bei der Unterrichtsgestaltung die unterschiedlichen Lebenssituationen zu berücksichtigen.

Ausflüge in die Umgebung

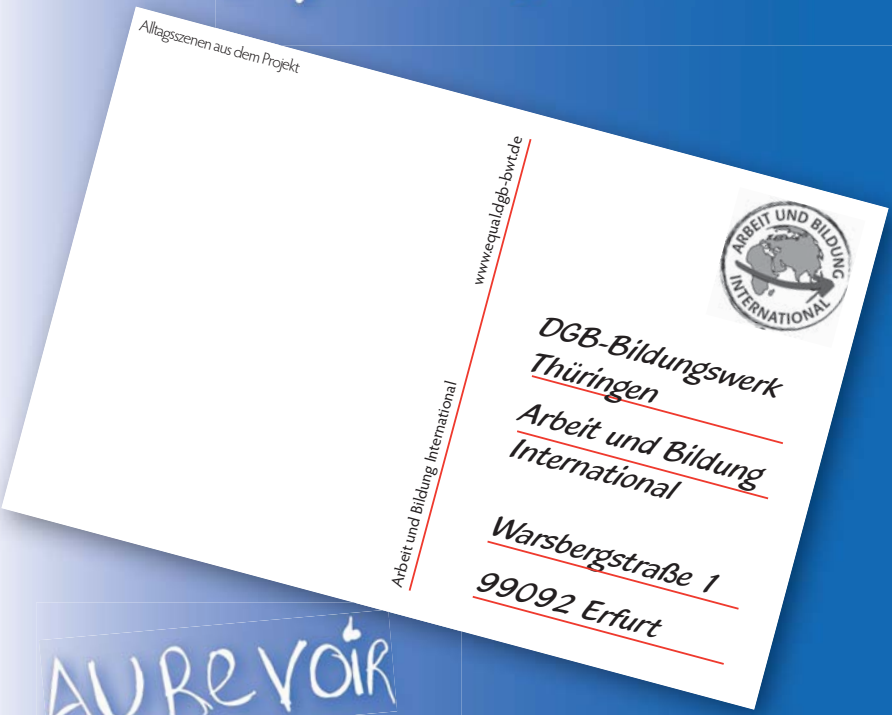
Ein neues Projekt zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen in Schwabach steht nicht in Aussicht, da eine weitere Finanzierung nicht möglich ist.

Die TeilnehmerInnen müssen mit dem, was sie gelernt haben, alleine weiterkommen. Das wird bei jedem anders aussehen. Wer Glück hatte einen Aufenthalt durch die neue Gesetzesregelung oder auch durch eine positive Entscheidung seines Asylverfahrens zu erhalten, kann sich durch die erworbenen Sprachkenntnisse sicher gut integrieren.

Wer weiterhin keinen gesicherten Aufenthalt hat, fällt zurück in ein psychisches Loch, da durch die positive Erfahrung im Kurs die Perspektivlosigkeit möglicherweise schwerer als vorher zu ertragen ist.

Klar ist, dass diese Art von Förderangeboten für Flüchtlinge von Nöten ist, damit sie ihre Kompetenzen nicht verlieren. Nach dem Ende des Projektes wird es aber in der Metropolregion Nürnberg keine weiteren Qualifizierungsangebote dieser Art für Flüchtlinge geben.

Auf Wiedersehen



AUREVOIR

خوداحافیز

BOKEYI MALAMU

Viszontlátásra

ADEUS

DO WIDZENIA

good bye

مع السلامة

Arrivederci!

Abschiebung

Die Abschiebung ist die von den Ausländerbehörden zwangsweise durchgesetzte Ausreise von Menschen in ihr Herkunftsland. Abschiebungen werden meist per Flugzeug durchgeführt. Im Jahr 2006 wurden aus Deutschland über 13.000 Menschen zwangsweise abgeschoben, in Thüringen waren es 182. Teilweise finden Abschiebungen in Polizeibegleitung statt, auch werden dabei manchmal Zwangsmittel wie Fesselungen und ruhigstellende Medikamente verwendet. Da die Teilnahme bei „Arbeit und Bildung International" nicht vor einer Abschiebung schützte, waren immer wieder TeilnehmerInnen akut von der Abschiebung bedroht.

Asyl

Der Begriff „Asyl" stammt aus dem Griechischen, er beschrieb ursprünglich eine Zufluchtstätte, die sich dem Zugriff der weltlichen Macht entzog. „*Politisch Verfolgte genießen Asylrecht*", so steht es in §16a des Deutschen Grundgesetzes. Mit dem sogenannten Asylkompromiss im Jahr 1993 wurde dieses Recht jedoch stark eingeschränkt. Ergänzung fand das klare und kurze Recht auf Asyl aus dem Jahr 1949 durch die Drittstaatenregelung.

Aufgrund der restriktiven Regelungen im deutschen und europäischen Rahmen sinken die Zahlen der Asylsuchenden in Deutschland kontinuierlich. 2006 wurden in Deutschland rund 21.000 Asylerstanträge gestellt – der niedrigste Stand seit 1983. In Thüringen wurden im Jahr 2006 542 AsylerstantragstellerInnen aufgenommen. Von den im gleichen Jahr bundesweit 30.759 bearbeiteten Asylverfahren wurden aufgrund der restriktiven Regelungen nur 0,2% der Asylverfahren positiv beschieden, in 3,6% der Fälle wurde Abschiebungsschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention gewährt, bei 2,0% lagen Abschiebungshindernisse vor und 57,8% erhielten eine Ablehnung.

Ausländerbehörde

In Thüringen sind die Ausländerbehörden staatliche Behörden der Landkreise und kreisfreien Städte. Die Aufgaben umfassen die Bearbeitung und den Vollzug aller ausländer- und asylrechtlichen Angelegenheiten. Sie sind an der Erteilung von Visa beteiligt und entscheiden über den Familiennachzug von AusländerInnen, die Erteilung von Niederlassungs- bzw. Aufenthaltserlaubnissen, aber auch über die Abschiebung von abgelehnten AsylbewerberInnen. Für die Teilnahme am Projekt musste für jedeN TeilnehmerIn die Zustimmung der Ausländerbehörde eingeholt bzw. für die außerhalb Erfurts Wohnenden zusätzlich die Residenzpflicht erweitert werden. In einigen Fällen wurde eine Teilnahme verweigert.

Antidiskriminierung

Nachdem sich die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union darauf geeinigt hatten, entsprechend der Europäischen Menschenrechtskonvention nationalstaatliche Regelungen zur Antidiskriminierung zu erlassen, trat im August 2006 in der Bundesrepublik Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – in Kraft. Es zielt darauf ab, ungerechtfertigte Benachteiligungen aufgrund der sozialen oder geografischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder des Geschlechtes zu verhindern. Ein solches Gesetz ist wichtig, um Betroffenen die Möglichkeit zu geben, sich auch rechtlich gegen Diskriminierung zu wehren. Allerdings zeigen die Erfahrungen von „Arbeit und Bildung International", dass den vielfältigen Diskriminierungserfahrungen von Asylsuchenden und jüdischen Zuwanderern mit einem Bundesgesetz allein nicht beizukommen ist. Diskriminierung findet in vielfältiger Form statt, auch durch behördliches Handeln oder im gesellschaftlichen Umfeld. Auch sind Benachteiligungen, insbesondere von Flüchtlingen, bspw. beim Arbeitsmarktzugang oder beim Bezug von Sozialleistungen gesetzlich begründet.

Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist in Deutschland nicht allen Menschen gleich zugänglich. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung stehen Asylsuchenden nicht zur Verfügung. Jüdische Zuwanderer können teilnehmen, auf ihre spezifischen Probleme (u.a. Sprachkenntnisse) wird aber nicht gesondert eingegangen. So bot das Projekt „Arbeit und Bildung International" für beide Gruppen eine an ihre Bedürfnisse angepasste Möglichkeit, sich beruflich zu qualifizieren. Innerhalb des Projekts waren dafür insgesamt sechs Monate vorgesehen, die entweder in Form eines Praktikums oder in einem Weiterbildungskurs absolviert werden konnten.

Beratung

Beratung bedeutete in diesem Projekt die enge Verzahnung von beruflicher Laufbahnberatung durch die Beschäftigten der beruflichen Träger sowie psychosoziale Beratung in persönlichen und rechtlichen Fragen durch Beschäftige der Interessenvertretungen. In Erfurt wurden von der Jüdischen Landesgemeinde und dem Flüchtlingsrat Thüringen e.V. wöchentliche Beratungsstunden direkt bei den Weiterbildungsträgern angeboten, in Schwabach leistete das Diakonische Werk beides aus einer Hand.

Bleiberechtsregelung

Im November 2006 einigten sich die Innenminister der Bundesländer und der Bundesinnenminister auf eine Regelung für langjährig geduldete Flüchtlinge (Status). Die Regelung sieht im Kern vor, dass Familien mit Kindern nach sechs Jahren, andere Geduldete nach acht Jahren Aufenthalt in Deutschland einen zunächst vorläufig gesicherten Status, eine Aufenthaltserlaubnis, erhalten können. Die Erteilung ist jedoch an zahlreiche weitere Bedingungen geknüpft. Neben guten Deutschkenntnissen, dem Nachweis ausreichenden Wohnraums oder die Erfüllung der Schulpflicht durch die Kinder ist die wichtigste Voraussetzung für ein Bleiberecht der Nachweis eines Beschäftigungsverhältnisses, dass die Unabhängigkeit von Sozialleistungen sichert. 2007 wurde diese Regelung durch ein Bundesgesetz übernommen. Nunmehr erhalten Flüchtlinge bei einer entsprechenden Aufenthaltsdauer die Möglichkeit, die Sicherung des Lebensunterhalts bis zum 31.12.2009 als Voraussetzung für ein Bleiberecht nachzuweisen.

Chancengleichheit

Chancengleichheit bezeichnet in modernen Gesellschaften das Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen, Diskriminierungen sollen ausgeschlossen sein (Antidiskriminierungsgesetz). Dennoch sind in der Bundesrepublik Deutschland die Chancen im Bildungs- und Ausbildungssystem strukturell sehr ungleich verteilt: Während 25% der deutschen Kinder ihre Schullaufbahn mit dem Abitur abschließen, gilt dies nur für jeden zehnten ausländischen Jugendlichen. Kinder von Flüchtlingen sind darüber hinaus auch gesetzlich benachteiligt: So gilt für sie nicht überall die Schulpflicht, was gleichzeitig bedeutet, dass Schulen die Aufnahme dieser Kinder unter Umständen verweigern.

Demographie

Das griechische Wort „Demographie“ setzt sich aus den Worten „Volk“ und „schreiben“ zusammen. Die Zusammensetzung wird im Deutschen „Bevölkerungswissenschaft“ genannt, diese untersucht die Größe und Struktur (Alter, Geschlecht, Nationalität usw.) menschlicher Bevölkerungen und ihre Veränderung. Seit einigen Jahren wird in der Debatte um Zuwanderung nach Deutschland zunehmend mit den abnehmenden Bevölkerungszahlen argumentiert. Für das Projekt „Arbeit und Bildung International“ spielte die demographische Entwicklung ebenfalls eine Rolle, wird doch für Thüringen in einigen Jahren ein Auszubildenden- und Fachkräfte-

mangel prognostiziert. Damit können die Chancen von Flüchtlingen und jüdischen Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt steigen.

Drittstaatenregelung

Das Grundgesetz sieht vor, dass Menschen, die aus einem Land der Europäischen Union oder einem anderen sogenannten sicheren Drittstaat in die Bundesrepublik einreisen, in der Bundesrepublik keinen Anspruch auf Asyl haben. Da alle an die Bundesrepublik angrenzenden Staaten als sichere Drittstaaten gelten, können sich nur noch die Menschen auf das Recht auf Asyl berufen, die mit dem Flugzeug oder mit dem Schiff einreisen (Dublin-II-Verordnung).

Dublin-II-Verordnung

„Dublin II" bezeichnet eine Verordnung der Europäischen Union, die im März 2003 in Kraft getreten ist. Grundgedanke der Verordnung ist, dass jeder Asylsuchende nur einen Asylantrag innerhalb der Europäischen Union stellen kann. Welcher Mitgliedsstaat für die Durchführung des Asylverfahrens zuständig ist, wird durch die Dublin-II-Verordnung bestimmt: Demnach ist i. d. R. derjenige Mitgliedsstaat zuständig, der die Einreise eines Asylsuchenden veranlasst oder nicht verhindert hat. Eine legale Einreise nach Deutschland ist aufgrund der geographischen Lage im Zentrum der EU und ohne Außengrenze faktisch nicht mehr möglich (Drittstaatenregelung), weshalb in Deutschland die Zahlen der Asylsuchenden seit Jahren sinken, während sie etwa in den Anrainerstaaten des Mittelmeeres steigen.

Duldung

Die Duldung stellt keinen Aufenthaltsstatus im eigentlichen Sinne dar. Sie erhalten ausreisepflichtige AusländerInnen, wenn eine Abschiebung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich ist und keine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird.

EQUAL

1) equal [`i:kwəl] *adj inv* = gleich; ~ *pay for ~ work* gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit

2) EQUAL [`i:kwəl], *no pl* ECON Gemeinschaftsinitiative der Europäischen Union mit sechsjähriger Laufzeit. ~ zielt darauf, Diskriminierungen und Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen und einen gleichberechtigten Zugang aller zu Bildung und Erwerbsmöglichkeiten zu gewährleisten. Zahlreiche Projekte in ganz Europa erproben in Themenschwerpunkten wie „Chancengleichheit von Frauen und Männern" oder „Beschäftigungsfähigkeit" neue Wege

zur Integration aller Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt. Dazu stellt die EU seit 2002 Mittel aus den Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Das Thüringer ~-Projekt „Arbeit und Bildung International" engagierte sich im Themenschwerpunkt ‚Asyl' für einen verbesserten Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthaltsstatus sowie für jüdische Zuwanderer.

EP-Plenum

In der Projektsprache bedeutet der Begriff „EP-Plenum" das Treffen der gesamten Entwicklungspartnerschaft „Arbeit und Bildung International". Konkret trafen sich hier alle zwei Monate MitarbeiterInnen der jeweiligen Teilprojekte und VertreterInnen der sieben Trägerorganisationen zum gegenseitigen Austausch und zur weiteren Planung (Politik).

Europäische Asylpolitik

Zwar unternahmen die Mitgliedsstaaten der EU seit 1999 immer wieder Versuche, sich auf Eckpunkte in der Asylpolitik zu verständigen, allerdings erschwerten die Interessen einzelner Mitgliedsstaaten eine Einigung in zentralen Punkten. Dennoch wirken sich gemeinsame europäische Regelungen auch auf die Bundesrepublik aus und finden ihren Niederschlag im nationalen Recht, wie die Richtlinie 2003/9/EG des Rates vom 27. Januar 2003 zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten der EU: Infolge dessen trat in der Bundesrepublik Deutschland am 28. August 2007 das „Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union" als „2. Änderungsgesetz zum Zuwanderungsgesetz" in Kraft.

Festung Europa

Der Begriff wird von KritikerInnen der Europäischen Asylpolitik verwendet, um auf die zunehmende Abschottung Europas vor Flüchtlingen, insbesondere aus Afrika, aufmerksam zu machen. Der Ausbau der Kontrollen zu Wasser und aus der Luft vor den europäischen Küsten sowie die gemeinsame Kontrolle in der Grenzschutzagentur Frontex führt dazu, dass Flüchtlinge immer längere und gefährlichere Wege auf sich nehmen. Jedes Jahr kommen so nach unabhängigen Schätzungen mehrere Tausend Menschen bei der Überquerung des Mittelmeeres auf seeuntauglichen Booten ums Leben. Auch die Zusammenarbeit mit Staaten wie Libyen oder Marokko zur Rücknahme von Flüchtlingen wird kritisiert. Nicht der Schutz von Flüchtlingen, sondern der Schutz Europas vor Flüchtlinge bestimme zunehmend die europäische Politik, so die KritikerInnen.

Flüchtling

Flüchtlinge sind Menschen, die aufgrund politischer, religiöser, geschlechtsspezifischer Verfolgung, vor Krieg, Hunger oder anderen existenzgefährdenden Notlagen ihr Herkunftsland zeitweise oder auf Dauer verlassen. Enger wird der Begriff in der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 definiert. Danach gilt eine Person als Flüchtling, die „*aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann.*"

Frontex

Frontex steht für „frontières extérieures", zu deutsch „Außengrenzen" und ist der Name der Agentur für die operative Zusammenarbeit an den Außengrenzen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Agentur mit Sitz in Warschau nahm im Januar 2005 ihre Arbeit auf. Sie koordiniert die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten im Bereich des Schutzes der Außengrenzen und unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Ausbildung von nationalen Grenzschutzbeamten. KritikerInnen sehen in Frontex einen massiven Ausbau der Festung Europa.

Genfer Flüchtlingskonvention

Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) ist die wichtigste völkerrechtliche Vereinbarung darüber, wer als Flüchtling anerkannt wird und damit international Schutz genießt. Sie stammt aus dem Jahr 1951 und basiert auf den Erfahrungen des unzureichenden Schutzes von Flüchtlingen aus dem nationalsozialistischen Deutschland. Weit über 100 Staaten, auch die Bundesrepublik Deutschland, haben sie unterzeichnet. Im deutschen Aufenthaltsrecht ist festgelegt, dass niemand abgeschoben werden darf, der die Flüchtlingsdefinition der GFK erfüllt.

Gutschein

AsylbewerberInnen erhalten in den Landkreisen und kreisfreien Städten in Thüringen in der Regel Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Diese werden - bis auf ein Taschengeld von rund 40 Euro - in der Regel nicht als Bargeld ausgezahlt, sondern als Gutschein bzw. Chipkarte. Damit können sie nur in wenigen, festgelegten Geschäften einkaufen. Bestimmte Artikel sind vom Einkauf ausgenommen. Asylsuchende, die mit Gutscheinen einkaufen müssen, können somit weder bestimmen wo

sie einkaufen möchten, noch wofür sie ihr Geld verwenden: So können für das Asylverfahren anfallende Anwaltskosten oder Telefongebühren nicht davon bezahlt werden. In Erfurt erhält ein Großteil der Asylsuchenden Bargeld.

In Bayern erfolgt die Versorgung in der Regel durch standardisierte Essenspakete, die zweimal wöchentlich persönlich in Empfang genommen werden müssen.

Heimat / Herkunftsland

Heimat bezeichnet keinen konkreten Ort, sondern ein Gefühl. Das deutsche Wort „Heimat" ist emotional aufgeladen und lässt sich schwer in andere Sprachen übersetzen. Der Heimat gegenübergestellt ist die Fremde.

Was ein Mensch für sich als Heimat definiert, ist subjektiv verschieden und nicht von anderen festlegbar. Deshalb sprechen viele Flüchtlingsunterstützungsgruppen von Herkunfts- und nicht Heimatländern der MigrantInnen.

Integrationskurs

Mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 1. Januar 2005 wurden in Deutschland sogenannte Integrationskurse eingeführt. Seit diesem Zeitpunkt erhalten MigrantInnen deutschen Sprachunterricht und Landeskunde im Umfang von insgesamt 630 Stunden, um Grundkenntnisse der deutschen Sprache und der deutschen Gesellschaft zu erlangen. Zur Teilnahme berechtigt sind Menschen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus. Verpflichtet werden können Menschen mit einer „besonderen Integrationsbedürftigkeit". Asylsuchende haben keine Möglichkeit, Integrationskurse zu besuchen. Deshalb war für sie der im EQUAL-Projekt „Arbeit und Bildung International" offerierte Sprachunterricht häufig der erste systematische Spracherwerb. Viele der jüdischen Zuwanderer im Projekt hatten bereits einen Integrationskurs besucht, fühlten sich aber gerade bei der Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt nicht ausreichend informiert und begleitet.

Interkulturalität

Interkulturalität bezeichnet eine Beziehung zwischen mehreren Kulturen, wobei diese nicht unverbunden nebeneinander bestehen bleiben, sondern sich überschneiden. Dies wird als das Interkulturelle bezeichnet. Bei „Arbeit und Bildung International" beschränkte sich die Betrachtung von Interkulturalität allerdings nicht nur auf die Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunftskulturen. In Seminaren und Veranstaltungen wurden auch andere Prägungen und Unterschiede wie gesellschaftliche Geschlechterrollen oder die soziale Herkunft mit einbezogen. Die Ebe-

ne der individuellen Erfahrungen und die konkrete Lebenswirklichkeit spielten eine Rolle, genauso wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie bspw. Rassismus und Xenophobie.

Jüdische Zuwanderer

Jüdisches Leben in Deutschland hat eine Tradition, die bis in das Mittelalter zurückreicht. Doch jüdische Geschichte ist auch eine permanente Verfolgungsgeschichte. So flohen bereits im Mittelalter Jüdinnen und Juden vor Pogromen vom Deutschen Reich nach Osteuropa, ohne damit der Verfolgung entronnen zu sein. Sowohl im zaristischen Russland als auch in der kommunistischen Sowjetunion gab es keine rechtliche Gleichstellung. Die Bezeichnung „Jude" galt als nationale, nicht als religiöse Zugehörigkeit. Diese Regelung führte dazu, dass in der Sowjetunion auch Personen als „Juden" galten, die nach jüdischem Religionsrecht nicht als Juden oder Jüdinnen definiert werden.

Die letzte DDR-Regierung unter Lothar de Maizière beschloss 1990 vor dem Hintergrund des Holocausts und aufgrund des wachsenden Antisemitismus in der ehemaligen Sowjetunion, Juden die Einwanderung zu ermöglichen. 1991 wurde dies für das wiedervereinigte Deutschland auf der Grundlage eines Beschlusses der Innenminister vom 9. Januar 1991 übernommen. Jüdinnen und Juden konnten demnach durch das „Gesetz über Maßnahmen für im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge" (HumHAG) unbeschränkt nach Deutschland einreisen, soweit es die Aufnahmekapazitäten der Länder erlaubten. Insgesamt sind zwischen 1990 und 2005 rund 270.000 jüdische Zuwanderer aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion nach Deutschland gekommen. Davon wurden ca. 5200 nach Thüringen verwiesen, von denen wiederum ca. 3500 in die alten Bundesländer umgezogen sind. Die jüdischen Landesgemeinden übernehmen einen großen Teil der Betreuungs- und Integrationsarbeit vor Ort.

Kompetenzbilanzierung

Die Kompetenzbilanzierung versucht, sämtliche Fähigkeiten eines Menschen zu erfassen. Neben formalen Qualifikationen werden insbesondere die im Verlauf des Lebens erworbenen, informell gewonnenen Kompetenzen einbezogen. Bei „Arbeit und Bildung International" spielte die Kompetenzbilanzierung eine große Rolle, denn Asylsuchende verfügen oft nicht über formale Nachweise. Die nicht in Deutschland erworbenen formalen Qualifikationen von jüdischen Zuwanderern werden in Deutschland häufig nicht anerkannt (→ Beruf).

Migration

Von migrare (lat.) = wandern. MigrantInnen sind Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt an einen anderen Ort verlegen und demnach migrieren. Dabei können sie in einem Land bleiben (Binnenmigration) oder Staatsgrenzen überqueren (im allgemeinen einfach Migration genannt). Als „Menschen mit Migrationshintergrund" werden zudem Personen bezeichnet, die nicht unbedingt selbst „gewandert" sein müssen, sondern deren Familien den Ort gewechselt haben.

MigrantInnen müssen nicht unbedingt AusländerInnen sein. SpätaussiedlerInnen in der Bundesrepublik besitzen einen deutschen Pass, sind dennoch MigrantInnen, weil sie aus einem anderen Land nach Deutschland gekommen sind.

Passi

Der Name bezeichnet die transnationale Zusammenarbeit von „Arbeit und Bildung International" mit vier weiteren Projekten aus Griechenland, Italien, Malta und Portugal. Er ist eine Abkürzung und steht für „Prepare Asylum Seekers and Society for Integration" (Vorbereitung von Asylsuchenden und der Gesellschaft auf Integration), im Italienischen bedeutet „Passi" jedoch auch „Schritte". Erste Schritte zu einer Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg ging auch die transnationale Partnerschaft: Gemeinsam wurde ein Modell zur Ermittlung und Anerkennung von Kompetenzen und Fähigkeiten von Asylsuchenden entwickelt und ausprobiert (Kompetenzbilanzierung). Darüber hinaus wurden fünf Studienbesuche bei den jeweiligen Projekten organisiert, damit die Beschäftigten die Praxis der anderen kennen lernen und von Erfahrungen profitieren konnten.

Qualifizierungsbausteine

Die Qualifizierungsbausteine wurden von den Handwerkskammern entwickelt und sollen der Berufsvorbereitung dienen. In unterschiedlichen Berufsfeldern können so Qualifikationen unterhalb einer abgeschlossenen Berufsausbildung erworben und zertifiziert werden. Bei „Arbeit und Bildung International" nahmen die jugendlichen TeilnehmerInnen in den Bereichen Kfz, Lebensmittelverarbeitung, Elektroinstallation, Kosmetik und Friseurhandwerk und Klempnerei an Qualifizierungsbausteinen der Handwerkskammer Erfurt teil.

Rassismus

Rassismus ist eine besondere Art der Diskriminierung von Menschen. Es spielt dabei keine Rolle, dass nach heutiger wissenschaftlicher Überzeugung „menschliche Rassen" nicht existieren. Der moderne Rassismusbegriff beschreibt daher nicht mehr nur die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Herkunft, sondern umfasst die Herabwürdigung von Menschen und Menschengruppen aufgrund wahrgenommener bzw. vermeintlicher Unterschiede. Die gebräuchlichste Definition von Rassismus stammt vom Soziologen Albert Memmi und lautet: „*Der Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden seines Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen.*"

Residenzpflicht

Deutschland ist das einzige Land der EU, in dem Asylsuchende keine vollständige Freizügigkeit genießen. Ihr Aufenthalt kann auf den Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde beschränkt werden. In Thüringen sind dies die Landkreise und kreisfreien Städte. Das Verlassen des Landkreises bzw. der kreisfreien Stadt ist nur zulässig, wenn eine Erlaubnis zum Verlassen durch die Ausländerbehörde erteilt wurde. Das Verlassen ohne Urlaubsschein wird mit einem Bußgeld bestraft, im Wiederholungsfall droht ein Strafverfahren. Für das Projekt „Arbeit und Bildung International" bedeutete dies, dass alle am Projekt teilnehmenden AsylbewerberInnen, die nicht in Erfurt wohnten, bei der Ausländerbehörde die Erweiterung der Residenzpflicht für den jeweils konkreten Qualifizierungsort (Bildungsträger, Unternehmen, Exkursionen) beantragen mussten.

Status, aufenthaltsrechtlicher

MigrantInnen besitzen entsprechend den ausländerrechtlichen Regelungen einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus. Geknüpft sind daran nicht nur unterschiedliche Rechte wie Bewegungsfreiheit oder Anspruch auf volle Sozialleistungen, sondern auch für die Chancen auf dem Arbeitsmarkt spielt der Aufenthaltsstatus eine wichtige Rolle. Im Allgemeinen gilt: je besser der Status, umso besser der Zugang zu sozialen Leistungen sowie zu Integrationsangeboten, etc..

Die Status im Einzelnen:

- Visum: berechtigt zum kurzfristigen Aufenthalt
- Aufenthaltserlaubnis: ist immer zeit- und zweckbezogen, zum Beispiel aus humanitären Gründen oder zum Zweck einer Beschäftigung
- Niederlassungserlaubnis: berechtigt zum unbefristeten Aufenthalt

in der Bundesrepublik

- Asylsuchende erhalten während ihres Asylverfahrens eine gesonderte Genehmigung des Aufenthaltes: die Aufenthaltsgestattung (Duldung).

Thüringen-Monitor

Der Thüringen-Monitor ist eine Studie zu den politischen Einstellungen der Bürgerinnen und Bürger des Freistaates Thüringen. Die wissenschaftliche Untersuchung wird seit 2000 jährlich von WissenschaftlerInnen der Friedrich-Schiller-Universität Jena im Auftrag der Thüringer Staatskanzlei erarbeitet. Der Thüringen-Monitor hat jedes Jahr einen anderen Schwerpunkt, dennoch enthält er seit 2001 zehn Fragen zur Einschätzung des Verbreitungsgrades rechter Einstellungen. Im Jahr 2006 stimmten 53 % der ThüringerInnen der Aussage „*Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maße überfremdet*" zu. Für „Arbeit und Bildung International" ein Grund, immer wieder Diskussionen zu Fremdenfeindlichkeit und Rassismus anzustoßen.

Urlaubsschein

Asylsuchende dürfen in Thüringen den Landkreis, dem sie zugeteilt wurden, nicht ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde verlassen (Residenzpflicht). Die Ausländerbehörde soll eine Erlaubnis – einen sog. Urlaubsschein – ausstellen, wenn „hieran ein dringendes öffentliches Interesse besteht, zwingende Gründe es erfordern oder die Versagung eine unbillige Härte bedeuten würde." In der Praxis liegt die Erteilung oder Verweigerung der Erlaubnis im Ermessensspielraum des Sachbearbeiters bzw. der Sachbearbeiterin. Die Beantragung eines Urlaubsscheins ist in einigen Landkreisen und kreisfreien Städten zum Teil gebührenpflichtig.

Vorrangprüfung

In den ersten 12 Monaten ihres Aufenthalts dürfen Asylsuchende in der Bundesrepublik gar nicht arbeiten. Danach brauchen sie eine Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde, wenn sie eine Arbeitsstelle gefunden haben. Die Ausländerbehörde lässt durch die Bundesagentur für Arbeit in der sog. Vorrangprüfung feststellen, ob für einen bestimmten Arbeitsplatz einE bevorrechtigteR BewerberIn zur Verfügung steht. Bevorrechtigt sind insbesondere Deutsche, EU-BürgerInnen sowie ausländische ArbeitnehmerInnen mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang. Faktisch bedeutet dies, dass Asylsuchende und Geduldete nur solche Arbeitsplätze annehmen können, für die keine andere Arbeitskraft zu finden ist. Geprüft wird auch, ob der ortsübliche Lohn bezahlt wird.

Vorurteil

Ein Vorurteil ist ein vorab wertendes Urteil beziehungsweise eine im Allgemeinen wenig reflektierte Meinung. In der Alltagssprache ist es in der Regel negativ besetzt und meint ein negatives Voraburteil über jemanden oder eine ganze Gruppe von Menschen. Gordon W. Allport sagt entsprechend: „*Vielleicht die kürzeste aller Definitionen des Vorurteils: Von anderen ohne ausreichende Begründung schlecht denken*." Vorurteile können je nach Kontext alle Menschen treffen. Ob den nicht adrett gekleideten Jugendlichen beim Bewerbungsgespräch, der gleich für unzuverlässig gehalten wird, oder die „Empfangsdame", der keinerlei technischer Sachverstand zugetraut wird. Besonders schwerwiegend ist die Langlebigkeit von Vorurteilen. „*Es ist leichter ein Atom zu spalten, als ein Vorurteil*", sagte Albert Einstein.

Wohnen

Weder jüdische Zuwanderer noch Asylsuchende können ihren Wohnort in Deutschland frei wählen, sondern werden einem Bundesland zugeteilt. Dort wohnen sie zunächst in einer Gemeinschaftsunterkunft. Für jüdische Zuwanderer gilt die Wohnsitzauflage, die ihnen untersagt, ihren Wohnort frei zu wählen, in der Regel 18 Monate. Asylsuchende bleiben meist für die Dauer ihres Asylverfahrens in einer Gemeinschaftsunterkunft. In Thüringen leben Asylsuchende überwiegend in Gemeinschaftsunterkünften mit einem Anspruch auf mindestens 6m^2 Wohnfläche – oft für viele Jahre. Auch für jüdische Zuwanderer ist der Platz in den Gemeinschaftsunterkünften sehr beengt.

Xenophobie

Das griechische Wort „Xenophobie" ist eine Zusammensetzung aus den Worten „Fremder" und „Furcht". Die „Furcht vor dem Fremden "soll die ablehnende Einstellung und Verhaltensweise gegenüber Personen oder Gruppen, die als „fremd" wahrgenommen werden, beschreiben. Der Abbau von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit war ein Ziel, das alle EQUAL-Projekte laut Auflage des Programms unabhängig von ihren sonstigen Zielen verfolgen sollten.

Zuwanderungsgesetz

Das Zuwanderungsgesetz vom 1. Januar 2005 regelt wesentliche Teile des deutschen Ausländerrechts neu. Mit vollem Namen heißt es „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern".

Dieser Reiseführer
wurde im Rahmen des EQUAL-Projekts
„Arbeit und Bildung International“ von einem
AutorInnenteam gemeinsam erstellt.

Auflage: 800, Erfurt 2007

Druck: fehldruck, www.fehldruck.de

Graphische Gestaltung: Christoph Spiekermann

Sämtliche Abbildungen: Arbeit und Bildung International
Die Bildrechte an der Grafik von S.67 konnten trotz Bemühung leider nicht ermittelt werden. Der Rechteinhaber wird gebeten, sich ggf. bei dem Herausgeber zu melden.

Sie können weitere Exemplare gegen Rückporto bestellen beim

Herausgeber:
DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. ()
Warsbergstraße 1
99092 Erfurt

Telefon: 0361/21727-0
Fax: 0361/21727-27
www.equal.dgb-bwt.de

Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?

Schreiben Sie uns Ihre Meinung oder Kommentare
zum Projekt oder zum Reiseführer auf diese Postkarte!

Sollte die Postkarte bereits herausgetrennt sein,
können Sie sich selbstverständlich auch in anderer Form bei uns melden.

Sie erreichen uns per Email unter: koordination.equal@dgb-bwt.de

Alltagsszenen aus dem Projekt

www.equal.dgb-bwt.de

Arbeit und Bildung International

DGB-Bildungswerk Thüringen

Arbeit und Bildung International

Warsbergstraße 1

99092 Erfurt

Gefördert durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales