

AZF

HANNOVER
Arbeitsmarktzugang
für Flüchtlinge

Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge und MigrantInnen

Abschlussdokumentation
einer Projektzusammenarbeit von:

Flüchtlingsrat Niedersachsen

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt**

**Bund Türkisch-Europäischer
Unternehmer e.V.**

**HWK Hannover
Projekt- und Servicegesellschaft mbH**

Im Rahmen des AZF-Projekts gefördert durch:



AZF ist ein Kooperationsprojekt
folgender Organisationen:



Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.



HWK Hannover
Projekt- und Servicegesellschaft mbH



Deutscher Gewerkschaftsbund
Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt



Bund Türkisch-
Europäischer
Unternehmer e.V.

IMPRESSUM

Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge und MigrantInnen

Abschlussdokumentation einer
Projektkooperation vom 1.11.2008 -
31.10.2010

Herausgeber:
Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

Redaktion:
Bastian Wrede,
Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

Gestaltung:
Access Media Lüddecke, Braunschweig

Druck:
Druckerei Lühmann, Bockenem

Bezug über:
Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.
Langer Garten 23 B

31137 Hildesheim

Tel.: 05121 – 15605

Fax: 05121 – 31609

Email: nds@nds-fluerat.org

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort: Norbert Grehl-Schmitt	4
Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge: Kai Weber	5
Zwischen Arbeitszwang und Ausgrenzung: Sigmar Walbrecht	10
Endlich eine Ausbildungsstelle: Beispiel einer erfolgreichen Vermittlung	15
Vom Flüchtling zum Unternehmer: Interview mit Aytac Savurur	16
Prekäre Beschäftigungssituation von Flüchtlingen: Naciye Celebi-Bektas	19
Endlich eine Ausbildungsstelle: Beispiel einer erfolgreichen Vermittlung	23
Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge: Sabine Meyer	24
Aufenthalt nur gegen Arbeitserlaubnis: Erlebnisbericht	29
„Weiter so!“: Interview mit Ulrich Christ	31
Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen und Regeldienste: Naciye Celebi-Bektas	32
Hoffen und Bangen: Ausbildung rettet vor der Abschiebung	35
Wie eine griechische Tragödie: Elbe-Jeetzels-Zeitung zum Schickal einer Flüchtlingsfamilie	36
Jonglieren zwischen zwei Welten: Der mühsame Weg einer jungen Kurdin	38
„Ich hatte keine Hoffnung mehr“: Nina aus Armenien	39
„Durchhaltevermögen zeigen“: Vermittlung eines Aserbaidschaners durch BTEU	41
Sieben Tage in der Woche: Afghanischer Flüchtling kämpft um Bleiberecht	43
Zahlen und Daten bundesweit: Das ESF Bundesprogramm und AZF in Zahlen	44
Frau K. aus Ghana: Trotz Duldung Ausbildung zur Kinderarzhelferin	47
Zwischenbilanz: Meilen- und Stolpersteine. Nationales Thematisches Netzwerk im ESF-Bundesprogramm für Bleiberechtigte und Flüchtlinge	49
Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen: Eine Ankündigung	54
Integration durch Arbeit? Veranstaltung des AZF-Bündnisses	55

Vorwort



Norbert Grehl-Schmitt ist Vorsitzender des Flüchtlingsrats Niedersachsen

Norbert Grehl-Schmitt

Mit der vorliegenden Sonderveröffentlichung dokumentieren wir die zweijährige erfolgreiche Projektzusammenarbeit des Flüchtlingsrats Niedersachsen, der Projekt- und Servicegesellschaft mbH der Handwerkskammer Hannover, des Deutschen Gewerkschaftsbunds Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt sowie des Bundes Türkisch-Europäischer Unternehmer e.V. im Netzwerk „AZF Hannover - Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“. Als eines von bundesweit 43 über den Europäischen Sozialfonds und mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geförderten Netzwerken haben wir uns in den vergangenen zwei Jahren darum bemüht, Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung zu bringen oder ihnen anderweitig eine Perspektive auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Flüchtlinge im Asylverfahren und Geduldete wurden in der Vergangenheit jahrelang auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert und unterliegen teilweise noch immer Zugangseinschränkungen. Die aus dieser besonderen Situation erwachsenden Probleme, aber auch die Erfolge unserer gemeinsamen Arbeit wollen wir mit dieser Broschüre einer breiteren Öffentlichkeit zukommen lassen.

Die zu uns kommenden Flüchtlinge und MigrantInnen haben etwas zu geben. Sie sind oft hochmotiviert und wollen ihren Lebensunterhalt so bald wie möglich selbst verdienen, statt gezwungen zu sein, von staatlichen Alimenten zu leben. Darin wollen die im „Netzwerk AZF“ zusammenarbeitenden Organisationen die Betroffenen auch zukünftig unterstützen und

daran mitwirken, dass deren Potenziale nicht aufgrund formaler und bürokratischer Regelungen ungenutzt bleiben. Die Einbeziehung von Flüchtlingen und MigrantInnen ist nicht nur aus humanitären Gründen, sondern auch fiskalisch angezeigt: Die „Kosten der Nichtintegration“ sind immens, Arbeitsmarktintegration spart jedoch nachhaltig Kosten.

Wir freuen uns deshalb, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm zur Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und geduldeten Flüchtlingen für weitere drei Jahre verlängert hat, und verstehen diese Broschüre damit als eine Art Zwischenbilanz. Die Veröffentlichung dokumentiert auf der einen Seite, mit welchen Problemen Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben, beschreibt aber auf der anderen Seite auch ermutigende Beispiele von TeilnehmerInnen des Projektes, die belegen, dass sich ganz neue Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe auf-tun, wenn mit etwas Unterstützung erst einmal einige Hindernisse aus dem Weg geräumt sind. Besonders danken möchten wir an dieser Stelle Frau Ayroud-Peter vom JobCenter Hannover, Herrn Christ von der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Arbeitsagentur sowie Herrn Sievers von der Arbeitsagentur Hannover. Alle drei haben uns als strategische PartnerInnen mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Wir sind uns einig darin, dass das Ziel unserer gemeinsamen Arbeit darin besteht, dass Flüchtlinge und Geduldete als gleichberechtigte Kunden von den Regeldiensten beraten und gefördert werden. Dieses Ziel haben wir noch nicht erreicht. Aber wir sind ihm in den letzten zwei Jahren ein gutes Stück näher gekommen. <

Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge

Perspektiven für Geduldete und Bleibeberechtigte



Kai Weber ist Geschäftsführer des Flüchtlingsrats Niedersachsen

Kai Weber

Mit dem „Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union“ trat ab dem 28.08.2007 u.a. eine Bleiberechtsregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge in Kraft. Ein Jahr später legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Sonderprogramm auf, das „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. Geduldete Flüchtlinge sollten eine realistische Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt erhalten. Zur Zielgruppe für unterstützende kompensatorische Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration gehörten neben den Flüchtlingen mit einer Bleibereichtersperspektive ausdrücklich auch Flüchtlinge ohne Aufenthaltsrecht, die als „Geduldete“ behördlich registriert, aber ausreisepflichtig sind. Damit wurde nicht nur die gesetzliche Bleiberechtsregelung gestützt, sondern auch eine neue arbeitsmarktpolitische Weichenstellung gegenüber geduldeten Flüchtlingen vorgenommen. Bleiberechtsregelungen für langjährig geduldete Flüchtlinge hat es schon viele gegeben. Sie waren und sind Konsequenzen aus der Tatsache, dass eine große Zahl von Flüchtlingen trotz der Ablehnung ihres Asylantrags aus den unterschiedlichsten Gründen im Bundesgebiet verbleibt und hier mit der Zeit sesshaft wird. Bereits im Dezember 2006 hatten die Innenminister von Bund und Ländern eine Bleiberechtsregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge beschlossen, die allerdings nur diejenigen Flüchtlinge erfasste, die ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit decken konnten. Die öffentliche Kritik an dieser Regelung bezog

sich vor allem auf die Tatsache, dass den Flüchtlingen als Bedingung für ein Bleiberecht der Nachweis einer Erwerbstätigkeit abverlangt wurde, obwohl sie jahrelang einem Arbeitsverbot unterlagen und später nur „nachrangig“ vermittelt werden durften.

Dieser Diskriminierung am Arbeitsmarkt begegnete die Politik im Rahmen der ergänzenden, 2007 vom Bundestag verabschiedeten gesetzlichen Altfallregelung mit einer neuartigen Fristenlösung: Geduldete Flüchtlinge, die zum Stichtag am 1.7.2007 bereits sechs Jahre (Familien mit Kindern) bzw. acht Jahre (Einzelpersonen) in Deutschland lebten, erhielten (bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen) eine „Aufenthaltserlaubnis auf Probe“ mit Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II und einem gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang. Bis zum Ende des Jahres 2009 sollten sie nachweisen, dass sie in der Lage seien, für sich und ihre Familien den Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren. Im Rahmen des Regierungsprogramms zur Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen am Arbeitsmarkt starteten die 43 ausgewählten Netzwerke ihre zweijährige Arbeit zur Unterstützung der Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang bei der Arbeitsmarktintegration zwischen September und November 2008. Für das Programm standen über 30 Millionen Euro zur Verfügung; 19 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und 12 Millionen Euro aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Die durchführenden Initiativen und Träger steuerten 3 Millionen Euro Projektmittel bei. Ausdrücklich bezog man sich zur Begründung des Programms auch auf die

beschlossene Bleiberechtsregelung sowie die guten Erfahrungen, die im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Zeitraum von 2001 bis 2007 gemacht wurden – zu einem Zeitpunkt also, als Asylsuchende und Geduldete noch gravierenderen Beschränkungen beim Arbeitsmarktzugang unterworfen waren als heute. "Mit der Neuregelung des Zuwanderungsgesetzes wird zehntausenden Asylsuchenden und Geduldeten die Tür zum Arbeitsmarkt und damit zu einer gesicherten Perspektive in Deutschland eröffnet. Die EQUAL-Projekte haben gezeigt, dass sich in dieser Gruppe viele motivierte, talentierte und fähige Menschen befinden, die in den Arbeitsmarkt integriert werden können und deren Potenziale wir im Interesse unserer Wirtschaft und Gesellschaft nutzen sollten. Meine Bitte an die Arbeitgeber ist, diesen Menschen Chancen zu geben", so Prof. Dr. Maria Böhmer, Staatsministerin im Bundeskanzleramt und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration in einer Presseerklärung.

Eine abschließende Auswertung des Programms steht noch aus, mit den Ergebnissen aus der Zwischenevaluation zeigte sich die Bundesregierung aber zufrieden: „Aus der Zwischenevaluation des Programms geht hervor, dass bis Dezember 2009 12.300 Personen an Maßnahmen des Programms teilgenommen haben, davon wurden 22 Prozent in Arbeit oder eine duale Ausbildung vermittelt. Das ist bemerkenswert, weil über 80 Prozent der Teilnehmenden keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. In rund 80 Prozent der Projekte werden Maßnahmen zur Vermittlung von Deutschkenntnissen, Berufs- und Arbeitsmarktberatung und psychosoziale

Beratung angeboten.

Auch das Hannoversche Netzwerk „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“, in dem der Flüchtlingsrat Niedersachsen mit der Projekt- und Servicegesellschaft mbH der Handwerkskammer Hannover, dem DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt sowie dem Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer zusammengeschlossen ist, hat zu diesem Ergebnis beigetragen: Über 250 Flüchtlinge wurden beraten, 74 in Arbeit oder Ausbildung vermittelt, 60 Flüchtlinge in Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt.

Nach Ablauf der gesetzlichen Altfallregelung am 31.12.2009 lässt sich feststellen, dass die Bleiberechtsregelung – nicht zuletzt auch dank der Unterstützung des Bundesprogramms – für viele Flüchtlinge ein Aufenthaltsrecht geschaffen hat, aber noch keine Aufenthaltssicherheit gebracht und keine Lösung des Problems der Kettenduldungen bewirkt hat: Bundesweit haben seit 2006 bis zum Stichtag 31.12.2009 über 65.000 Personen aufgrund ihres langjährigen Aufenthalts eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen bekommen. Etwa 24.300 Flüchtlinge erhielten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 im Rahmen der – inzwischen ausgelaufenen – Regelung der Länderinnenminister von November 2006, 41.350 Flüchtlinge besaßen am 31.12.2009 eine Aufenthaltserlaubnis auf der Grundlage der gesetzlichen Bleiberechtsregelung. Über 70% dieser zweiten Gruppe (rund 30.000 Flüchtlinge) besaßen bis Ende des Jahres 2009 allerdings nur eine Aufenthaltserlaubnis „auf Probe“. Die gemäß Altfallregelung/ Bleiberechtsregelung in den letzten vier Jahren erteilten Aufenthaltserlaubnisse verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Bundeslän-

der: Statistisch gesehen lag die Chance für einen Flüchtling, von der Bleiberechtsregelung zu profitieren, in Rheinland-Pfalz doppelt so hoch wie in Sachsen-Anhalt. (vgl. hierzu Grafik auf S. 14) Die Gründe für diese doch sehr unterschiedliche Umsetzung der Regelungen sind vielfältig, offenbar spielten aber nicht nur ungleiche Beschäftigungsmöglichkeiten eine Rolle, wie die vergleichsweise hohe Quote der Bleibeberechtigten in den strukturschwachen Ländern Thüringen und Saarland beweist. Leider lässt sich nachträglich nicht erfassen, wie viele Flüchtlinge Ende 2006 die aufenthaltsrechtlichen Fristen für die Bleiberechtsregelung der Innenminister erfüllt haben. Als Näherungswert können wir uns auf die Zahl der am 1.10.2006 geduldeten Flüchtlinge beziehen, die bereits mindestens sechs Jahre in Deutschland lebten (100.589 Personen). Unter Berücksichtigung dieser Ausgangsbasis haben rund 65% der potenziell Bleibeberechtigten eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Allerdings muss dabei in Rechnung gestellt werden, dass rund die Hälfte der Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis nach der gesetzlichen Altfallregelung diesen Titel zum Ende des Jahres 2009 wieder verloren hätte, weil eine auskömmliche Erwerbstätigkeit nicht vorlag: Erst die am 10. Dezember 2009 von der Innenministerkonferenz beschlossene Anschlussregelung, die den bis dato von der Bleiberechtsregelung profitierenden Flüchtlingen eine Fristverlängerung um zwei Jahre einräumt, hat diese Rechtsfolge vorerst verhindert.

Offenkundig waren die Annahmen über Möglichkeiten einer kurzfristigen Arbeitsmarktintegration von langjährig geduldeten Flüchtlingen zu optimistisch: Man hat die Pro-

bleme unterschätzt, die sich aus der systematischen Ausgrenzung von Flüchtlingen aus dem gesellschaftlichen Leben durch Lagerunterbringung, Arbeitsverbote und Arbeitseinschränkungen, Verweigerung von Integrationskursen, Leistungseinschränkungen, Sachleistungen usw. ergaben. Langjährige Dequalifizierungsprozesse und systematische Ausgrenzung ließen sich nicht mit einem Federstrich beseitigen nach dem Motto: Jetzt dürft ihr arbeiten, nun zeigt mal, was ihr könnt. Auch viele der vom BMAS geförderten Netzwerke machten zunächst den Fehler, Flüchtlinge vor allem auf eine Vermittlung von Beschäftigungen zu orientieren, um darüber für die Betroffenen die Perspektive auf ein Aufenthaltsrecht zu sichern. Diese Orientierung war wenig nachhaltig und von Rückschlägen begleitet, da die auf Aushilfsjobs vermittelten Flüchtlinge ihre Stellen im Krisenjahr 2009 ganz schnell wieder verloren. Um zum Erfolg zu kommen, bedarf es in vielen Fällen einer nachholenden Qualifizierung und Fortbildung der Betroffenen ohne den Druck, binnen kürzester Zeit ein ausreichendes Einkommen zur Deckung des Lebensunterhalts nachweisen zu müssen. Glücklicherweise ermöglicht der Beschluss der Innenministerkonferenz vom 10.12.2009 für die von der Bleiberechtsregelung begünstigten Flüchtlinge eine weitere Perspektive auf ein Aufenthaltsrecht durch Arbeit.

Die Problematik der Langzeitgeduldeten ist damit aber noch nicht abschließend gelöst: Immerhin rund ein Drittel der Flüchtlinge, die die Fristen für die Bleiberechtsregelung erfüllten, erhielt kein Bleiberecht auf Probe, weil kein Pass beschafft werden konnte oder ein – nicht

immer überzeugender - Ausschlussgrund festgestellt wurde¹ Hinzu kommt, dass etliche Flüchtlinge, die 2006/2007 die Fristen für ein Bleiberecht noch nicht erfüllten, inzwischen ebenfalls zu den „Altfällen“ zu zählen sind: Rund 95.000 Flüchtlinge lebten am 31.12.2009 mit einer Duldung in Deutschland, etwa zwei Drittel mit einer Aufenthaltszeit in Deutschland von mehr als sechs Jahren. Eine für November 2010 im Bundestag geplante Anhörung zur weiteren parlamentarischen Regelung dieses Problems wird hoffentlich neue Perspektiven auch für diejenigen Flüchtlinge und ihre Kinder öffnen, die bislang ausgeschlossen waren. Für eine Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Geduldeten haben sich die Rahmenbedingungen freilich auch ohne Bleiberechtsregelung in verschiedener Hinsicht verbessert:

- Das Arbeitsverbot für asylsuchende Flüchtlinge wurde auf ein Jahr beschränkt. Im Anschluss daran kann eine „nachrangige“ Arbeitserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden. (§ 61 AsylVfG).

- Flüchtlinge mit Duldung (§ 60 a AufenthG) erhalten die Erlaubnis zu arbeiten, wenn sie sich seit einem Jahr erlaubt oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben. Nach vierjährigem Aufenthalt wird ihnen grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis ohne Vorrangprüfung erteilt, wenn sie sich ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufgehalten haben (§ 10 BeschVerfV). Davon ausgenommen sind Flüchtlinge, die aus von ihnen zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden können (§ 11 BeschVerfV).

Qualifizierten Geduldeten kann seit dem 1.1.2009 zum Zweck der Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden (§ 18 a AufenthG). Voraussetzung ist, dass sie in Deutschland eine geregelte Ausbildung oder ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, oder mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss zwei Jahre bzw. als Fachkraft drei Jahre ununterbrochen einer entsprechenden Beschäftigung nachgegangen sind. Diese Veränderungen sind noch nicht ausreichend und in mancher Hinsicht inkonsistent². Dennoch wird deutlich, dass Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gegenüber Flüchtlingen nicht mehr nur als Appendix einer ordnungspolitischen Zielsetzung verstanden, sondern zunehmend als eigenständiger Gestaltungsraum begriffen wird. Konkret geht es darum, brachliegende Ressourcen und Kompetenzen bei Flüchtlingen besser als bislang zu nutzen, den bestehenden Fachkräftemangel auch unter Rückgriff auf Flüchtlinge zu lindern und die „Kosten der Nichtintegration“ zu reduzieren, die sich in Folge von Isolation und Dequalifizierung unweigerlich erhöhen. Für die Flüchtlinge hat die Einbeziehung in entsprechende Maßnahmen zur Folge, dass sie sich weiterentwickeln und teilhaben können, ohne dass deshalb der Anspruch der Innenbehörden, über die Erteilung eines Aufenthaltsrechts zu entscheiden, damit außer Kraft gesetzt wäre.

Das Xenos-Sonderprogramm für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten setzt den Fokus nicht auf das Aufenthaltsrecht, sondern auf den Arbeitsmarkt. Im Juli 2010 verkündete die Bundesregierung, dass das Bundesprogramm bis 2013 fortgesetzt werde.

1 Kritikwürdig erschien vor allem der Ausschluss ganzer Familien aufgrund eines „schwarzen Schafs“ (Sippenhaft) sowie die „Haftung“ von in Deutschland aufgewachsenen Kindern für etwaige Fehler ihrer Eltern. Auch Alte, Kranke oder Schwerbehinderte hatten nach der gesetzlichen Bleiberechtsregelung kaum eine Chance auf ein Bleiberecht, da sie nicht in der Lage waren, ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren.

2 Nicht nachvollziehbar ist zum Beispiel, warum Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung anders als Geduldete nach vierjährigem Aufenthalt keinen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang haben.

Ziel sei es, Flüchtlinge und Bleibeberechtigte dabei zu unterstützen, in Deutschland eine auf Dauer angelegte Arbeit zu finden. Für die Umsetzung des ESF-Bundesprogramms für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II stehen knapp 40 Millionen Euro zur Verfügung, darunter 22 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und 14 Millionen Euro aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Die restlichen Mittel sollen von den beteiligten Trägern aufgebracht werden. Neben der direkten Unterstützung geht es auch in der nächsten Förderperiode vor allem darum, dass die Zielgruppe im Rahmen der Regeldienste angemessen beraten und gefördert wird. Ein Großteil der Geduldeten ist bis heute nicht arbeitslos gemeldet, die Zahl der im Rahmen von Vorrangprüfungen erteilten Arbeitsgenehmigungen sind gering, und die nach SGB II und III bestehenden Instrumente zur Arbeitsmarktförderung werden bislang zu wenig genutzt. Auf der anderen Seite sind auch Fortschritte zu verzeichnen: Geduldete erhalten inzwischen ohne Probleme nach vier Jahren ihre Arbeitserlaubnis und werden von den Arbeitsagenturen nicht mehr weggeschickt,

sondern als Kunden beraten. Es bestehen belastbare Arbeitszusammenhänge zwischen Organisationen und Arbeitsmarktakteuren, die außerhalb der bestehenden Projekte bislang nicht zusammengearbeitet haben.

Flüchtlinge werden nicht mehr nur als ordnungspolitisches Problem, sondern ansatzweise auch als Individuen wahrgenommen und anerkannt, die ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe genießen und ihre Fähigkeiten und Ressourcen besser als bisher in die deutsche Gesellschaft einbringen können.

Von einer wünschenswerten Politik der Integration von Flüchtlingen vom ersten Tag ihres Aufenthalts an sind wir ebenso weit entfernt wie von einem gleichberechtigten Arbeitsmarktzugang. Jedoch bietet das vom BMAS für weitere drei Jahre aufgelegte Xenos-Sonderprogramm für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Geduldeten gute Chancen, die Fähigkeiten der Betroffenen frühzeitiger zu fördern, um ihnen durch Beschäftigung zu einem Leben in Würde zu verhelfen. Nicht mehr, aber auch nicht weniger. <

Zwischen Arbeitszwang und Ausgrenzung

Die Härten und Widersprüche im Flüchtlingsalltag



Sigmar Walbrecht ist seit September 2003 Mitarbeiter in der Geschäftsstelle des Niedersächsischen Flüchtlingsrats.

Sigmar Walbrecht

Flüchtlinge mit prekärem Aufenthalt befinden sich im Widerspruch zwischen sozialer Isolation, Arbeitsmarktbeschränkungen und der Notwendigkeit, den eigenständigen Lebensunterhalt erwirtschaften zu müssen.

Die Aufenthaltsperspektive von Flüchtlingen ist eng mit dem Nachweis des Lebensunterhaltes durch Arbeit verschränkt. Einige Aufenthaltstitel können nur über den Nachweis eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses oder einer aktuell laufenden Ausbildung erlangt werden. Auch die gesetzliche Altfallregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge ist von dem Grundgedanken getragen, nur solchen Flüchtlingen den Aufenthalt zu erlauben, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Viele Flüchtlinge haben nur einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und unterliegen Beschränkungen bei der Vermittlung und Förderung durch die Arbeitsverwaltung. Darüber hinaus unterliegen sie noch weiteren Sondergesetzen, die eine gesellschaftliche Isolation begünstigen. Unter diesen Umständen ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder einer Ausbildung erheblich erschwert.

Das Recht auf Arbeit ist jedoch ein Menschenrecht. Auch wenn dieses Recht nach Ansicht des Autors mitunter zum Zwang zur Arbeit verkehrt wird, hat es seine Berechtigung: Über die Erwerbsarbeit erwirbt man sich gesellschaftliches Ansehen und eine soziale Stellung. Der Stellenwert der Arbeit ist in unserer Gesellschaft dermaßen hoch, dass das Selbstwertgefühl der meisten Menschen davon abhängt, ob und was sie arbeiten. Letztlich bedeutet Erwerbsarbeit aber vor

allem eine – wenn auch leider nicht selten prekäre – materielle Absicherung und ein gewisses Maß an Selbständigkeit. Dies bleibt Flüchtlingen verwehrt, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Wenn Flüchtlinge einer Erwerbsarbeit nachgehen oder eine betriebliche Ausbildung oder auch nur ein Praktikum machen wollen, müssen sie einige Hürden überwinden:

Wer nicht schon frühzeitig als Flüchtling anerkannt wird und einen Aufenthaltstitel bekommt, unterliegt im ersten Jahr des Aufenthaltes in Deutschland einem generellen Arbeitsverbot. Für die nächsten drei Jahre ist der Zugang zum Arbeitsmarkt nur unter eng begrenzten Voraussetzungen möglich: Im Rahmen der sogenannten „Vorrangprüfung“ stellt die Arbeitsagentur auf der Grundlage der ihr vorliegenden Personaldaten von Arbeitssuchenden fest, ob ein/e deutsche/r oder andere/r bevorrechtigte/r ArbeitnehmerIn den Arbeitsplatz besetzen könnte. Die Flüchtlinge fungieren dabei oftmals unfreiwillig als Job-Scouts, die Arbeitsplätze aufspüren, aber in den meisten Fällen nicht selber besetzen dürfen.

Nach vier Jahren Aufenthalt haben sie endlich auch ohne Aufenthaltserlaubnis einen uneingeschränkten Zugang zu unselbständiger Erwerbsarbeit. Dies allerdings auch nur dann, wenn die Ausländerbehörde ihnen nicht vorwirft, gegen ihre Mitwirkungspflichten zu verstoßen oder die eigene Identität zu verschleiern.

Eine restriktive Arbeitsmarktpolitik gegenüber Flüchtlingen war in der Vergangenheit oftmals auch von dem Bestreben bestimmt, durch eine unattraktive Ausgestaltung

des Flüchtlingsalltags die Zahl der Asylsuchenden in Deutschland zu senken. So brachte der Asylkompromiss von 1993 neben der hinlänglich bekannten drastischen Einschränkung des Asylrechts und einer Kürzung von Sozialleistungen auch eine verschärfte Beschränkung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge mit sich. Das Asylverfahrensgesetz, das im Rahmen des Asylkompromisses reformiert wurde, legte fest, dass Asylsuchende in den ersten drei Jahren nicht arbeiten durften. 1997 verfügte die Bundesregierung sogar ein unbefristetes Arbeitsverbot für alle neu eingereisten Flüchtlinge.

Erst in den letzten Jahren konnten wieder Verbesserungen beim Arbeitsmarktzugang erreicht werden. Mittlerweile gilt das generelle Arbeitsverbot „nur“ noch im ersten Jahr des Aufenthaltes. Geduldete Flüchtlinge können seit Anfang 2009 nach vier Jahren Aufenthalt eine Beschäftigungserlaubnis ohne Vorrangprüfung erhalten, und wer eine Ausbildung machen will, kann dies auch mit einer Duldung bereits nach einem Jahr Aufenthalt. Geduldete mit mindestens vier Jahren Aufenthaltszeit haben seit dem 01.01.2009 überdies Möglichkeiten, Bafög oder Berufsausbildungsbeihilfe zur Finanzierung von Studium oder Ausbildung zu bekommen.

Trotz der bestehenden Arbeitsverbote bzw. -beschränkungen sind nach dem Asylbewerberleistungsgesetz für geduldete Flüchtlinge oder jene im Asylverfahren weiterhin sogenannte „Arbeitsgelegenheiten“ vorgesehen. Diese Arbeitsgelegenheiten werden – vergleichbar den sog. Ein-Euro-Jobs für ALG II-EmpfängerInnen – in den Wohnheimen oder Lagern oder anderweitig bei den Kom-

munen oder gemeinnützigen Trägern verrichtet und mit 1,05 Euro pro Stunde entlohnt. Zur Untätigkeit verdammt und materiell in prekärer Situation, sind diese Arbeitsgelegenheiten für viele Flüchtlinge ein kleiner Lichtblick in der Eintönigkeit des Alltags. Da die Betroffenen dazu verpflichtet werden, haben diese „Arbeitsgelegenheiten“ aber gleichzeitig den Charakter von Zwangsarbeit. Eine Ablehnung dieser Arbeiten führt zur Kürzung der ohnehin kargen Leistungen. Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt wird aber oftmals weiterhin verweigert. Ein taktierender Umgang der Ausländerbehörden mit „Arbeitsgelegenheiten“ und Beschäftigungserlaubnissen, die als Lock- oder Druckmittel gegenüber Flüchtlingen eingesetzt werden, die zur Ausreise genötigt werden sollen kommt nach Auffassung des Autors nicht selten vor.

Viele Arbeitsverhältnisse, die Flüchtlinge eingehen, sind schlecht bezahlt und überdies zumeist befristet. Eine Weiterqualifizierung findet oft nicht statt, vielmehr besteht die Gefahr der Dequalifizierung und somit das Risiko, den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu verlieren. Die eigenen, aus dem Herkunftsland mitgebrachten Qualifikationen werden entweder nicht nachgefragt oder nicht anerkannt, so dass eine Erwerbsarbeit in dem Bereich des bisher Erlernten nur selten zustande kommt.

Eine besondere Problematik ergibt sich für Jugendliche, denen die Beschäftigungserlaubnis versagt wird. Sie haben keine Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen. Zukunftsperspektiven werden ihnen damit oftmals verbaut. Dabei wäre eine Ausbildung nach Abschluss der Schule für

ihren weiteren Lebensweg besonders wichtig, unabhängig davon, ob sie dauerhaft in Deutschland bleiben können oder eines Tages doch in ein anderes Land müssen. Obwohl händeringend junge Arbeitskräfte zur Sicherung der Renten und zur Deckung des FacharbeiterInnenbedarfs gesucht werden, werden diese jungen Menschen, die hier aufgewachsen sind und die Schulen durchlaufen haben, vom Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Sie empfinden das perspektivlose Leben oft als sinnlos und müssen zusehen, wie sie wertvolle Zeit verlieren. Es geht ihnen – wie die Erfahrungen aus den ESF-Projekten zeigen – keineswegs darum, „in die Sozialsysteme einzuwandern“. Sie wollen vielmehr in der Regel arbeiten oder eine Ausbildung machen, um sich eine Perspektive aufbauen zu können.

Die gesetzliche Altfallregelung für langjährig geduldete Menschen sieht vor, dass eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis nur erhalten kann, wer den Lebensunterhalt durch eigene Erwerbsarbeit erwirtschaftet und zukünftig keine Sozialleistungen in Anspruch nehmen wird. Wer jedoch jahrelang kaum eine Chance hatte zu arbeiten, hat – insbesondere in Zeiten der Wirtschaftskrise – Probleme, eine Arbeit zu finden. Angesichts von durchschnittlich 1,3 Millionen abhängig Beschäftigten, die im Jahr 2009 ergänzend ALG II erhielten, darunter 425.000 in Vollzeitarbeit¹, stellt diese Anforderung nach Auffassung des Autors eine Zumutung dar.

Bekanntlich kommen viele Arbeitsverhältnisse durch persönliche Beziehungen zustande. Diese Beziehungen können Flüchtlinge durch die weitreichende soziale Isolation gar nicht erst aufbauen. Beschränkte Sozialleistungen über das Asylbewerberleistungsgesetz,

die Unterbringung in Lagern bzw. Gemeinschaftsunterkünften, Wohnsitzauflagen und die Beschränkung der Freizügigkeit führen zu einem weit reichenden gesellschaftlichen Ausschluss.

Oftmals befinden sich die Aufnahmeeinrichtungen und Wohnheime, in die Flüchtlinge eingewiesen werden, in isolierter Lage. Ein Kontakt zu den BewohnerInnen des Ortes wird erschwert. Tägliche Besorgungen und regelmäßige Arztbesuche sind mit langen Fahrten in die Zentren verbunden, wobei öffentliche Verkehrsmittel für Flüchtlinge kaum finanzierbar sind, insbesondere dann, wenn sie Gutscheine erhalten. Die Enge, die in vielen Gemeinschaftsunterkünften vorherrscht, bedeutet Stress für alle BewohnerInnen und führt zu Spannungen unter ihnen. Vor dem Hintergrund, dass viele Flüchtlinge durch ihre Erlebnisse im Herkunftsland psychisch stark belastet sind², verschlechtert sich ihre Situation in den Wohnheimen oftmals weiter.

Wollen AsylbewerberInnen den Bereich der Ausländerbehörde (also i.d.R. die Stadt oder den Landkreis) verlassen, geht dies nur mit behördlicher Genehmigung. Menschen mit Duldung müssen sich eine solche Genehmigung beim Verlassen ihres Bundeslandes besorgen. Die sogenannte Residenzpflicht unterbindet soziale Kontakte und macht die Teilnahme an kulturellen oder politischen Veranstaltungen nahezu unmöglich. Wohnsitzauflage und räumliche Beschränkung erschweren überdies neben der Wahl des sozialen Umfeldes vor allem auch die Arbeitsplatzsuche. Es liegt auf der Hand, dass es einfacher ist, in Ballungsräumen eine Arbeit zu finden als auf dem „flachen Land“.

1 <http://www.verdi-bub.de/standpunkte/archiv/aufstocker/>

2 Verschiedene Studien belegen, dass ein großer Teil der Flüchtlinge in Deutschland psychisch erkrankt ist. So kommt eine Studie der deutschsprachigen Gesellschaft für Psychotraumatologie zu dem Ergebnis, dass 30-40% aller politischen und Kriegsflüchtlinge traumatisiert sind.

Zu der verschärften Wohnsituation kommt dann noch die äußerst prekäre materielle Situation. Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung für die Dauer des Asylverfahrens, mit einer Duldung oder mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen nach § 25 Abs. 4 und 5 AufenthG erhalten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. In den ersten vier Jahren bekommen sie lediglich Sachleistungen oder Gutscheine und einen kleinen Barbetrag von 40,90 € (für Personen ab dem 14. Lebensjahr) bzw. 20,45 € (für Jüngere). Mit diesem Geld müssen sie dann Dinge zahlen, die mit Gutscheinen nicht erhältlich sind, wie z.B. Busfahrkarten oder Anwaltshonorare. Selbst die Fahrt zu einem Vorstellungsgespräch wird so für Flüchtlinge zu einem finanziellen Kraftakt.

Die gesamten Leistungen (Gutscheine + Barbetrag), die Flüchtlinge nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten, liegen ca. 35 % unter dem Niveau von ALG II. Seit Einführung des Sondergesetzes 1993 gab es keine Erhöhung. Das sogenannte „sozio-kulturelle Existenzminimum“, das eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen soll, wird Flüchtlingen damit nicht zugestanden³.

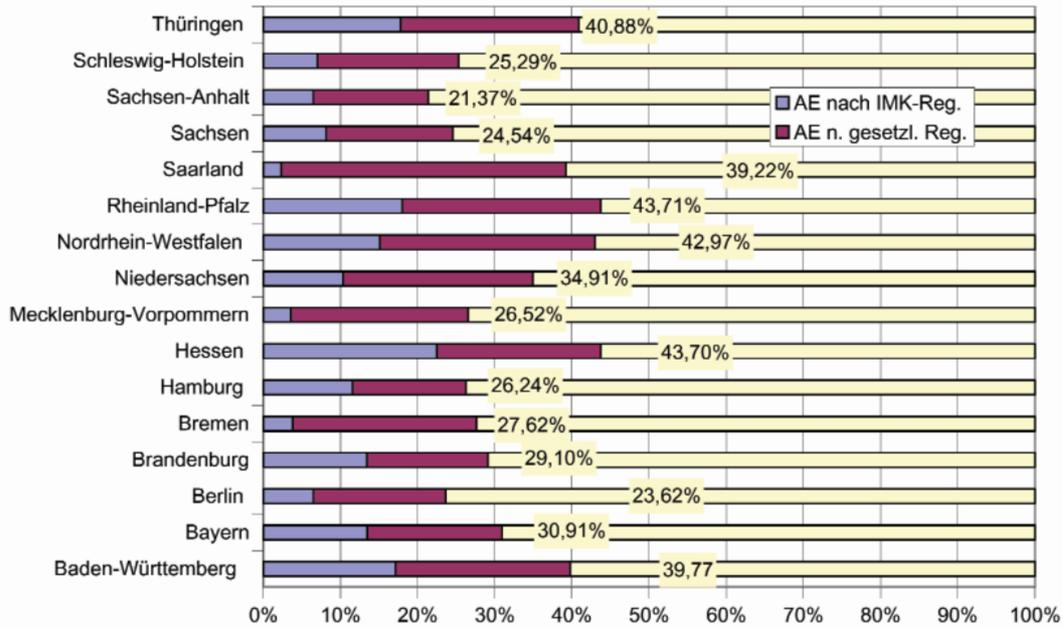
Für nicht wenige Flüchtlinge wird die Situation darüber hinaus noch durch Leistungskürzungen verschärft, denn wer gegen die behördliche Mitwirkungspflicht verstößt, also nach Ansicht der Behörden schuld ist, dass er/sie nicht abgeschoben werden kann, bekommt oftmals neben einem Arbeitsverbot noch das Bargeld gestrichen. Unter diesen Bedingungen ist eine Teilnahme am sozialen Leben noch weit weniger möglich, eine weitere Isolation damit zwangsläufig. Lediglich über die Kinder und Jugendlichen, die schulpflichtig sind, findet ein intensiverer Austausch mit der angestammten Bevölkerung statt.

Der hier beschriebene gesellschaftliche Ausschluss betrifft eine große Zahl von Flüchtlingen in Deutschland, und sie leben unter diesen Bedingungen über viele Jahre. So lebten am 31. März 2010 in der Bundesrepublik knapp 88.000 Menschen mit einer Duldung, davon über 56.000 seit mehr als sechs Jahren.⁴ Nach Auffassung des Autors sollten auch diese Menschen die vollen sozialen Rechte erhalten, um uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können. <

³ Ob das Bundesverfassungsgericht, das die willkürliche Festsetzung des ALG II-Satzes moniert hat, auch die willkürlich festgelegten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beanstanden wird, ist noch offen. Immerhin ist das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen der Ansicht, dass die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz verfassungswidrig seien, und hat dem Bundesverfassungsgericht die Frage zur Grundsatzentscheidung vorgelegt.

⁴ Laut Ausländerzentralregister nach Angaben in einer Antwort der Bundesregierung vom 30.04.2010 auf eine kleine Anfrage der Fraktion Die Linke im Bundestag.

Erteilung AE bis zum 31.12.2009 im Verhältnis zur Zahl der Geduldeten Ende 2006



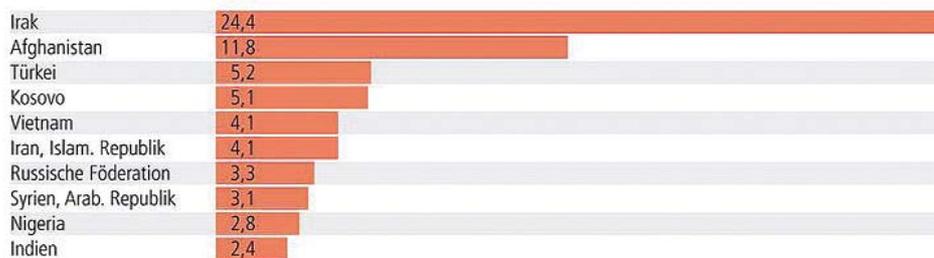
Grafik: Flüchtlingsrat Niedersachsen

MIGRATION & QUALIFIZIERUNG



Asylbewerber in Deutschland, Hauptherkunftsländer im Zeitraum 01.01.-30.11.2009 in Prozent

Gesamtzahl der Erträge: 20.429



Quelle: BAMF Dezember 2009

Endlich eine Ausbildungsstelle

Hidir Seyyar

Aufgenommen durch: BTEU

Hidir ist 23 Jahre alt und lebt seit seinem 18. Lebensjahr alleine in Deutschland. Seine Eltern wurden vor vier Jahren nach ihrem 11-jährigen Aufenthalt in Deutschland in die Türkei abgeschoben, seither hat er sie nicht wieder gesehen. Ins AZF-Programm wurde er am 15.08.2009 aufgenommen.

Beim „Bund Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen (BTEU)“ lernten wir Hidir in einem Vorstellungsgespräch Mitte Januar als einen sehr pessimistisch eingestellten Jugendlichen kennen, der kaum noch Hoffnung auf eine Ausbildungsstelle hatte. Die zwischen ihm und der Ausländerbehörde getroffene Vereinbarung sah vor, dass er bei Antritt einer qualifizierten Ausbildung eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten würde. Eine Ausbildungsstelle hatte er jedoch im Jahr 2009 nicht gefunden. Kurz bevor er zu uns kam, brach er eine Maßnahme vom Arbeitsamt ab, da diese ihm sinnlos erschien.

Nach einem Kennenlerngespräch halfen wir ihm, seine Bewerbungsunterlagen zu optimieren und sich auf eine Reihe

von Stellenausschreibungen zu bewerben. Hidir wurde zwar zu einigen Vorstellungsgesprächen eingeladen, aber leider führte keines zu einer Einstellung. Er war der Ansicht, dass sein unsicherer Aufenthaltsstatus die Problematik darstellte. Die Arbeitgeber würden gebürtige Deutsche oder aber Personen mit sicherem Aufenthaltsstatus bevorzugen.

Im April 2010 kam Hidir erneut zu uns, um seine Bewerbungsmappe zu aktualisieren und weitere Stellen zu recherchieren. Zur gleichen Zeit suchte das BTEU-Mitgliedsunternehmen „Kibar Immobilien“ einen Auszubildenden. Hidir bewarb sich auch auf diese Stelle und bekam durch unseren Kontakt die Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch.

Herr Kibar nahm Hidir ab dem 1. Mai zunächst als Praktikanten in seinen Betrieb auf. Im ersten Monat wollte sich Herr Kibar ein Bild von den Fähigkeiten, Kenntnissen und dem Engagement des jungen Mannes machen. Anfang Juni war der Arbeitgeber überzeugt und beschloss, Hidir eine Chance zu geben.

Am 1. August begann Hidir seine Ausbildung bei Kibar. <

Vom Flüchtling zum Unternehmer

Streng nach Vorschrift wäre es nichts geworden



Aytac Savurur ist Betreiber des Restaurants „Tandure“ in Hannover und brachte es als Flüchtling zu einem besonders qualitätsbewussten und kreativen Gastronomen.

Interview mit Aytac Savurur, dem Inhaber des Restaurants „Tandure“ in Hannover

AZF: Herr Savurur, durch den BTEU Vorstandsvorsitzenden Herrn Güler haben wir erfahren, dass Sie seinerzeit als Flüchtling nach Deutschland gekommen sind. Können Sie uns erzählen, wie es für Sie war, hierher zu kommen?

Savurur: Ich bin mit 18 Jahren als politischer Flüchtling nach Deutschland gekommen. Ende der 70er Jahre herrschte eine sehr große Unruhe in der Türkei. Es herrschte ein oligarchischer Staatsapparat mit starken Militaristen im Hintergrund, und viele linke Organisationen kämpften dagegen. Zwei meiner Cousins wurden in dieser Zeit von den „Grauen Wölfen“ umgebracht.

Ich selbst wurde drei Mal verhaftet und war insgesamt 20 Monate im Gefängnis. Im Gefängnis habe ich auch meine Ausbildung und meinen Schulabschluss gemacht, einschließlich der Hochschulzugangsberechtigung, was in der Türkei nicht so einfach ist. Mein Onkel war Lehrer und hat mir die notwendigen Bücher zukommen lassen, damit ich an den Abschlussprüfungen teilnehmen konnte, die ich auch bestanden habe.

Nachdem ich 1979 nach neun Monaten Haft aus dem Gefängnis entlassen wurde, hat mir mein Vater einen Pass besorgt, so dass ich das Land verlassen konnte. Ich denke heute, dass er damals genau das Richtige getan hat, denn 1980 gab es dann den großen Militärputsch in der Türkei, und es wurden viele unschuldige Menschen gefoltert und hingerichtet.

Über Salzburg sind mein Vater und ich dann ohne Visa nach Deutschland eingereist, da man zu der Zeit kein Visum benötigte. Mein in Braunschweig lebender Onkel und mein Cousin haben uns aufgenommen. Mit den hier lebenden Türken habe ich mich politisch engagiert und in der damaligen Organisation „Türkiyeli Isci Dernekleri“ (Türkische Arbeiter Vereine) aktiv mitgewirkt.

AZF: Wann haben Sie Ihren Asylantrag gestellt?

Savurur: Während einer Flugblatt-Aktion im Januar 1980 kam es in Braunschweig zu einer Schlägerei mit den türkischen „grauen Wölfen“, einer faschistischen Organisation. Als die Polizei kam, stellte sie fest, dass ich keine Aufenthaltsgenehmigung hatte. Deshalb habe ich dann einen Asylantrag gestellt. Bis dahin wollte ich eigentlich keinen Asylantrag stellen, sondern ein Studium beginnen.

Mein Asylantrag wurde 1982 abgelehnt. Die Begründung war, es sei nicht glaubhaft, dass ich politisch verfolgt wurde, wenn ich im Gefängnis mein Abitur machen konnte. Es war aber alles die Wahrheit, so wie ich es erzählt habe.

Ich sollte dann abgeschoben werden, woraufhin meine Frau und ich uns entschlossen haben zu heiraten. Meine Frau ist Deutsche, deshalb durfte ich bleiben. Mein Bruder dagegen hat seine Koffer gepackt und ist zuerst nach Paris gegangen. Man kann sagen, er wurde hauptberuflich Flüchtling: Von Frankreich ging er nach Holland, dann zurück nach Frankreich und schließlich nach England. Inzwischen leben vier meiner Geschwister sowie meine Eltern in England und haben auch englische Pässe.

In dieser Zeit war ich auch viel im Jugendzentrum und in politischen Zusammenhängen aktiv und habe mir selbst Deutsch beigebracht – ohne Schule oder Sprachkurse.

AZF: Wurden Sie damals bei Ihrer Asylantragstellung unterstützt und beraten?

Savurur: Ich wurde unterstützt von der linken türkischen Organisation „Devrimci Isci“, die in ganz Deutschland gut organisiert war und an deren politischen Aktivitäten ich mich beteiligt habe. Jemand aus der Organisation, der gut Deutsch sprach, brachte mich zu einem Anwalt, und dann haben wir den Antrag gestellt.

Während meiner Zeit als Asylbewerber habe ich dann auch schon gearbeitet, obwohl Asylbewerber eigentlich keine Arbeitserlaubnis erhalten haben. Ich bin zum Arbeitsamt gegangen und habe ihnen gesagt, dass ich unbedingt arbeiten möchte. Als sie mir keine Arbeitserlaubnis erteilen wollten, habe ich zwei Tage von 8:00 Uhr bis zum Feierabend vor dem Arbeitsamt „gestreikt“, bis meine Sachbearbeiterin überzeugt war und ich die Arbeitserlaubnis bekam.

AZF: Als was haben Sie gearbeitet?

Savurur: Zuerst habe ich in einer Mehlfabrik gearbeitet. Nachdem ich dann besser Deutsch sprechen konnte, habe ich, da ich auch Koch bin, in türkischen und griechischen Restaurants gearbeitet.

AZF: Haben Sie eine Ausbildung zum Koch in der Türkei gemacht?

Savurur: Ja. Ich habe schon während meiner Schulzeit regelmäßig im Restaurant meines

Onkels gearbeitet. Meine Ausbildung habe ich dann im Gefängnis gemacht. Da mussten wir uns selbst versorgen, und ich habe dann mittags und abends immer für 40 Personen gekocht. So habe ich im Gefängnis mein Hobby zum Beruf gemacht.

AZF: Sie sagten, Sie wollten in Deutschland studieren. Was ist daraus geworden?

Savurur: Da weder mein Onkel noch meine Eltern, die selbst auf der Flucht waren, ein Studium finanzieren konnten und ich auch niemandem zur Last fallen wollte, konnte ich nicht studieren.

AZF: Wann haben Sie beschlossen, sich selbstständig zu machen?

Savurur: Das war 1983, nachdem ich einen Job in einem türkischen Lokal gekündigt hatte, weil der Inhaber mich ungerecht behandelte. Ich habe in Braunschweig einen leer stehenden Laden gesehen, und meine Frau hatte gerade 5.000,- DM als Bafög-Nachzahlung bekommen. Da haben wir beschlossen, den Laden zu mieten, und ich habe ein Lebensmittelgeschäft eröffnet. Ich habe den Laden dann mit meinen Kochkünsten erweitert. Ich habe Salate vorbereitet und verkauft und Fleisch für die Gastronomie verarbeitet. In dieser Zeit habe ich mir den Beruf des Fleischers selbst beigebracht. Zu Beginn hatte ich jemanden eingestellt und von ihm das Schlachten gelernt. Es hat sich bei den türkischen Migranten dann schnell herumgesprochen, dass ich selbst und nach den Regeln des Koran, also „helal“, schlachte. Dreimal in der Woche bin ich auch nach Hannover auf den Großmarkt gefahren. Also der Erfolg kommt nur

von Fleiß und harter Arbeit. Ich habe von niemandem etwas geschenkt bekommen, eher habe ich vielen etwas geschenkt. 1985 habe ich in der Nähe der Hochschule für bildende Künste in Braunschweig mein erstes Restaurant eröffnet, mit dem ich auch sehr erfolgreich war.

AZF: Wann sind Sie nach Hannover gekommen?

Savurur: Ende 1987 sind wir nach Hannover umgezogen. 1988 habe ich dann das Restaurant Tandure eröffnet, seit 22 Jahren sind wir an der gleichen Stelle. 1994 bin ich dann auch in den Fleischgroßhandel eingestiegen. Das geschah aus der Not, weil mein Fleischlieferant nicht mehr liefern konnte. Ich habe dann ein eigenes Kühlhaus gebaut und Lämmer direkt aus Schottland importiert. Im Jahr 2000 konnten wir wegen des BSE-Skandals kein Fleisch mehr aus Schottland liefern lassen, deshalb sind wir auf besondere Lämmer umgestiegen, die in der Uckermark bei Berlin gezüchtet werden. In der Krisenzeit haben wir in Berlin selbst geschlachtet. 2001 habe ich dann mit der Dönerproduktion angefangen. Wir wollten von Anfang an besseren Döner machen. Seit 2001 bin ich also auch in der Dönerindustrie tätig. Seit drei Jahren arbeite ich intensiv an der Herstellung von Dönerfleisch, seitdem produzieren wir direkt am Großmarkt in Bornum mit 60 Mitarbeitern 8 bis 12 Tonnen Dönerfleisch am Tag. Mittlerweile beläuft sich unser Jahresumsatz mit der Dönerherstellung auf 8 bis 10 Mio. €. 20% unserer Produktion wird in Deutschland verkauft, die restlichen 80% exportieren wir nach Spanien, Italien, Belgien, Frankreich und Österreich.

AZF: Und Ihr Unternehmen expandiert weiter?

Savurur: Ich habe immer eine Vision, eine Idee, wie man etwas verbessern kann. Mit dem Restaurant Tandure zum Beispiel habe ich mir vorgenommen, einen Maßstab für die Qualität türkischer Küche zu setzen. Genau diese Qualität möchte ich nun auch in Schnellrestaurants erreichen. Bisher haben wir in Hannover-Linden für andere Restaurants Lahmacun, Pide und Börek produziert. Da die Käufer aber nur noch Fabrikpreise zahlen wollten, zu denen wir nicht handwerklich produzieren können, habe ich vor drei Monaten selbst ein Tandure-Schnellrestaurant eröffnet. Dort verkaufen wir hochwertige Döner-Kebab, Pizza, frische Pasta und Salate. Diese Qualität soll nun auch standardisiert werden. Wir arbeiten deshalb gerade an einem Handbuch und einem Franchise-Konzept.

AZF: Gab es für Sie als Flüchtling besondere Schwierigkeiten bei der Gründung Ihres Unternehmens?

Savurur: Was für mich ein großes Hindernis darstellte, war die Tatsache, dass ich nicht die Erlaubnis hatte, ein Gewerbe zu eröffnen. Am Ende wurde das Gewerbe dann auf den Namen meiner Frau angemeldet. Das brachte aber auch Probleme mit sich, da meine Frau ja nun gegenüber den Behörden verantwortlich war, während ich das eigentliche Geschäft geleitet habe.

AZF: Wie bewerten Sie die Tatsache, dass Sie Ihre persönlichen Ressourcen und die in der Türkei erlernten Fertigkeiten in Deutschland nur gegen den Widerstand der Behörden auf

dem Arbeitsmarkt einbringen konnten?

Savurur: Wäre es nach den Behörden gegangen, wäre aus meiner Unternehmensgründung nichts geworden. Sie haben mir damals alle Türen vor der Nase zugeschlagen. Nur durch das Glück, mit einer deutschen Frau verheiratet zu sein, konnte ich das Unternehmen gründen, mit dem ich heute so erfolgreich bin. Die damit verbundenen Steuereinnahmen hätte sich der deutsche Staat durch die Lappen gehen lassen.

AZF: Ihre Integration in den Arbeitsmarkt, vom Erstreiten der Arbeitserlaubnis bis zur Leitung eines erfolgreichen Unternehmens, brauchte viel Geduld und Durchsetzungskraft. Ist dieses artnäckige Bestehen auf Ihren Rechten auch durch Ihre Erfahrungen aus der politischen Arbeit begründet?

Savurur: Sicherlich, dieser Mut, alleine vom Staat etwas zu verlangen, kommt nicht von ungefähr, und auch meine politische Erfahrung hat mir Mut gegeben. Viele Migranten, die nie politisch aktiv waren, haben diesen Mut vielleicht nicht. Wer politisch aktiv ist, macht mehr Erfahrungen mit Staat und Behörden und findet sich besser im Behörden-dschungel zurecht. Man ist genauer informiert und weiß, welche Möglichkeiten es gibt, um seine Rechte zu fordern. Meinen Mut habe ich aus meinem politischen Bewusstsein hergeleitet.

AZF: Sind Sie heute noch politisch aktiv?

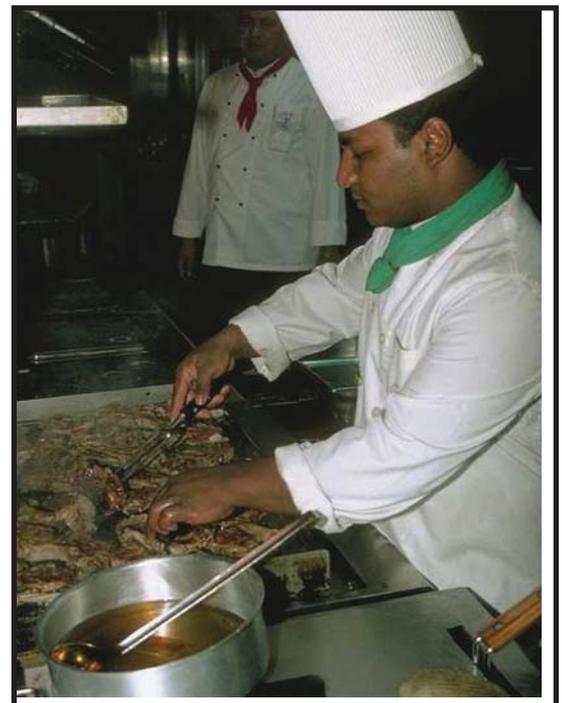
Savurur: Nein, heute engagiere ich mich eher im sozialen Bereich. Ich unterstütze zum Beispiel Projekte für ältere Menschen oder Flüchtlingskinder. In

der Türkei unterstütze ich regelmäßig junge Frauen, die studieren möchten. Die Studentinnen erhalten einen monatlichen Zuschuss von 100,- €, um sich ihr Studium finanzieren zu können.

AZF: Beschäftigen Sie selbst Flüchtlinge und Geduldete in Ihrem Unternehmen?

Savurur: Ja natürlich. Bei uns kommt es vor allem auf das Können an. Die Probleme mit den Behördengängen kenne ich ja, da ich selbst diesen Weg gehen musste. Ich habe deshalb schon viele meiner Mitarbeiter bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis unterstützt. Manchmal ging es dabei auch um die Erteilung oder Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis. Ich weiß, dass viele deutsche Arbeitgeber diese ganze Bürokratie vermeiden, weil es sehr mühsam und zeitaufwendig ist. Aber ich denke, dass ich als Arbeitgeber so viel mehr zur Integration von Migranten und Flüchtlingen leiste, und darauf bin ich auch stolz. <

Bild: Access Media Lüddecke, Braunschweig



Prekäre Beschäftigung Ein Blick aus der Beratungssituation



Naciye Celebi-Bektas ist Beauftragte für Migrations- und Flüchtlingspolitik und Koordinatorin des DGB für AZF Hannover - Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge

Naciye Celebi-Bektas

Das DGB-Teilprojekt im Projekt „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ hatte unter anderem die Aufgabe der Beratung und Vermittlung von arbeitssuchenden Flüchtlingen. Eine der auffälligsten Erfahrungen aus unserer Projektarbeit ist, dass Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge überdurchschnittlich häufig die Annahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen bedeutet.¹ Für die Gewerkschaft, die sich den Kampf für gute Arbeit und gegen die gesellschaftliche Ausweitung prekärer Beschäftigung auf die Fahnen geschrieben hat, ist diese Erfahrung Grund zum Nachdenken und auch zur Reflektion unserer eigenen Projektarbeit. Bedeutet die Vermittlung von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zwangsläufig die Inkaufnahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse?

Bei der Suche nach Antworten auf diese Frage ist natürlich zuerst festzuhalten, dass MigrantInnen in Deutschland überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind. Flüchtlinge sind davon besonders betroffen, da für sie besondere Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs, bis hin zu Arbeitsverboten, bestehen und ihre soziale Situation oft schwierig ist. Prekäre Lebenssituationen und prekäre Beschäftigung stehen meist in engem Zusammenhang, denn für Menschen, die lange unter schwierigen Umständen leben, kann auch eine unsichere Beschäftigung einen subjektiven Fortschritt bedeuten.

Das heißt auch, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die wir aus der Perspektive der Normalarbeitsverhältnisse als erzwungene Einschränkung erleben, von den Betroffenen nicht in jedem

Fall als prekär erlebt werden. Sie stellen für diese eine frei gewählte Alternative zur (prekären) Situation der Arbeitslosigkeit dar. Dies gilt umso mehr, wenn der eigene Aufenthalt in Deutschland an die Bedingung eines eigenen Einkommens geknüpft ist.

Langfristig gesehen ist die Annahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse nach dem Motto „Besser als gar nichts“ aber nicht überzeugend. Die im Rahmen der Diskussion um Hartz-IV oft behauptete positive Wirkung z.B. von Leiharbeit und Minijobs lässt sich nicht bestätigen. Unserer Erfahrung nach besteht viel mehr die Gefahr, dass sich prekäre Lebenslagen bzw. die prekäre Aufenthaltssituation von Flüchtlingen verfestigen. Prekärer Beschäftigung ist deshalb mit wirksamen Konzepten entgegenzutreten, um Betroffenen eine langfristige und beständige Integration in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Damit würde auch die soziale Integration der Flüchtlinge besser gefördert.

Zur Verdeutlichung dieser Ausführungen lassen sich einige Beispiele aus unserer Beratungspraxis heranziehen.

Als besonders hinderlich für die Arbeitsmarktintegration stellen sich immer wieder die aufenthaltsrechtlichen Einschränkungen dar, mit denen die Flüchtlinge und deren Berater konfrontiert sind. Dazu zählen das Arbeitsverbot im ersten Jahr nach der Einreise, der nachrangige Arbeitsmarktzugang für Geduldete und Asylbewerber in den ersten vier Jahren des Aufenthaltes sowie die sogenannte „Residenzpflicht“.

¹ Mini- und 1-Euro-Jobs, Niedriglohnjobs, Werkvertragsarbeit.

Da ist zum Beispiel Herr B., der in einem kleinen Ort nahe Alfeld lebt und sich über die schlechte Verkehrsanbindung beklagt, die eine große Hürde für seine Arbeitssuche ist. Selbst die Teilnahme an einem kostengünstigen Sprachkurs in der Stadt wurde so auf Grund der Fahrtkosten oder mangelnder Verbindung zu einer großen Hürde. Auch die Beratung der Ehefrau von Herrn B., die sich um den Haushalt und die Kinder kümmert, erweist sich als schwierig. Sie kann das Dorf nur selten verlassen und lebt so fast in Isolation. In einer Großstadt dagegen könnte die geschickte Hauswirtschaftsmanagerin leichter Arbeit finden und so nicht nur etwas zum Familieneinkommen beitragen, sondern endlich ihre Selbstzweifel hinter sich lassen.

Die Aufhebung der Residenzpflicht für Asylbewerber und

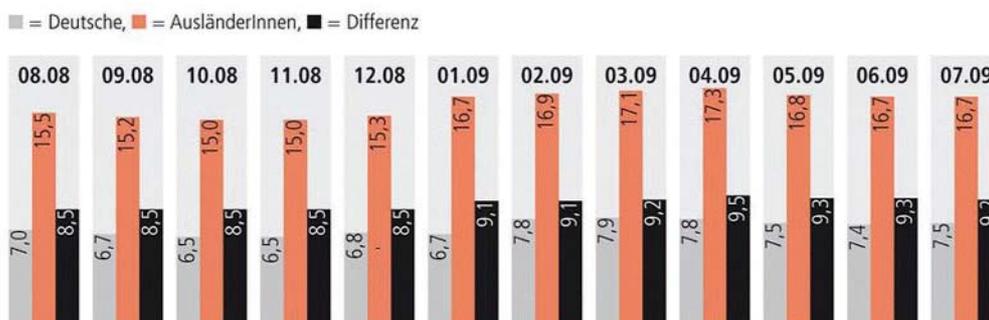
Geduldete würde die Situation im Allgemeinen erheblich erleichtern und ihre Chancen, unabhängig von öffentlichen Leistungen zu leben, deutlich erhöhen.

Ein weiteres Problem, das uns im Beratungsalltag häufig begegnet, ist die Nicht-Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Formale Bildungsabschlüsse aus den Herkunftsländern werden hierzulande nur sehr eingeschränkt anerkannt. Hunderttausende Menschen mit Migrationshintergrund haben einen Hochschulabschluss, den sie im Ausland erworben haben. Wegen formaler Ablehnungsgründe und/oder fehlender Bewertungsmöglichkeiten werden sie oft so behandelt, als seien sie unqualifiziert oder ungelernt.

Sie haben weniger Zugang zu Fort- und Weiterbildung und sind überdurchschnittlich oft nicht in ihrem erlernten Beruf bzw. weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt.

Zahlenwerk: Arbeitslosenquoten - Ausländerinnen (in Prozent) und Differenz (in Prozentpunkten)

Stand: Juli 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer) Juli 2009

Frau O., diplomierte Ingenieurin aus der Ukraine, erkundigt sich bei der Beratung über eine Weiterbildungsmöglichkeit als Bürokraft. Sie sieht für sich nicht die Möglichkeit, in ihrem erlernten Beruf Fuß zu fassen, da sie mit 52 Jahren keine Chance sieht, die Anerkennung ihres Diploms zu verfolgen und mit einer Weiterbildung doch noch als Ingenieurin arbeiten zu können. Sie möchte so schnell wie möglich am Arbeitsmarkt teilnehmen, auch wenn es sich um eine geringer qualifizierte Stelle oder ein geringfügiges Arbeitsverhältnis handelt.

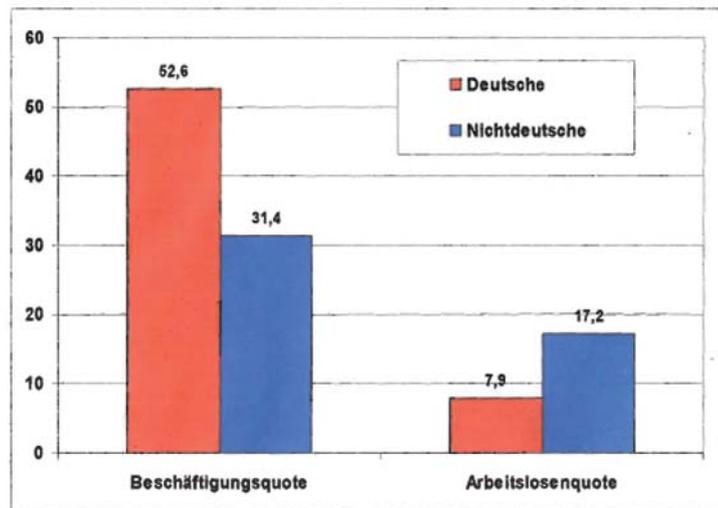
Bei der Gruppe der Flüchtlinge kommt es zusätzlich oftmals vor, dass sie keinerlei Dokumente bei sich haben, weil diese zerstört wurden oder auf der Flucht verloren gingen. Oft lassen sich diese auf Grund der politischen Situation im Heimatland auch

nicht mehr beschaffen. Frau S. aus dem Kosovo erzählte uns in der Beratung, dass sie vor ihrer Flucht all ihre Dokumente im Garten vergraben hat. In Fällen wie diesem lässt sich keinerlei schulische oder berufliche Qualifikation nachweisen.

Einen individuellen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse gesetzlich zu verankern und anschlussfähige Aus- bzw. Weiterbildungsperspektiven in Deutschland anzubieten, wäre ein großer Vorteil für die Betroffenen und würde das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gemengelage von aufenthaltsrechtlichen Barrieren, fehlenden Qualifikationen (bzw. Nachweisen), zeitlicher Entfremdung vom Arbeitsmarkt

Die prekäre Beschäftigungssituation von Flüchtlingen
Quelle: Bundesagentur für Arbeit



sowie oft mangelnder Deutschkenntnisse auf Grund jahrelang isolierter Lebenssituationen für die Zielgruppe fast automatisch in prekäre Beschäftigungsverhältnisse führt.

Die Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung würde sich langfristig sicherlich fruchtbarer zeigen als die Vermittlung in Niedriglohnjobs. Dazu müssten aber grundlegende gesetzliche Regelungen geändert werden, die den Arbeitswillen der Betroffenen sowie auch unsere Tätigkeit als BeraterInnen heute noch stark einschränken.

Dass es in der Gesetzgebung auch Alternativen gibt, zeigt der internationale Vergleich:

So erlaubt das schwedische Arbeitsrecht MigrantInnen mit einem Jahresvisum in fast allen Arbeitsbereichen tätig zu sein oder sich selbstständig zu machen. Damit sind sie EU-Bürgern gleichgestellt. Arbeitslose MigrantInnen erhalten Sprachunterricht und berufliche Fördermaßnahmen².

Was tun die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang?

Die Gewerkschaften setzen sich für existenzsichernde Arbeitsverhältnisse und für die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne ein. Im Hinblick auf die Leiharbeit gilt die Forderung: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Weiterhin fordern wir die Einrichtung von Betriebsräten, insbesondere in Bereichen prekärer Beschäftigung.

Für prekär Beschäftigte bieten die Gewerkschaften Unterstützung in Form von Öffentlichkeitsarbeit und Beratungsangeboten.

Mit der Beteiligung am Projekt „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ setzt sich der DGB für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Flüchtlingen ein.

Durch das konkrete Beratungs- und Vermittlungsangebot erhalten wir einen sehr individuellen Einblick in die Beschäftigungssituation der Flüchtlinge und deren Folgen. Diese Erkenntnisse werden in der Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge umgesetzt, die wir teilweise auch selbst anbieten.

Im Hinblick auf die Arbeitgeberseite hat sich in der Vermittlungstätigkeit herausgestellt, dass viele Betriebe nur mangelhaft über die Aufenthaltsrechtliche Situation von Flüchtlingen informiert sind und beispielsweise geduldete Flüchtlinge nur selten einstellen. Hier konnte in einzelnen Gesprächen positiv auf die Betriebe eingewirkt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der sich aus den Erfahrungen der Vermittlung ergeben hat, ist das Thema interkulturelle Kompetenz. Im Anschluss daran wurden interkulturelle Trainings und Seminare zu interkultureller Kompetenz durchgeführt.

Des Weiteren wurde mit der Durchführung von Informationsveranstaltungen im Rahmen des Projektes die Vernetzung der Akteure gefördert. Dem DGB ist es insbesondere wichtig, seine Mitgliedsgewerkschaften sowie die Betriebs- und Personalräte über die rechtliche und soziale Situation der Zielgruppe zu informieren.<

² Quelle: Migrant Integration Policy Index (MIPEX)
<http://www.integrationindex.eu/>

Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge



Sabine Meyer ist Projektleiterin der HWK Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH auf dem Gebiet arbeitsmarktlicher Qualifikation und Integration. In diesem Rahmen ist sie auch Expertin für Kompetenzfeststellungsverfahren im Handwerk.

Sabine Meyer

Eine der Aufgabenstellungen der Handwerkskammer Hannover, umgesetzt durch die Tochter HWK Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH, sind zukunftsweisende Projekte zur Stabilisierung handwerklicher Strukturen als nachhaltiger Beitrag zur Unterstützung von Betrieben und Menschen. Im Einklang mit den Aufgabenstellungen unserer Partner im Projekt „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge in Hannover“ (AZF) durchlaufen die Klienten ein hauseigenes Profiling, um mögliche berufliche Perspektiven im Bereich Handwerk aufzuspüren.

Soziale Hintergründe

Die Heranführung von Flüchtlingen an den deutschen Arbeitsmarkt erfordert das Verständnis ihrer speziellen Lebenssituation. Regelmäßig fehlen Nachweise, die auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland von zentraler Bedeutung sind: Zeugnisse, Abschlüsse, berufliche Qualifikationen. Bürgerkriegshistorien sorgen häufig für den dauerhaften Verlust persönlicher Unterlagen. Darüber hinaus führt die obligate Nichtanerkennung der Berufsausbildung aus dem Herkunftsland selbst bei denjenigen, die noch Nachweise besitzen, zu einer Art Null-Status.

Vor uns sitzen Menschen, deren Lebensleistung entwertet wurde. Hinzu kommt, dass die oft jahrelange Arbeitslosigkeit und die soziale Isolation – beides bedingt durch die bisherige Gesetzgebung für Flüchtlinge – eine zeitliche Entfremdung von Strukturen des Erwerbsprozesses und das Verlernen ehemals alltäglicher beruflicher Tätigkeiten mit sich bringen. Kein Tagesrhythmus, keine Aufgabe, kein Ziel...

Es bedarf demzufolge eines Instruments, das einen möglichst raschen und erfolgreichen Einblick in die fachlichen und sozialen Kompetenzen ermöglicht. Hierzu wurde das von der HWK Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH entwickelte Instrument des Profilingverfahrens eingesetzt.

Icebreaker

In einem persönlichen Gespräch werden die Flüchtlinge zunächst ausführlich beraten. Erfahrungen haben gezeigt, dass gerade eine freundlich zugewandte Atmosphäre der Schlüssel zu einem ergebnisreichen Dialog ist. Es gilt Hemmschwellen abzubauen, um Vertrauen und Zugang zu Menschen zu schaffen. Meist wurden bis dahin überwiegend negative Erfahrungen mit deutschen Institutionen gesammelt. Dabei wird nach verschütteten oder aufkeimenden Interessen und Fertigkeiten geforscht. Zum Auffinden selbst unbewusster Stärken und Fähigkeiten kommen hier auch ungewöhnliche Fragen zum Einsatz: „Schildern Sie bitte Ihren Tagesablauf..., wie sieht Ihr Freundeskreis aus, was sind Ihre Hobbys? ... Wenn Sie sich etwas wünschen könnten...“

Profiling

Für die Sondierung von Eignungen und Fertigkeiten wird ein jeweils individuell angepasstes Profiling eingesetzt. Generell findet dies bei der Handwerkskammer Hannover zur Feststellung von Kompetenzen an Gesellen im Handwerk statt – mit variierten Prozessabläufen. Für die Gruppe der Flüchtlinge wurde das Profilingverfahren modifiziert. Das Verfahren sieht sowohl die Selbsteinschätzung/-bewertung als auch die Fremdeinschätzung durch Ausbilder und andere Teilnehmer vor. In

der Praxis wird der Proband eingeladen für ca. eine Woche an fachlichen Qualifizierungen teilzunehmen. Kosten für Arbeitskleidung, Fahrten und ggf. Übernachtungen werden von der Handwerkskammer Hannover im Rahmen des Projekts erstattet. Gewerke wie Kfz-Bereich, Metall, Maler- und Lackierer, Sanitär-Heizung-Klima-Technik und Bau werden von den Klienten bevorzugt angesteuert. Hier werden sowohl praktische Arbeitsproben gefertigt als auch theoretische Inhalte vermittelt.

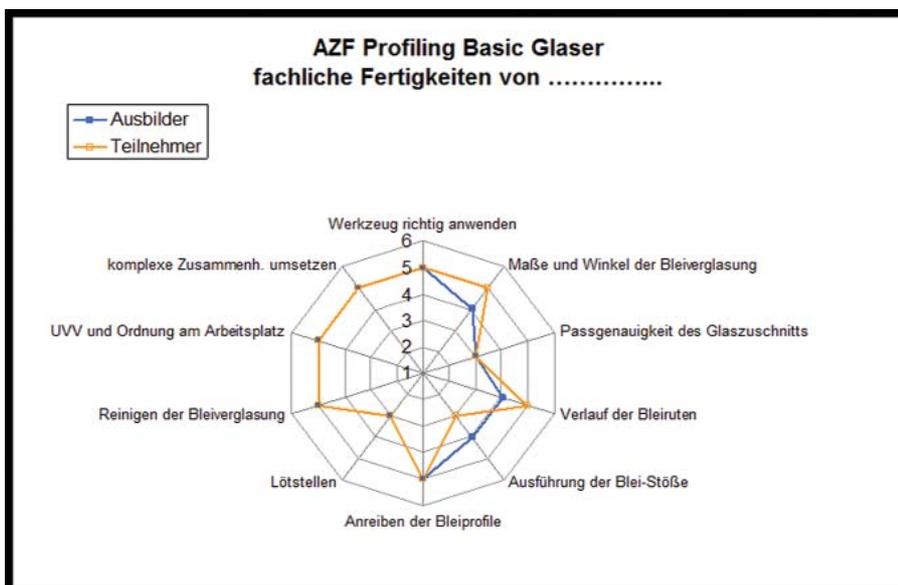
Das Profiling erfasst die Kenntnisse differenziert, plastisch, spielerisch und präzise. Es ermöglicht durch eine grafische Übersicht die gemeinsame Diskussion über Schwerpunkte und Entwicklungsbedarfe zwischen Berater, Ausbildern und Probanden. Nach einem Zeitraum von 1-2 Wochen mit speziellen Aufgaben in der Werkstatt und Gesprächen zur Ermittlung der fachlichen und sozialen Fertigkeiten wird eine Ausbildereinschätzung mittels eines Profilingbogens abgegeben.

Gleichfalls hat der Teilnehmer die Aufgabe, sich selbst einzuschätzen.

Am Ende des Profilingzeitraums folgt ein Abschlussgespräch mit einer umfassenden Perspektivberatung. Die Ergebnislage mündet bei handwerklicher Eignung in eine Empfehlung, die ein wichtiges Element zukünftiger Bewerbungen um Ausbildung oder Arbeit darstellt. Sollten sich andere Präferenzen als die erwarteten gezeigt haben, werden gemeinsam berufliche Alternativen entwickelt, die das Leistungspotential des Probanden widerspiegeln.

Erfolgslebnisse

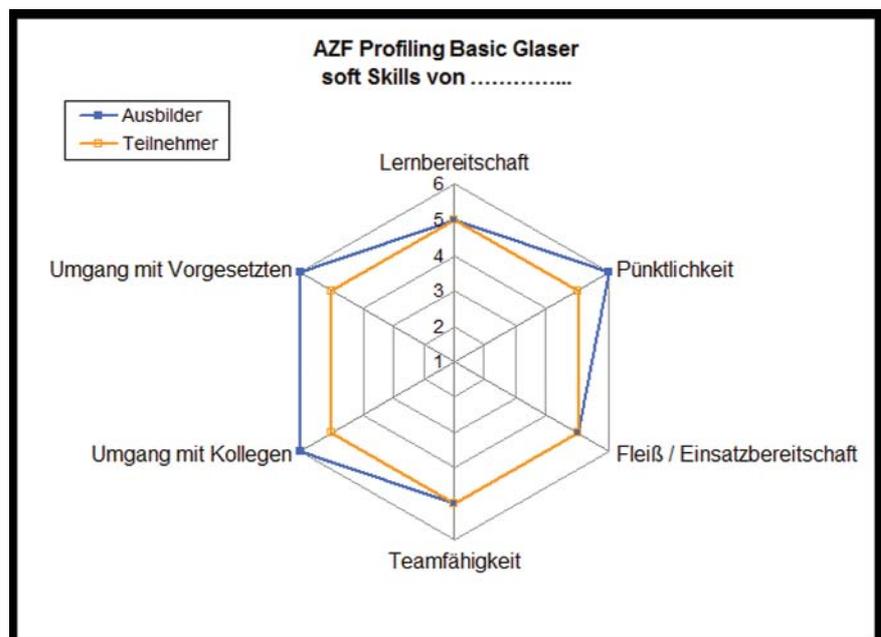
Die Ergebnisse zeigten Erstaunliches. In punkto Lernfähigkeit lagen alle Flüchtlinge auf einem sehr hohen Niveau. Viele Arbeitstechniken wurden in kürzester Zeit verinnerlicht, obwohl Vorerfahrungen kaum oder gar nicht vorhanden waren. Aber nicht nur die Techniken selbst, sondern auch der Umgang mit Werkstoffen (überwiegend Metall) und Werkzeugen verblüff-



te viele Ausbilder. Maßhaltigkeit – nach Konstruktionsskizze – Fügetechniken, Feilen, Falzen, Löten hätten einem Auszubildenden im 2. oder 3. Lehrjahr zur Ehre gereicht. Oftmals wurden innerhalb weniger Tage viele Techniken des Ausbildungsberufes vermittelt.

Darüber hinaus konnten Ausbilder beobachten, dass allein der Umgang mit den Werkstoffen mit ausgesprochener Wertschätzung einherging. Material und Arbeitsgeräte wurden sorgsam eingesetzt, gereinigt und verwahrt. Die Qualität der Werkstücke wurde – in strenger Beurteilung - oftmals als „gut“, teilweise sogar mit „sehr gut“ bewertet. Stolz mit dem Endergebnis konnten die Teilnehmer ihre Arbeitsproben mit nach Hause nehmen. Im deutlichen Gegensatz zu vielen Auszubildenden im Förderungs- und Bildungszentrum der Handwerkskammer Hannover zeigten die Flüchtlinge hohe Motivation und Hingabe.

Auch die überfachlichen Eigenschaften wie: Umgang mit Vorgesetzten, Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft, Ausdauer sowie Lernbereitschaft haben überzeugt. Ein weiteres Kriterium zur Integration ins Handwerk ist der Sinn für interne Hierarchien und „Weisungstreue“. Hier ist die Passgenauigkeit von Mitarbeitern für kleine bis mittelständische Handwerksbetriebe gefragt. Die Kundenzufriedenheit ist stets die oberste Richtschnur. Somit sind die Meister in den Betrieben darauf angewiesen, dass ihre Arbeitsanweisungen von den Mitarbeitern genau umgesetzt werden. Es hilft nichts, vier geschmackvolle blaue Quadrate an die Wand zu malen, wenn der Kunde zwei gelbe Kreise haben wollte. Durchaus gab es Einzelfälle die - handwerklich sehr begabt - wenig Verständnis für fremdbestimmte Aufträge mitbrachten. Aber dies waren die Ausnahmen. <



Zuverlässig und motiviert Fallbeispiele aus der Betreuung durch die HWK

Sabine Meyer

1. Fall: „Aufgeben fehl am Platz...“

Herr W, 24 Jahre alt und ledig; Herkunftsland Afghanistan. Er kam im Februar 2009 zu uns in die Beratung – auf Initiative seiner Bewährungshelferin. Aufenthaltsstatus Duldung § 60a ohne Beschäftigungserlaubnis und mit Bewährungsstrafe aus 2008.

Herr W machte einen sehr einnehmenden Eindruck. Er hatte, nachdem er überwiegend in Deutschland aufgewachsen war, mehrere Jahre in Großbritannien gelebt. Herr W war auf sehr unglückliche Weise mit dem Gesetz in Konflikt gekommen und war lange auf der Flucht vor deutschen Behörden.

In Großbritannien hatte er in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet und Arbeitserfahrungen gesammelt. Er verfügte über einen Hauptschulabschluss, Führerschein B und Staplerfahrpraxis. Ferner beherrschte er mind. drei Sprachen neben seiner Muttersprache Dari und besaß hinlängliche PC-Kenntnisse.

Er wirkte im Gespräch sehr bekümmert und verzweifelt, sah sich selbst im Kontext seines sozialen Umfeldes als Verlierer. Dennoch merkte man ihm die Entschlossenheit an, sein Leben wieder „auf Kurs“ zu bringen.

Das Ergebnis der Beratung zeigte eine berufliche Präferenz für den Werkstoff Metall. Herr W schwärmte von einer Ausbildung zum Schlosser oder Dreher. Umgehend wurde von der Handwerkskammer ein Profiling-

termin im März 2009 anberaumt.

Herr W nahm die Woche der Testung zuverlässig wahr und zeigte in der Auswertung sowohl fachlich als auch im Bereich der sozialen Kompetenzen sehr gute Ergebnisse. Interessant war, dass seine Selbsteinschätzung weit unter der Bewertung des Ausbilders angesiedelt war. Ein eher unübliches Bild.

Herr W wurde mit Beurteilung und Empfehlungsschreiben der Handwerkskammer Hannover auf Ausbildungsplatzsuche geschickt. Allerdings schlugen nachfolgende Bewerbungsverfahren in Richtung Metallhandwerk fehl. Ursache: schlechte Auftragslage in den Betrieben und somit wenig Ausbildungsbedarf. Nach weiteren Perspektivgesprächen wurde ein alternativer Vorstoß Richtung Ausbildung als Gebäudereiniger im Handwerk gemacht. Es fand sich umgehend ein Ausbildungsplatz. Problem: die fehlende Beschäftigungserlaubnis.

In den folgenden Schritten wurden den Behörden sukzessive erst eine Erlaubnis zur Durchführung eines ausbildungsplatzbezogenen Praktikums abgerufen. Anschließend wurde unter Vorlage von Verträgen und Absichtserklärungen des künftigen Arbeitgebers die Beschäftigungserlaubnis durchgesetzt.

Die Ausbildung konnte am 01.11.2009 endlich beginnen. Zuvor wurde der vorzeitige Berufsschulbesuch ab dem 01.08.2009 sichergestellt, damit eine Teilnahme an der Gesellenprüfung bei Ende der Ausbildung fristgemäß stattfinden kann.





Garant des Erfolgs war zunächst das bedingungslose und unermüdliche Engagement von Herrn W, die Anstrengungen der Handwerkskammer Hannover und nicht zuletzt die Einsatzbereitschaft des Ausbildungsbetriebs.

Heute bezieht Herr W eine Ausbildungsvergütung von netto 380,- EUR plus Bundesausbildungsbeihilfe. Die Bewährungsstrafe ist ohne Zwischenfälle abgegolten. Herr W scheint mit seiner Ausbildungswahl mehr als zufrieden. Die Handwerkskammer steht nach wie vor als Ansprechpartner mit Rat und Unterstützung zur Verfügung, um Reibungsverluste präventiv zu begegnen. Nur ein ganzheitlicher Prozess führt erfolgreich zur Integration in den Ausbildungsmarkt.

2. Fall: glasige Aussichten...

Herr N, 26 Jahre alt und ledig; Herkunftsland Frz. Kongo, ehem. Kindersoldat. Er kam im Oktober 2009 zu uns in die Beratung, und ist im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 28 Aufenthaltsgesetz, da er mit einer Deutschen verheiratet ist. Eine Beschäftigungserlaubnis ist vorhanden. Herr N spricht hervorragend Deutsch. Er wirkt sehr höflich, gereift und motiviert. Ein Studium – zwei Semester Geographie und Politikwissenschaften – gab er auf. Nachdem Herr N bei verschiedenen Firmen als Zeitarbeiter gejobbt hatte, war für ihn ganz deutlich geworden, dass eine Ausbildung für eine langfristige berufliche Perspektive in Deutschland unerlässlich ist.

Im Beratungsgespräch erzählte er etwas scheu von seiner Vergangenheit als Kindersoldat und vom elterlichen Handwerksbetrieb im Kongo. Gern würde er

hier eine Ausbildung im Bereich Glas- und Fensterbau absolvieren.

Das Profiling wurde für Februar 2010 anberaumt, da Herr N damals noch einen Zeitarbeitsvertrag erfüllen musste. Herr N erschien verlässlich zum Beginn der Testung, und während der Zeit des Profiling zeigte sich etwas Überraschendes. Dem Ausbilder fiel sofort das große Talent von Herrn N auf. Aber er zeigte auch noch weitere Eigenschaften, die heute bei Auszubildenden fast verschollen sind. Respektvoller Umgang mit Werkzeug und Material und eine große Hingabe, mit der er die Aufgabenstellung annahm. Die Handwerkskammer konnte Herrn N mit hervorragenden Profiling-Ergebnissen und einer Empfehlung ausstatten.

Wenige Wochen später teilte uns Herr N mit, dass ihn ein Betrieb für Glas- und Fensterbau in Baden-Württemberg zum Bewerbungsgespräch eingeladen hatte. Nach Rückfrage beim Geldgeber, war es möglich die erheblichen Fahrtkosten aus Projektmitteln zu begleichen. Herr N konnte das Bewerbungsgespräch wahrnehmen und kam stolz mit einer Ausbildungsplatzzusage zurück. Herr N hat im August 2010 die Ausbildung in Baden-Württemberg begonnen. Als Herausforderung bleibt die Tatsache, dass der Betrieb in einer touristisch beliebten Region am Bodensee angesiedelt ist. Der zwangsläufig hohe Mietspiegel des Umkreises erfordert ein hohes Maß an Organisationsgeschick und ergänzender Unterstützung gem. SGB II. Dennoch war Herr N. bereit, für seine Ausbildung den Lebensmittelpunkt um 700 km zu verlagern. Wir freuen uns, dass wir Herrn N auf seinem Weg in eine neue berufliche Zukunft gezielt unterstützen konnten. <



Bilder: Lehrwerkstatt der Handwerkskammer Hannover
Projekt- und Servicegesellschaft mbH

Aufenthalt nur gegen Arbeitserlaubnis



Die Autorin, die anonym bleiben möchte, ist Sozialwissenschaftlerin und Mitarbeiterin im Projekt AZF. Sie ist als Studierende nach Deutschland gekommen und insofern in einer anderen Situation als ein Flüchtling. Doch auch sie musste nach Abschluss ihres Studiums eine Arbeit nachweisen, um ein Aufenthaltsrecht in Deutschland zu erhalten.

Nach dem Abschluss des Studiums besteht für HochschulabsolventInnen die Möglichkeit, ein ganzes Jahr in Deutschland zu bleiben, um eine Arbeitsstelle zu suchen. Voraussetzung für einen weiteren Verbleib in Deutschland ist der Nachweis einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit mit einem mindestens einjährigen Arbeitsvertrag. Doch bevor man eine Arbeitsstelle erhält, prüft das Arbeitsamt, ob es andere passende BewerberInnen aus Deutschland oder der EU gibt. Diese Vorgehensweise wird „Vorrangprüfung“ genannt, und sie wird auch bei Menschen mit Duldungsstatus oder bei Flüchtlingen durchgeführt. Wegen dieser Einschränkung entschieden sich einige meiner Freunde, als wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Universitäten zu promovieren. Einige andere sind nach Brüssel gegangen, denn dank der EU-Osterweiterung waren bzw. sind qualifizierte Fachkräfte mit Kenntnissen der slawischen Sprachen sehr gefragt.

Ich hatte mich entschieden zu bleiben, weil ich in Deutschland Arbeitserfahrung sammeln wollte. Nach Abschluss meines Masterstudiums hatte ich mich beim Arbeitsamt weder arbeitssuchend noch arbeitslos melden können. Ich wurde nicht über meine Rechte informiert und wusste auch nicht, wohin ich mich bei Fragen und Problemen wenden könnte. Während dieser Zeit musste ich freiwillig Krankenversicherung sein und bekam keine staatliche Unterstützung.

Unterdessen schrieb ich unzählige Bewerbungen, wobei ich mich nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa bewarb. Zwischenzeitlich wurde ich nur zu einem einzigen Vorstellungsgespräch eingeladen. Die Stelle

lehnte ich jedoch ab, da mein Studium mit dem Stellenprofil der Versicherungskauffrau nicht übereinstimmte. Nach achtmonatiger Suche fand ich über eine Bekannte eine befristete Arbeitsstelle. Mit dem Arbeitgeber hatte ich zunächst telefonisch ein Gespräch. Er erklärte mir kurz, was mein Arbeitsschwerpunkt werden sollte, dass es sich um eine Teilzeitstelle handele und wie viel Gehalt er zahlen werde. Während des Gesprächs nannte er jedoch wiederholt andere Gehaltsvorstellungen. Zum Schluss fragte er, ob ich mir vorstellen könnte, die Arbeit mit dieser Bezahlung zu machen. Ich sagte ihm, dass sich die Stelle sehr interessant anhöre und willigte ein. Ich war unter Druck und wollte so schnell wie möglich eine Arbeitsstelle finden, daher war das Gehalt im Moment zweitrangig.

So zog ich nach Hannover und trat dort meine neue Stelle an. Die Arbeitsbedingungen waren nicht optimal, mein Gehalt war plötzlich noch geringer als am Anfang besprochen, meine Vorgängerin hatte nur wenige Dokumente hinterlassen, und ich wurde nur widerwillig kurz eingearbeitet.

Mit der Zeit begriff ich, dass ich übers Ohr gehauen wurde. Als ich den Projektantrag meines Arbeitgebers entdeckte, bemerkte ich, dass die Personalkosten für meine Stelle nicht mit meinen Gehaltszahlungen übereinstimmten. Die Differenz erklärte man mir damit, dass der Arbeitgeberanteil noch abgezogen werden müsse. Durch meine Unerfahrenheit glaubte ich daran und nahm es so hin.

Die Arbeitsatmosphäre war unerträglich, da der Arbeitgeber regelmäßig wegen angeblicher Verschwörungstheorien in Wut-

ausbrüche verfiel, durch das Büroging und jeden anschrie, der ihm über den Weg lief. Diese Situation wurde von allen MitarbeiterInnen ohne Kommentar hingenommen. Persönliche Erniedrigungen waren an der Tagesordnung, da der Arbeitgeber kein Vertrauen in seine MitarbeiterInnen hatte. Ich hatte sehr große Schwierigkeiten mit seinem Führungsstil, wollte in diesem Unternehmen nicht länger arbeiten und begann nach neun Monaten, über eine Kündigung nachzudenken, obwohl diese viele Nachteile mit sich bringen würde – vor allem den Verlust meiner Aufenthaltserlaubnis. Dennoch habe ich mich nach einiger Zeit zur Kündigung durchgerungen, da die Arbeit für mich unerträglich geworden war. Meine Kündigung wurde von dem Chef aber ignoriert, statt dessen kündigte er mir kurz darauf. Mein Aufenthaltsrecht in Deutschland geriet so in Gefahr, und ich erhielt zunächst eine Fiktionsbescheinigung für drei Monate.

Nun war ich wieder erwerbslos, hatte aber die Hoffnung, durch meine bisherigen Berufserfahrungen evtl. doch schneller wieder eine Arbeitsstelle finden zu können. In Hamburg bot sich die Möglichkeit, ein dreimonatiges Praktikum zu absolvieren. Leider ergab sich im Anschluss daran keine Beschäftigung und ich erhielt nur noch eine Verlängerung meiner Fiktionsbescheinigung für einen weiteren Monat.

Kurz danach heiratete ich meinen deutschen Freund. Durch die Heirat hatte ich nun keine Probleme mehr wegen meines Aufenthaltstitels, ich war bei der Krankenkasse familienversichert und beim JobCenter arbeitslos gemeldet. Trotzdem machte ich mir selbst Druck, weil ich voller Tatendrang war

und meine finanzielle Unabhängigkeit wollte. Ich hatte so lange studiert, beherrsche drei Sprachen perfekt und zwei weitere gut, hatte ein wenig Arbeitserfahrungen gesammelt und war motiviert. Es folgten einige Vorstellungsgespräche, aber eingestellt wurde ich nicht. Nach Monaten bekam ich endlich eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber war interessiert, und wir vereinbarten, dass ich eine Woche zur Probe arbeiten konnte, um den Arbeitgeber und das Team kennen zu lernen. Kurz danach bekam ich einen befristeten Arbeitsvertrag.

Diese ganze Tortur hat mir bewusst gemacht, wie schwierig es für einen Nichtdeutschen ist, trotz einer qualifizierten Ausbildung und hoher Sprachkompetenzen in Deutschland eine Arbeitsstelle zu finden. In der öffentlichen Debatte werden zumeist mangelnde Sprachkenntnisse und geringe formale Qualifikationen für den hohen Anteil an erwerbslosen Migrantinnen und Migranten verantwortlich gemacht, oftmals verhindern aber auch Rassismus und Vorbehalte gegenüber den Eingewanderten und Flüchtlingen deren Einstellung in Unternehmen. Erschreckend war für mich dabei auch die Erfahrung, wie manche ArbeitgeberInnen ihre Angestellten ausnutzen – und wie schwierig es ist, selbst unter diesen Umständen zu kündigen, wenn die eigene Aufenthaltserlaubnis vom Arbeitsplatz abhängt.

Für meine jetzige Arbeit mit bleibeberechtigten und geduldeten Flüchtlingen hat mich diese Episode meines Lebens dagegen sensibilisiert, denn ich weiß jetzt, welchem Druck die ProjektteilnehmerInnen ausgesetzt sind, und bin besonders motiviert, ihre Situation zu verbessern. <

„Weiter so!“

Interview mit Ulrich Christ, Bundesagentur für Arbeit

Was ist die Rolle der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen als strategischer Partner im Projekt „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ (AZF)?

Die Regionaldirektion (RD) hat vor allem die Aufgabe, die Agenturen und ARGEN im Bezirk Niedersachsen über die Arbeit des AZF zu informieren und zu sensibilisieren. Informationen zur Arbeitsmarktsituation stellt sie bei Bedarf dem Projekt zur Verfügung. Die RD beteiligt sich an gemeinsamen Fortbildungen, Veranstaltungen und Erfahrungsaustauschen mit anderen Projektpartnern. Informationen und Erfahrungen werden über sie an die Agenturen und ARGEN weitergegeben.

Was waren die Beweggründe für die Regionaldirektion, als strategischer Partner im Projekt AZF mitzuwirken?

Die Ziele des AZF und der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind deckungsgleich, soweit es darum geht, arbeitsberechtigten Personen die Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder zu erleichtern. Das AZF hat sich von Anfang an als kompetenter und seriöser Partner präsentiert. Es betreut eine Zielgruppe, die durch die BA nicht immer leicht zu erreichen ist. Daher war es nur ein sehr kleiner Schritt zur strategischen Partnerschaft.

Hat sich die Sensibilität der Arbeitsagenturen in Ihrem Bezirk für die Zielgruppe des Projektes und deren spezifische Problem-

lagen durch das Projekt erhöht? Hat das Projekt z.B. zu einer nachhaltigen Öffnung der Regeldienste für die Flüchtlinge beigetragen?

Die Effekte sind insbesondere in der Agentur und im JobCenter Hannover sichtbar. Der Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund hat seit Bestehen des Projekts massiv an geschäftspolitischer Bedeutung gewonnen. Daher trägt das Projekt stark dazu bei, dass auch die Gruppe der Flüchtlinge, die ja nur einen Teil der Menschen mit Migrationshintergrund repräsentiert, bei den Regeldiensten wahrgenommen wird. Ohne das Projekt wäre diese Gruppe wesentlich weniger präsent.

Besteht weiterer Handlungsbedarf, um Flüchtlingen den Zugang zu den Leistungen der Arbeitsagenturen zu erleichtern? Wo sehen Sie ggf. Handlungsansätze?

Die Arbeit des Projekts sollte fortgeführt werden. Sie hat sich bewährt.

Welche Probleme in der Zusammenarbeit im Projekt AZF müssten noch behoben werden, was ist ausbaufähig oder sollte verbessert werden?

Die Zusammenarbeit schätzt die RD als ausgesprochen positiv ein. Die Projektpartner kennen und vertrauen sich; es finden regelmäßige, gut strukturierte Projekttreffen statt. Verbesserungsbedarf besteht immer, es besteht jedoch kein Handlungsbedarf. Weiter so!<



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Niedersachsen-Bremen

Ulrich Christ arbeitet bei der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen und ist Regionalberater und Beauftragter für Menschen mit Migrationshintergrund

Interkulturelle Öffnung der Verwaltungen und Regeldienste

Naciye Celebi-Bektas

Als die ersten „GastarbeiterInnen“ nach Deutschland geholt wurden, hat sich niemand weitere Gedanken über die Integration dieses Personenkreises gemacht. Weder hatten die Neuankömmlinge vor, lange zu bleiben, noch beschäftigte sich die Politik großartig mit den langfristigen Folgen der Einwanderung. Es dauerte lange, bis die ersten „mitgebrachten Koffer“ der Eingewanderten ausgepackt wurden und die Menschen sich für ein Leben in Deutschland entschieden. Die zweite und dritte Generation ist nun herangewachsen.

In den 80er und 90er Jahren kamen unter anderen Gruppen auch viele Flüchtlinge nach Deutschland. Für sie stellten sich viele andere grundlegende Fragen. Die Mehrheit musste auf nicht geöffneten Koffern sitzenbleiben, da nur wenige die Chance auf einen regulären Aufenthalt erhielten. Als lediglich „geduldete“ Flüchtlinge blieben sie mit ihren Fragen allein und lernten, ein Leben auf Abruf zu führen, immer in der Angst, eines Tages abgeschoben zu werden.

In den Jahren der aktiven Arbeitskräfteanwerbung kamen bis 1973 große Gruppen von ArbeitsmigrantInnen aus wenigen Ländern in die Bundesrepublik: ItalienerInnen, JugoslawInnen, TürkInnen, u. a. Durch die Fluchtmigration änderte sich später die Zusammensetzung der Eingewanderten. Heute leben in der Bundesrepublik Menschen aus ungefähr 180 verschiedenen Ländern, die Migrationsmuster sind dementsprechend vielfältig. Die durch verschiedene Migrationsprozesse eingeleiteten oder

beeinflussten gesellschaftlichen Veränderungen setzen den kompetenten Umgang mit interkultureller Kompetenz voraus.

Mit der Schaffung von Bleiberechtsperspektiven für Geduldete hat die Politik inzwischen auch denjenigen Flüchtlingen eine Chance eingeräumt, die jahrelang ausgegrenzt wurden und auf ihren ungeöffneten Koffern saßen. Die Mehrheitsgesellschaft hat sich bislang aber noch nicht darauf eingestellt, was es heißen könnte, wenn die Koffer aufgemacht werden. Erst im Jahr 2006 hat sich die Bundesrepublik Deutschland offen als Einwanderungsland definiert. Dieser Schritt war unter anderem der Türöffner für eine intensive Auseinandersetzung der Politik mit den Integrationsfragen.

In dem Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung des Jahres 2007 wurden die „Interkulturelle Kompetenz“ und die notwendige „interkulturelle Öffnung“ als Schlüsselbegriffe für eine erfolgreiche Integration aufgenommen. So sind sie ein Teil der bundespolitischen Integrationspolitik geworden. Dadurch gibt es die Chance, kulturelle Vielfalt und Mehrsprachigkeit als einen festen Bestandteil der Einwanderungsgesellschaft zu akzeptieren und ein Zeichen für ihre Wichtigkeit zu setzen. Die mitgebrachten Schätze aus den Koffern können bewusst eingesetzt werden. Alle Beteiligten sollten sich nun damit auseinander setzen, welche Konsequenzen sich daraus für die jeweiligen Personengruppen ergeben. Dabei geht es sowohl um Einzelpersonen als auch um Institutionen oder Verwaltungen.

Im Folgenden möchte ich auf die Frage der interkulturellen Öffnung der Verwaltungen und Regeldienste etwas näher eingehen.

Der kompetente Umgang und die ständige Auseinandersetzung mit Formen und Folgen kultureller Verschiedenheit bezeichne ich als interkulturelle Kompetenz. Dazu gehört es auch, sich bewusst darüber zu sein, wie die eigene Denk- und Lebensweise definiert ist, diese dann zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern. Es reicht zum Beispiel nicht, zu wissen, dass es unterschiedliche Begrüßungsformen gibt; man sollte sich m.E. auch darauf einstellen und gegebenenfalls eine neue Begrüßungsform akzeptieren.

Der Umgang mit kultureller Vielfalt sollte diskriminierungsfrei und weltoffen auf gleicher Augenhöhe stattfinden. Interkulturelle Kompetenz bedeutet also m.E. die Auseinandersetzung mit persönlichen Erfahrungen. Was empfinde ich dabei, was löst es in mir aus, wie geht es mir dabei? Wie reagiert die Person mir gegenüber in der neuen Situation?

Nicht nur das Individuum ist m.E. in den Blick zu nehmen, sondern auch der institutionelle Umgang mit kultureller Verschiedenheit. Wie kann sich zum Beispiel eine Institution mit einem interkulturell zusammengesetzten Team bzw. mit KundInnen aus unterschiedlichen kulturellen Lebenswelten die Arbeitsabläufe so organisieren, dass KundInnen wie Angestellte zufrieden sind und obendrein auch die Organisationsinteressen befriedigt werden? Interkulturelle Öffnung

sollte als Sicherung von Qualitätsstandards in verschiedenen Tätigkeitsfeldern verstanden werden, weil ein Betrieb/eine Behörde dadurch einen höheren Zufriedenheitsgrad aller Beteiligten erreichen kann.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist kein einseitiger. Interkulturelle Öffnung kann m.E. nur gelingen, wenn sowohl die individuelle als auch die strukturelle Ebene mit einbezogen werden. Außerdem kann dieser Prozess langfristig nur zum Erfolg führen, wenn alle Beteiligten nachhaltig an seiner Umsetzung arbeiten. Interkulturelle Kompetenz sollte als eine Querschnittsaufgabe in dem gesamten Betrieb/der Behörde wahrgenommen werden. Interkulturelle Öffnung muss gewollt und gewünscht sein und sollte meiner Meinung nach als Bereicherung verstanden werden, nur dann kann sie gelingen und dazu beitragen, versteckte Ausgrenzungsmechanismen zu beseitigen.

Um interkulturelle Öffnung gewährleisten zu können, sollten nach meiner Auffassung sowohl die Chefetagen als auch die unteren Etagen an einem Strang ziehen und den Prozess vorantreiben. Sensibilisierung ist hierfür eine Grundlage. Sie könnte in Form eines interkulturellen Trainings durchgeführt und durch Seminare vertieft werden. Eine Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt kann parallel dazu auch durch Besuche bei und enge Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen oder religiösen Einrichtungen, die Organisation von Nachbarschaftskontakten, themenspezifische Länderabende, fachspezifische Literatur oder

Weiterführende Informationen zu diesem Thema entnehmen Sie bitte dem Leitfaden des DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt zu interkultureller Öffnung.

Erhältlich bei:

Naciye Celebi-Bektas
DGB Bezirk Niedersachsen-
Bremen-Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover

E-Mail: naciye.celebi-bek-
tas@dgb.de

Fon: 0511 / 12601-62

geeignete Filmmaterialien usw. vorangetrieben werden. Im Anschluss daran sollte m. E. eine Bestandsaufnahme und Situationsanalyse auf personeller und organisatorischer Ebene durchgeführt werden.

Im Rahmen der kulturellen Öffnung von Behörden und Beratungsstellen gibt es keine einheitlichen, für alle TeilnehmerInnen und Organisationen zutreffenden Vorgaben. Das resultiert aus den unterschiedlichen betrieblichen Arbeitsfeldern und Strukturen. Beispielsweise spielt es eine erhebliche Rolle, ob eine Behörde direkten Kundenkontakt hat oder nicht.

In dem Bereich des Personalmanagements spielt interkulturelle Kompetenz eine Rolle u.a. bei Fragen betreffend der Einstellungspraxis, hinsichtlich der

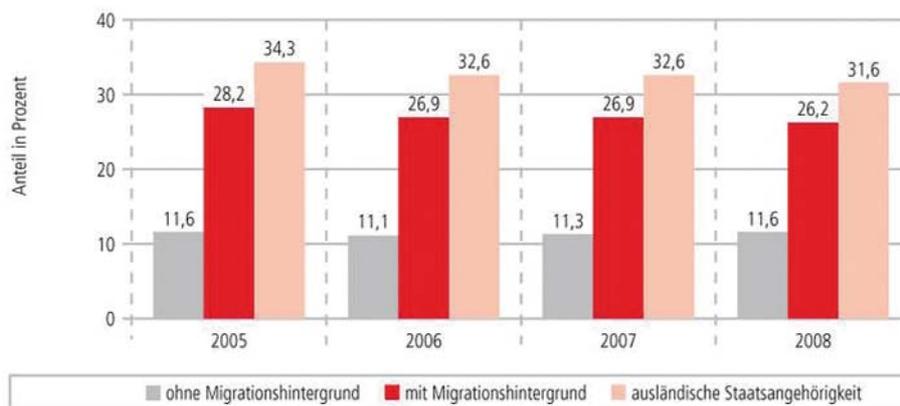
Auswahl bzw. Organisation von Fortbildungen, bei der Durchführung oder Bewilligung von Fremdsprachenkursen, für Coachings, Mentoringprogramme, Gespräche mit der Belegschaft, bei der Führungskräfteentwicklung, usw. .

Im Rahmen der Organisationsentwicklung sollten sämtliche Abläufe und Produkte überprüft und verbessert werden. Dies betrifft beispielsweise Internetauftritte, mehrsprachige Beschilderungen, veränderte Öffnungszeiten oder die Einrichtung interner Ansprechpartner, KoordinatorInnen, Dolmetscherdienste oder Kooperationen. All dies sollte im Rahmen eines Qualitätsmanagements regelmäßig evaluiert werden. Die Schritte auf dem Weg zum Ziel sollten immer wieder aktualisiert werden.<

MIGRATION & QUALIFIZIERUNG



Zahlenwerk: Armutsrisiko in Deutschland (nach Migrationshintergrund) 2005 bis 2008



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Hoffen und Bangen

Ausbildung rettet Gentijana vor der Abschiebung

Aufgenommen durch: Flüchtlingsrat Niedersachsen

Wie schmal der Grat zwischen Abschiebung und Aufenthaltserlaubnis ist, auf dem sich etliche Flüchtlinge mit besten Berufsperspektiven bewegen, wird am Beispiel einer jungen Frau aus dem Kosovo deutlich.

Gentijana ist Albanerin aus dem Kosovo. Mit knapp sechs Jahren floh sie 1996 zusammen mit ihren Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien. Da der Asylantrag der Eltern erfolglos blieb, reiste die Familie nach dem Ende des Kosovokrieges im Sommer 2001 freiwillig in den Kosovo aus.

Im Mai 2005 floh Gentijanas Vater wieder nach Deutschland und stellte erneut einen Asylantrag. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erkannte im Juni 2006 Abschiebungshindernisse an und erteilte ihr eine Aufenthaltserlaubnis. Im Oktober 2006 folgte Gentijana ihrem Vater nach Deutschland und erhielt als Minderjährige ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis, allerdings mit dem Hinweis, dass ihr diese bei Erreichen der Volljährigkeit wieder entzogen würde.

Als die Ausländerbehörde im Jahr 2008 die Aufenthaltserlaubnis für Gentijana nicht verlängerte, drohte der jungen Frau die Abschiebung. Die Ausländerbehörde wollte weder eigenständige Abschiebungshindernisse anerkennen noch Gentijana die Aufenthaltserlaubnis auf Grund ihrer guten Integration verlängern. Im April 2010 entschied auch das Verwaltungsgericht, dass Gentijana trotz ihrer hervorragenden Deutschkenntnisse, ihres guten Hauptschulabschlusses und der Tatsache, dass sie mittlerweile eine Ausbildung zur Pflegeassistentin

begonnen hatte, keine Aufenthaltserlaubnis aus Gründen der Integration zustünde, da sie sich seit ihrer erneuten Einreise noch nicht lange genug in Deutschland aufhielt.

Im Juni 2010 war es dann tatsächlich so weit: Die Ausländerbehörde kündigte Gentijana die Abschiebung an und teilte ihr einen konkreten Abschiebungstermin mit. Die Familie wandte sich hilfesuchend an das Projekt „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge (AZF)“ beim Flüchtlingsrat Niedersachsen, das zunächst einmal eine systematische Darstellung der Integrationsleistungen von Gentijana fertigte. Die über das Projekt AZF vermittelte Krankenpflegeschule bestätigte Gentijana, eine gute Schülerin zu sein und beste Aussichten zu haben, ihre Ausbildung im Juni 2011 mit Erfolg abzuschließen. Eine Krankenpflegeeinrichtung bescheinigte, Gentijana nach der erfolgreichen Ausbildung einstellen zu wollen. Gentijana besaß also die besten Voraussetzungen, ihren Lebensunterhalt zukünftig selbst erwirtschaften zu können und zudem mit der Alten- und Krankenpflege in einem Bereich tätig zu sein, für den händeringend Personal gesucht wird.

Durch intensive Vermittlung und den verstärkten Einsatz der Pflegeschule, ihrer MitschülerInnen, des Anwalts und verschiedener PolitikerInnen vor Ort konnte die Abschiebung schließlich abgewendet werden. Die Ausländerbehörde ließ sich überzeugen, die Abschiebung für Gentijana zu stornieren und eine weitere Duldung auszustellen. Gentijana hat nun die Möglichkeit, ihre Ausbildung zu beenden. Eine anschließende Festanstellung und Aufenthaltserlaubnis wurden ihr in Aussicht gestellt.<

Wie eine griechische Tragödie

Nachdruck aus Elbe-Jeetzal-Zeitung 03.07.2010

Christiane Beyer ist Redakteurin der Elbe-Jeetzal-Zeitung in Lüchow-Dannenberg und berichtete am 03. Juli 2010 über das Schicksal der Aliyevs.

www.ejz.de

Barbara Kenner ist Geschäftsführerin des familiengeführten Bio-Hotels „Kenners Landlust“ in Dübbekold.

www.kenners-landlust.de

Christiane Beyer

Barbara Kenner mag Dinge und Situationen nicht hinnehmen, wenn sie ahnt und meint, dass sie geändert werden müssten und auch zu ändern wären. Und mit einer solchen Situation, die sie als „total idiotisch“ bezeichnet, ist die Betreiberin des Bio-Hotels „Kenners Landlust“ in Dübbekold in der Göhrde gerade konfrontiert.

Sie hat sich deshalb auf einen „Privatfeldzug“ gemacht, denn das Ausländerrecht gehöre dringend geändert.

Seit zwei Jahren, beziehungsweise einem Jahr, beschäftigt sie zwei Brüder - Sadik und Parvin - die mit ihren Eltern und einem jüngeren Bruder aus Aserbaidschan nach Deutschland geflohen waren, und bildet sie zu Hotelfachleuten aus. Die Arbeitgeberin Kenner ist mit ihren beiden Azubis „total zufrieden“. Der jüngere der beiden war ihr von den Lüchower Berufsbildenden Schulen (BBS) ans Herz gelegt worden, in nur einem Jahr hatte der 17-Jährige nach einigen schullosen Jahren in verschiedenen Auffanglagern Niedersachsens auf der BBS nicht nur Deutsch gelernt, sondern 2008 auch seinen Hauptschulabschluss gemacht. Seit jenem Jahr dürfen Kinder aus geduldeten Familien eine Ausbildung machen. Kenners suchten einen weiteren Auszubildenden, waren bis dahin nicht fündig geworden, stellten Sadik ein und ein Jahr später auch seinen älteren Bruder. Alle waren zufrieden. Sadik träumte davon, nach der Ausbildung auf die Hotelfachschule nach Hannover zu gehen, sein Fachabitur zu machen und anschließend zu studieren, um für die Arbeit in

Hotels und mit den Gästen noch besser gerüstet zu sein. Parvin, den seine Chefin als sehr sozial und vermittelnd beschreibt, hoffte, nach dem Ende der Ausbildung zur Polizei wechseln zu können.

Im April nun standen die beiden Brüder „kalkgrau“ vor Barbara Kenner und ihrem Ehemann Kenny und gestanden: Die ganze Familie habe in Deutschland unter falschem Namen gelebt, die Eltern hätten sich aus Angst vor Verfolgung dazu entschieden. Tatsächlich hießen sie Nihat (Sadik) und Nicat (Parvin) Aliyev. Das Ausländeramt habe ihnen verboten zu arbeiten, der gesamten Familie drohe die Ausweisung. Seitdem nun streitet Barbara Kenner an vielen Fronten dafür, dass ihre beiden Azubis bleiben können. Sie besorgte ihnen einen Anwalt, kontaktierte Politiker. Regelrecht perfide findet sie es, dass die Ausländerbehörden von den Kindern verlangten, bei Einreise oder spätestens wenn sie 18 Jahre alt werden, die Namens-täuschung zu offenbaren. Kenner: „Ich möchte keine Kinder haben, die ihre Eltern verraten, das dürfte man von niemandem verlangen können“.

Als Arbeitgeberin und Bürgerin möchte sie ihre Azubis zu Ende ausbilden und nicht mitten in der Ausbildung verlieren. Der Staat vergeblich nichts, wenn er dies zulasse und -wenn er denn meine, sie ausweisen zu müssen- sie dann wenigstens mit Rüstzeug in die Welt hinaus schicken. Erreicht hat sie beim Ausländeramt des Landkreises Lüneburg, dass das Arbeitsverbot zwar weiter besteht, aber nicht mehr verfolgt wird. Den Staat kommt diese Lösung nebenbei auch

günstig, denn so bezahlt Kenner die Brüder, die ansonsten auf Sozialhilfe angewiesen wären. Lüneburg ist in diesem Fall zuständig, weil die beiden in Kenners Azubi-Wohngemeinschaft jenseits der Lüchow-Dannenberg-Kreisgrenze wohnen und gemeldet sind.

Barbara Kenner hat die Familie Aliyev als „superintegrationsfähig“ und intelligent kennengelernt. Allen sei anzumerken, wie erleichtert sie seien, den richtigen Namen wiederzuhaben, der Vater blühe regelrecht auf. „Die falschen Namen lasteten auf ihrer Seele“, nun sei da die Angst vor der Ausweisung.

Nihat und Nicat Chefin fragt sich, wem eine Ausweisung der Familie nütze.

Der deutschen Gesellschaft sicher nicht, meint sie, denn die brauche angesichts des demografischen Wandels intelligente, gut ausgebildete junge Leute. Überhaupt sei die Ausländerpolitik dieses Landes darauf ausgelegt, dass die Talente der Jugendlichen und ihrer Familien verlodderten. Nihat hat sich gewundert, dass in den Jahren im Lager niemals von Schule die Rede war, dass es den Verantwortlichen offenbar egal war. Er habe nach Schulen gesucht und nachgefragt, immer habe es dann geheißen, die Familie komme doch bald wieder woanders hin. In Baku in Aserbaidschan sei er gerne zur Schule gegangen, „ja, ich war sehr gut in der Schule“, setzt er nachdenklich hinzu. Barbara Kenner machen solche Zustände wütend, sie hält sie in einem Land mit Schulpflicht für unverantwortlich.

„Ich glaube, dass wir mit den hier lebenden Ausländern ein riesiges Potenzial haben, das wir nicht nutzen. Wir reden nicht über ihre Intelligenz oder Kompetenz, sondern beurteilen diese Menschen nach der Art und Weise, wie sie nach Deutschland gekommen sind. Und gleichzeitig beklagen wir, dass wir zu wenig Jugendliche haben und drohenden Facharbeitermangel“, konstatiert Barbara Kenner. Die Familie Aliyev auszuweisen, bedeute, menschliches Kapital zu verschenken.

Jedes Jahr bekomme sie ihre Auszubildenden erst spät zusammen, berichtet Kenner. Dabei habe sie als Arbeitgeberin die Erfahrung gemacht, dass viele Deutsche so behütet aufgewachsen sind, dass sie wenig motiviert zur Arbeitssuche seien. Sie nehme deshalb gerne Menschen mit „krummen Karrieren“, denn wer eine zweite Chance bekomme, strenge sich mehr an. Nihat und Nicat hätten von ihren Eltern und durch ihren bisherigen Lebensweg gelernt, dass man sich einsetzen muss, um etwas zu erreichen. Zudem sei „Multikulti“ in unserer Gesellschaft längst Alltag, auch ins Hotel kämen immer mehr Deutsche mit Migrationshintergrund, „und bei uns sind keine Gäste, die kein Geld haben“.

Ihr kommt das ganze „wie eine griechische Tragödie vor, in der alle verlieren: Wir verlieren gute Azubis, die Azubis verlieren ihre Ausbildung und damit ihre berufliche Zukunft, und der Staat verliert Menschen, die sich integrieren wollen.“

Zur Zeit herrsche eine Art Waffenstillstand: Nihat und Nicat arbeiten weiter, es gibt einen

Inzwischen wurde der Fall der Härtefallkommission vorgelegt, diese hat aber noch immer (Stand 22.10.2010) keine Entscheidung getroffen.

Antrag an die Härtefallkommission in Hannover, die im August entscheiden wird, sowie einen Einspruch gegen die Ausreiseaufforderung. Kenner freut sich über Unterstützung verschiedener Landtagsabgeordneter, und über eine wohlwollende Stellungnahme des Lüneburger Landrates Nahr-

stedt. Dazu informiert sie ihre Hotel-Gäste in Sachen „ungerechtes Ausländerrecht“. Die Reaktion sei Unverständnis und oft auch ein Griff ins Portemonnaie, denn Kenner sammelt Geld, um den Rechtsanwalt ihrer Azubis bezahlen zu können. <

Jonglieren zwischen zwei Welten Der mühsame Weg einer jungen Kurdin

Aufgenommen durch: DGB Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt

Die 21-Jährige Ninan, jezidische Kurdin syrischer Abstammung, lebt seit 8 Jahren hier in Deutschland. Mit einer Duldung, die in kurzen Abständen ein erneutes Erscheinen bei der Ausländerbehörde vorschreibt, mit ständiger Ungewissheit und Angst vor einer Abschiebung. Im Jahr 2002 musste sie mit einer ihrer Schwestern ohne ihre Eltern aus Syrien fliehen.

Hier kam die damals 12-Jährige in ein Flüchtlingsheim und wurde kurz nach ihrer Ankunft in die 6. Klasse eingeschult. Zu dem Zeitpunkt sprach sie noch kein Wort Deutsch. In ihrer Heimat besuchte sie keine Schule, dennoch spricht, liest und schreibt sie Arabisch sowie Kurdisch.

Für Ninan war es sehr schwer, in eine reine Deutschklasse zu kommen, nichts zu verstehen, sich nicht verständigen zu können, und neben der völlig fremden Sprache auch noch eine unbekannte Schriftform lernen zu müssen. Sie schlug sich bis zur 8. Klasse durch und wechselte dann auf die Schule für Hauswirtschaft.

Mit Unterstützung einer älteren deutschen Dame gelang ihr der Hauptschulabschluss auf der Volkshochschule.

Ein Nachbar verschaffte ihr einen Praktikumsplatz bei einem Frisörsalon. Hier konnte sie ihr Geschick und ihre Fähigkeiten zeigen und bekam für sechs Monate eine öffentlich geförderte Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (kurz EQJ-Maßnahme), die in einem festen Ausbildungsplatz resultierte. Der Meister mit Migrationshintergrund gab ihr trotz ihrer noch nicht so guten Deutschkenntnisse wegen ihres Fleißes und ihrer ausgeprägten Kundenfreundlichkeit eine Chance. Parallel nutzte sie die angebotene Möglichkeit, einen Deutschkurs zu besuchen.

Trotz vieler Schwierigkeiten und Problemlagen hat Ninan bis zu diesem Zeitpunkt positive Dinge geschafft und einen für sich guten Weg in die Zukunft eingeschlagen. Dadurch hat sie sich einen Augenblick zum Durchatmen verschafft und eine Chance auf ein gesichertes Aufenthaltsrecht erhalten. <

„Ich hatte keine Hoffnung mehr“

Nina aus Armenien

Aufgenommen durch: Flüchtlingsrat Niedersachsen

Nina wurde 1981 in Armenien geboren und reiste als 16-Jährige mit ihren Eltern und zwei Brüdern nach Deutschland ein. Im März 2007 wurde Ninas Tochter geboren, die sie allein erzieht und mit der sie inzwischen auch in einer eigenen Wohnung lebt. Als Nina im Sommer 2009 Kontakt zum Projekt AZF Hannover aufnahm, lebte die gesamte Familie bereits elfeinhalb Jahre mit dem Status der Duldung in Deutschland.

Ein kleiner Blick zurück auf Ninas Entwicklung vor dem Kontakt zu AZF Hannover: Nach anfänglichen Erfolgen in der Schule (Erwerb des erweiterten Realschulabschlusses) war Ninas Werdegang zunächst geprägt von vielen negativen Erlebnissen. So musste sie den anschließenden Besuch des Gymnasiums nach kurzer Zeit wieder aufgeben, da die Fahrtkosten nicht finanzierbar waren. Hintergrund: Die Leistungen zum Lebensunterhalt wurden in Form von Gutscheinen ausgezahlt, wobei Fahrtkosten nicht vorgesehen waren. Der kleine Anteil Taschengeld in bar reichte für die regelmäßigen Fahrten zur Schule nicht aus. Über andere Einkünfte verfügte die gesamte Familie aufgrund eines Arbeitsverbotes nicht.

Die vielen Versuche von Nina, dann eine Ausbildung zu beginnen – Stellen fand sie aufgrund des guten Schulabschlusses sehr schnell – scheiterten regelmäßig an der fehlenden Arbeitserlaubnis. Dies bewirkte über die Jahre natürlich einen großen Verlust an Hoffnung.

Als wir in unserem ersten Kontakt im Rahmen des Projektes AZF Hannover zunächst erst einmal gemeinsam eine Perspektive erarbeitet hatten und ihr signalisierten, dass sie fest mit unserer Unterstützung rechnen konnte, fand sie den Mut, sofort wieder aktiv zu werden.

Nina gelang es sehr schnell, eine Zahnärztin zu finden, bei der sie ein Praktikum absolvierte mit dem Ziel, eine Ausbildung als zahnmedizinische Fachangestellte zu beginnen. Die Zahnärztin war sowohl von Ninas Wesen als auch von ihren sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten begeistert. Nach einem klärenden Gespräch zu den durch den unsicheren Aufenthaltsstatus offenen Fragen stellte sie Nina nicht nur als Auszubildende ein, sondern leistete auch bei den weiteren zu regelnden Punkten nach ihren Möglichkeiten Unterstützung.

Der Start von Praktikum und Ausbildung setzte natürlich auch eine gesicherte Kinderbetreuung für die kleine Tochter von Nina voraus. Auch hier half AZF Hannover bei der Suche nach einer geeigneten Tagesmutter und bei der Klärung der Finanzierung. Die Ausländerbehörde hatte zwischenzeitlich aufgrund des Engagements in Sachen Ausbildung auch die erforderliche Arbeitserlaubnis erteilt.

Zu den besonderen Schwierigkeiten gehörte auch, dass Nina als Geduldete ohne Identitätsnachweis kein eigenes Konto bei der Bank erhielt und daher für die Überweisung ihres Gehaltes kein Überweisungskonto angeben konnte.

Die Arbeitgeberin war glücklicherweise sofort bereit, für das Ausbildungsentgelt Barschecks auszustellen. Auch zur Klärung der Aufenthalts-, Lebensunterhalts- und Passfragen hat sie Nina immer wieder ermöglicht, Behördentermine wahrzunehmen und die Botschaft aufzusuchen.

Nebenbei musste zusätzlich die Wohnsituation weiter geklärt werden. Nina lebte mit ihrer Tochter gemeinsam in der Wohnung ihrer Eltern in einem sehr kleinen Zimmer, das am Fenster eine ausgeprägte Schimmelbildung aufwies.

Sie hatte schon mehrfach versucht, beim Sozialamt die Zustimmung zu einem Umzug in eine eigene kleine Wohnung zu erhalten, aber zunächst erfolglos. Gemeinsam haben wir auch diesen Punkt gelöst und inzwischen lebt Nina mit ihrer Tochter in einer eigenen kleinen Wohnung, die sie mit ihrem eigenen kleinen Einkommen unterstützt durch Berufsausbildungsbeihilfe finanziert.

Das größte Problem stellte allerdings die Klärung der Aufenthaltsfrage dar. Bisher hatte immer die Absicht der Ausländerbehörde im Raum gestanden, Nina mitsamt ihrer Eltern und Geschwister wegen mangelnder Mitwirkung bei der Passbeschaffung ein Aufenthaltsrecht zu verweigern und die Familie abzuschieben.

Nach vielen Gesprächen zeigte sich die Ausländerbehörde von dem engagierten Einsatz dieser jungen Frau so beeindruckt, dass sie sich schließlich bereit erklärte, bei Vorlage eines armenischen Passes ein Bleiberecht zu erteilen und am Ende sogar half, entsprechende Klärungen mit der armenischen Botschaft herbeizuführen. Kurz vor Ablauf des Jahres 2009 ist es schließlich gelungen, diesen Pass zu bekommen.

Nina hat inzwischen einen Aufenthalt nach § 23 (1) AufenthG und ist zu Recht stolz auf das, was sie erreicht hat. Allerdings sagt sie auch ganz deutlich, dass sie ohne die Unterstützung durch das Projekt AFZ Hannover diese vielen Schwierigkeiten nicht hätte bewältigen können. Nach wie vor hat sie kein einfaches Leben als vollzeitbeschäftigte alleinerziehende Mutter nach jahrelanger erzwungener Berufsabstinenz und mit der zusätzlichen Sorge um ihre kranken Eltern, deren weiterer Aufenthalt in Deutschland noch immer ungeklärt ist.

Doch mit dem Mut, den sie inzwischen wiedergewonnen hat und ihrem großen Engagement wird sie ganz sicher noch sehr viel erreichen. <

„Durchhaltevermögen zeigen“

Vermittlung eines Aserbaid-schaners durch BTEU

Herr E, ein junger Aserbaid-schaner wurde von BTEU und Flüchtlingsrat im AZF-Projekt unterstützt.

AZF: Wann und wo wurdest du geboren?

Ich wurde 1987 in Aserbaid-schan geboren.

AZF: Was waren deine Beweggründe um nach Deutschland zu kommen?

Meine Familie flüchtete 2001 wegen des Kriegs in Aserbaid-schan nach Deutschland. Ein Jahr später folgten meine Schwester und ich.

AZF: Mit welchen Problemen wurdest du in Deutschland konfrontiert?

Sprachliche Probleme sowie die kulturellen Unterschiede zwischen meinem Heimatland und Deutschland haben mir anfangs große Schwierigkeiten bereitet. Außerdem war es ein sehr schwieriger bürokratischer Weg, meine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu bekommen.

AZF: Was schätzt du besonders an Deutschland?

Jeder kann hier seine Meinung frei äußern, und die Menschen gehen friedlich miteinander um.

AZF: Welche Schulen hast du hier besucht?

Zuerst besuchte ich die Hauptschule, von der ich jedoch ohne Abschluss abging. Dann folgte das Berufsvorbereitungsjahr. Bis 2009 war ich arbeitsuchend.

AZF: Wann und wie hast du von dem Projekt AZF erfahren?

Über den Bund Türkisch-Europäischer UnternehmerInnen e.V. erfuhr ich im April 2009 von dem Projekt. Kurz darauf bekam ich durch deren Mithilfe eine Arbeitsstelle. Mein Arbeitgeber war mir ebenfalls in allen Belangen eine sehr große Unterstützung, wofür ich ihm sehr dankbar bin.

AZF: Bist du mit deinem Arbeitsplatz zufrieden?

Sehr, denn durch mein Engagement und die Freude an der Arbeit bin ich bis zum Küchenchef aufgestiegen und konnte sogar meinen Vater für den Betrieb gewinnen.

AZF: Wer hat dich über die gesamte Zeit in rechtlichen, arbeitstechnischen und sozialen Angelegenheiten beraten?

Der BTEU, mein Anwalt und der Flüchtlingsrat.

AZF: Was ist der Grund für deinen Erfolg bei deiner Arbeit?

Mein Durchhaltevermögen, denn anfangs war mein Verdienst nicht besonders hoch. Trotzdem hab ich nicht aufgegeben und weiter gearbeitet. Bevor ich eine Arbeit hatte, bekam ich wie jeder Asylbewerber Gutscheine, um Lebensmittel zu kaufen. Jetzt verdiene ich mein eigenes Geld, worauf ich sehr stolz bin.

ZF: Sind deine Erwartungen und Wünsche in Deutschland in Erfüllung gegangen?

Bis auf den Führerschein haben sich all meine Wünsche erfüllt. Doch den möchte ich auch so schnell wie möglich in Angriff nehmen.

AZF: Sollte das Projekt AZF weitergeführt werden und warum?

Definitiv, denn es gibt sehr viele Flüchtlinge in Deutschland, die aufgrund von Sprachbarrieren und Unwissenheit über das Rechtssystem eine Anlaufstelle benötigen, um sich Hilfe und Rat zu holen.

AZF: Was wäre dein Rat an alle Flüchtlinge, die sich in Deutschland aufhalten?

Sie sollen Durchhaltevermögen zeigen, hart arbeiten und sich nicht vom richtigen Weg abbringen lassen. Außerdem sollten sie die Möglichkeiten wahrnehmen, die ihnen für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft angeboten werden, wie z.B. Deutschkurse oder Bewerbungstrainings etc.. Eigenes Geld zu verdienen und auszugeben fühlt sich besser an, als auf den Vater Staat angewiesen zu sein. <

للحصول على معلومات إضافية عن المشروع يرجى الدخول على

www.azf-hannover.de

إذا أردت الإطلاع على سوق الوظائف (أماكن العمل والتدريب) يرجى الدخول على

www.arbeitsmarktzugang.de

Proje ile ilgili daha geniş bilgi için

www.azf-hannover.de

İş borsası (İş- ve Meslek eğitimi yerleri) için

www.arbeitsmarktzugang.de

bakınız.

www.arbeitsmarktzugang.de

Proje ile ilgili daha geniş bilgi için

www.azf-hannover.de

İş borsası (İş- ve Meslek eğitimi yerleri) için

www.arbeitsmarktzugang.de

bakınız.

www.arbeitsmarktzugang.de

Sieben Tage in der Woche

Afghanischer Flüchtling kämpft um Bleiberecht

Herr Latifi stammt ursprünglich aus Afghanistan und absolvierte dort nach dem Abitur ein technisches Studium. 1996 wanderte er mit seiner Ehefrau und zwei Kindern nach Deutschland ein. Im Jahr 2000 erhielt Herr Latifi zu seiner Duldung eine Arbeitserlaubnis und begann sofort mit einer Vollzeittätigkeit bei Mc Donald´s. Er konnte nur eine Hilfstätigkeit aufnehmen, da er wie viele Menschen in Fluchtsituationen nicht im Besitz von Qualifikationsnachweisen ist.

Wer solche Nachweise hat, muss ein Anerkennungsverfahren für ausländische Bildungsnachweise durchführen lassen, in dem geklärt wird, ob und in welchem Umfang der jeweilige Abschluss mit deutschen Qualifikationen vergleichbar ist. Allerdings führt ein solches Verfahren in der Regel allenfalls zu einem deutlich geringeren Abschluss oder zu dem Erfordernis zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen, um überhaupt einen anerkannten Abschluss zu erhalten.

Die Tätigkeit bei Mc Donald´s musste er 2002 kündigen, da seine Ehefrau schwer erkrankte und letztlich 2003 verstarb. Das jüngste Kind, das 2001 in Deutschland geboren wurde, war zu diesem Zeitpunkt gerade zwei Jahre alt, und als allein erziehender Vater hatte er nun für seine drei Kinder im Alter von zwölf, zehn und zwei Jahren zu sorgen.

Neben den großen Schwierigkeiten, die er von 2003 bis 2007 hatte, um wieder Arbeit zu finden, wurde auch die Erteilung einer Arbeitserlaubnis verweigert mit der Begründung, seine jüngste Tochter sei noch so klein, dass er zuhause bleiben müsse. Eine Unterstützung für

die Kinderbetreuung wurde seitens des Sozialamtes jedoch abgelehnt.

2007 erhielt er eine Aufenthaltserlaubnis nach § 104a AufenthG und eine Arbeitserlaubnis. Er nahm wieder eine Vollzeittätigkeit bei Mc Donald´s auf und erzielte ein Einkommen von rund 1000,- €. Vom JobCenter erhielt er ergänzende Leistungen, um das Familieneinkommen sicherzustellen.

Da laut Ausländerbehörde der eigene Verdienst zu gering sei, um ein Bleiberecht auf Dauer zu erhalten, arbeitete er ab Frühjahr 2009 in zwei Bereichen: als Produktionshelfer über eine Personalvermittlungsfirma und zusätzlich bei Mc Donald´s. Das bedeutete, dass er als allein erziehender Vater an sieben Tagen in der Woche eine Erwerbstätigkeit ausübte. Er erwirtschaftete damit zwar den überwiegenden Lebensunterhalt, aber erzielte noch immer nicht das Einkommen, das die Ausländerbehörde für ein Bleiberecht von ihm forderte.

Eine solche Arbeitssituation ist weder familiär noch gesundheitlich vertretbar und kann langfristig auch nicht durchgehalten werden.

Aktuell arbeitet Herr Latifi in Vollzeit als Produktionshelfer. Das erzielte Einkommen reicht jedoch trotz kleiner Lohnsteigerung nach wie vor nicht zur vollständigen Lebensunterhaltssicherung aus.

Über das Projekt AZF Hannover hat Herr Latifi inzwischen einen Gabelstaplerschein erworben, um seine Arbeitsmöglichkeiten zu erweitern, und er erhält Unterstützung bei der Suche nach einer Vollzeitstelle mit Existenzsicherndem Einkommen. <

Zahlen und Daten bundesweit

Das ESF-Bundesprogramm und AZF in Zahlen

In 43 ESF-Netzwerkprojekten wurden im Rahmen einer Zwischenauswertung, die durch die Lawaetz-Stiftung vorgenommen wurde, bis Ende 2009 insgesamt 10.737 ProjektteilnehmerInnen erfasst. Hier die wichtigsten Befunde:

- **47,3 %** leben seit spätestens 1999 und knapp drei Viertel seit 2003 in Deutschland.
- **87%** haben eine Schule besucht (Männer **90%**, Frauen **84%**). Die Dauer des Schulbesuchs betrug bei fast **60%** 9-12 Jahre und bei rund **28%** 5-8 Jahre.
- Nur ein gutes Drittel der Betroffenen verfügt über Zeugnisse.
- **Fast 12%** hat ein Studium begonnen, 70% auch abgeschlossen.
- **Nur 1,5%** der AkademikerInnen insgesamt (11 von 745) bzw. **4%** der vorher im Ausland als Akademiker berufstätigen Personen (11 von 255) haben eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung in Deutschland gefunden.
- **42%** haben eine berufliche Ausbildung, von ihnen haben aber nur **20%** ein Zeugnis.
- Die meisten TeilnehmerInnen arbeiten im Bereich von Hilfstätigkeiten und gering qualifizierten Beschäftigungen, vor allem in den Bereichen Gastronomie, Ernährung und Reinigung.

Die Lawaetz-Stiftung stellt zum Aspekt der Dequalifizierung und Nichtanerkennung von Berufsabschlüssen fest:

Personen, die einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben, der aber in Deutschland nicht anerkannt wird, haben genauso schlechte Integrationschancen wie Personen ohne Berufsabschluss.

Aufenthaltssituation der TeilnehmerInnen von AZF Hannover

Die Zielgruppe des ESF-Bundesprogrammes besteht zum einen aus Flüchtlingen, die unter die gesetzliche Altfallregelung fallen, also die Möglichkeit hatten, über die Sicherung ihres Lebensunterhaltes eine Aufenthaltserlaubnis zu bekommen. Zum anderen gehören zur Zielgruppe alle weiteren Flüchtlinge, denen grundsätzlich erlaubt ist zu arbeiten, die jedoch entweder eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder gar nur eine Duldung besitzen, also ausreisepflichtig im Sinne der Behörden sind. Auch AsylbewerberInnen im Asylverfahren, die eine Aufenthaltsgestattung erhalten, gehören zur Zielgruppe, wenn sie bereits mindestens ein Jahr in Deutschland leben und daher arbeiten dürfen.

Zum Stichtag 10.09.2010 hatte das Projekt AZF Hannover 253 ProjektteilnehmerInnen.

Aufenthaltsstatus der TeilnehmerInnen

Duldung nach § 60a AufenthG	156 Personen
Aufenthaltserlaubnis nach Bleiberechtsregelung	21 Personen
Befristete Aufenthaltserlaubnis	58 Personen
Aufenthaltsgestattung im laufenden Asylverfahren	5 Personen
Niederlassungserlaubnis	8 Personen
ungeklärt:	5 Personen

Abschlussdokumentation

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen im AZF-Projekt sowie in allen bundesweit geförderten Projekten im Vergleich:

Aufenthaltsstatus	TeilnehmerInnen bundesweit	TeilnehmerInnen AZF
Aufenthaltserlaubnis nach Bleiberechtsregelung	25,8%	8,3%
Duldung	28,3%	61,7%
Aufenthaltsgestattung	8,2%	2%
sonstige Aufenthaltserlaubnisse	37,8	28%

Vermittlungszahlen von AZF Hannover zum Stichtag 10.09.2010

Anzahl TeilnehmerInnen gesamt	253 Personen
Vermittlungen 01.11.2008 bis 10.09.2010	76 Personen
Vollzeitbeschäftigung	30 Personen
Teilzeit/Minijob	28 Personen
Ausbildung	18 Personen
sonstige Maßnahmen	60 Personen

Unten: Muster einer Duldung



Vorläufige Auswertung

Bis zum 10. September dieses Jahres konnten 76 Vermittlungen in Arbeit oder Ausbildung gelingen. Darüber hinaus gab es rund 60 Vermittlungen in Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkurse, so dass auch auf diesem Wege für die TeilnehmerInnen die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt erweitert werden konnten.

Nicht jede Vermittlung führte zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis, und nicht jeder Qualifizierungsmaßnahme schloss sich ein Arbeitsverhältnis an. Das von uns ursprünglich angestrebte Projektziel von 100 Vermittlungen haben wir damit zwar nicht ganz erreicht. Vor dem Hintergrund der besonderen Vermittlungshemmnisse für die TeilnehmerInnen unseres AZF-Projekts (hoher Anteil von Geduldeten, Vorrangprüfung durch die Arbeitsagentur, Schwie-

rigkeiten bei der Förderung nach SGB III etc.) sowie angesichts der wirtschaftlichen Bedingungen im Jahr 2009 (Wirtschaftskrise) sind wir mit dem erreichten Ergebnis dennoch zufrieden. Immerhin zwölf ProjektteilnehmerInnen, die lediglich eine Duldung haben, konnten wir in eine Ausbildung vermitteln. Für sie besteht mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung Aussicht auf eine Aufenthaltserlaubnis und weitere Aufenthaltverfestigung. Auch für andere Personen mit Duldung konnten Perspektiven entwickelt werden, indem sie entweder in Arbeit oder in Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder andere Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt wurden. Insgesamt liegt die Vermittlungsquote beim AZF Hannover zum 10.09.2010 bei 15% und damit – nach dem vorläufigen Zwischenergebnissen auf der Grundlage der bundesweiten Evaluation zu urteilen – über dem Bundesdurchschnitt. <



Frau K. aus Ghana

Trotz Duldung Ausbildung zur medizinischen Fachangestellten

Caroline K. ist 1988 in Ghana geboren. Als sie drei Jahre alt war, hatte ihre Mutter das Land aus politischen Gründen verlassen. Da sich der Vater nicht um Caroline kümmerte, wuchs sie bei ihrer Großmutter auf. Erst mit 10 Jahren erfuhr Caroline, dass ihre Mutter in Deutschland lebt, und entwickelte den verständlichen Wunsch, sie zu sehen. Im Alter von 15 Jahren machte sie sich mit Hilfe der letzten finanziellen Reserven der Großmutter auf nach Deutschland.

Im August 2004 reiste Caroline in das Bundesgebiet ein. Als Minderjährige erhielt sie eine befristete Aufenthaltserlaubnis und lebte zusammen mit ihrer Mutter und ihren Halbgeschwistern in Hannover. Mit Vollendung des 18. Lebensjahres war ihr Aufenthalt jedoch nicht mehr an den ihrer Mutter gebunden, ihre Aufenthaltserlaubnis lief somit aus. Seither lebt Caroline K. mit dem prekären Status einer Duldung in Deutschland, immer in der Angst, eines Tages nach Ghana abgeschoben zu werden.

Caroline machte in der kurzen Zeit ihres Aufenthalts trotz aller Widrigkeiten außerordentlich gute Fortschritte in der Schule, so dass sie 2007 ihren Realschulabschluss erlangen konnte. Außerdem ist sie sozial sehr engagiert. So hat sie Kinder im afrikanischen Kirchenchor unterrichtet und später ein freiwilliges soziales Jahr in einer neurologischen Klinik absolviert.

Im Mai 2009 wandte sich Caroline K. an das Projekt AZF Hannover, um bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz Unterstützung zu bekommen. Nach dem freiwilligen sozialen Jahr im Krankenhaus und einem Praktikum in einer Kinderarztpraxis war für Caroline klar, dass sie im Gesundheitsbereich arbeiten möchte. Sie suchte sich selbständig eine Praktikumsstelle bei einer Kinderarztpraxis in Hannover. Nach einem kurzen Praktikum dort entschieden die Ärztinnen und Ärzte der Gemeinschaftspraxis, dass sie Caroline K. gern als Auszubildende zur medizinischen Fachangestellten einstellen wür-



den. Dazu musste bei der Ausländerbehörde ein Antrag auf eine Beschäftigungserlaubnis gestellt werden.

Die Ausländerbehörde der Stadt Hannover weigerte sich zunächst, die beantragte Beschäftigungserlaubnis zu erteilen, und bestand auf einer sogenannten Vorrangprüfung. Erst nach der Intervention des Projekts „Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge (AZF) Hannover bei der Ausländerbehörde konnte schließlich klar gestellt werden, dass eine Beschäftigungserlaubnis auch ohne eine Vorrangprüfung zu erteilen war. Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis wurde allerdings weiter durch die Ausländerbehörde verzögert, so dass der eigentliche Ausbildungsbeginn im Juli bereits überschritten wurde. Letztlich war für das Zu-

standekommen des Ausbildungsverhältnisses auch entscheidend, dass die ausbildenden Ärztinnen und Ärzte von Caroline K. überzeugt und bereit waren, die behördlichen Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen.

Für Caroline K. ist ein Antrag an die niedersächsische Härtefallkommission gestellt worden, über den bisher nicht entschieden wurde. Es besteht die Hoffnung, dass ihr vor dem Hintergrund ihrer enormen Integrationsleistungen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird. Auch über ihre beruflichen Perspektiven hat sie bei erfolgreicher Berufsausbildung und anschließendem Nachweis einer adäquaten Beschäftigung gemäß § 18a AufenthG die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zu bekommen. <



ZWISCHENBILANZ: Meilen- und Stolpersteine

Grundlagenpapier des Nationalen Thematischen Netzwerks im ESF-Bundes- programm für Bleibebere- rechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt - Kurzfassung

Mit dem ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein Programm aufgelegt, das die Umsetzung der Bleiberechtsregelung aufgreift. Neben Personen mit Aufenthaltserlaubnis wird die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und auch Geduldeten unterstützt.

Die bislang gesammelten Erfahrungen liegen in einem Grundlagenpapier vor das, so Staatssekretär Dr. Ralf Brauk siepe in seinem Vorwort, Empfehlungen an Entscheidungsträger und -trägerinnen aus Verwaltung und Politik weitergeben will und „ein wichtiger Impuls für alle Akteure, die auf Bundes- und Landesebene oder in den Regionen in diesem Bereich arbeiten“ sein soll.

Auf lokaler und regionaler Ebene werden Netzwerke gefördert, die in folgenden Schwerpunkten tätig sind:

- Unterstützung von Flüchtlingen durch Beratung und Vermittlung
- Herstellung, Erhalt und Erweiterung der Beschäftigungschancen

- Information und Sensibilisierung der für die Zielgruppe relevanten Akteure des Arbeitsmarktes und des öffentlichen Lebens

Bundesweit werden 43 Beratungsnetzwerke gefördert, die eine große Bandbreite an Ansätzen der Vermittlungs- und Beratungsarbeit aufweisen.

Das ESF-Bundesprogramm enthält die Maßgabe, dass „die Netzwerke aus unterschiedlichen Trägertypen gebildet“ werden und „Kompetenzen aus den Bereichen der Flüchtlingsarbeit, Beratung, Arbeitsmarkt und Betriebskontakte bündeln“. Entsprechend arbeiten in den Netzwerken neben den verantwortlichen Behörden sowie Nichtregierungsorganisationen und Wohlfahrtsverbänden, Betriebe, Bildungsträger, Arbeitsvermittlungen, Kammern und Gewerkschaften zusammen.

Grundgedanke dabei ist, dass das jeweilige Fachwissen der Akteure bereits in die Planung der Projektarbeit in einer Weise einfließt, die eine effektive Umsetzung der Zielvorgaben unterstützt. Der Aufbau strategischer Partnerschaften durch die geförderten Netzwerke ist die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Projektarbeit. In vielen Netzwerken, in denen die zuständigen Behörden nicht intensiv in die Projektstrategien eingebunden sind, erweist sich dies als schwierig. Hier, aber auch insgesamt besteht eine besondere Herausforderung darin, die Nachhaltigkeit der entstandenen Partnerschaften zu sichern.

Herausgeber:
Das Nationale Thematische Netzwerk
im ESF-Bundesprogramm für
Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit
Zugang zum Arbeitsmarkt
veröffentlicht: November 2009

Problemlagen

Mit vielen Schritten ist in den letzten Jahren von Seiten der Politik grundsätzlich anerkannt worden, dass es auch für langjährig hier geduldete Personen Möglichkeiten und Bedarfe der Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft gibt. Auch in ihrem Koalitionsvertrag kündigt die Bundesregierung unter dem Stichwort „Sozialer Fortschritt durch Zusammenhalt und Solidarität“ an, bestehende Restriktionen gegenüber Flüchtlingen weiter abbauen zu wollen.

Derzeit stehen aber einer Integration von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten in den Arbeitsmarkt noch vielfältige Hemmnisse und Hürden im Weg.

Individuelle Problemlagen:

Viele Teilnehmende verfügen nicht über ausreichende Deutschkenntnisse

Viele Teilnehmende verfügen nur über geringe schulische und berufliche Ausbildung, einige sind Analphabeten. Allerdings wird davon ausgegangen, dass vor allem diejenigen die Projekte aufsuchen, die allein Startschwierigkeiten hätten.

Andererseits werden ausländische Bildungsabschlüsse oder berufliche Qualifikationen häufig nicht anerkannt.

Aufgrund fehlender Anwendung und Praxis in den bislang in Deutschland verbrachten Jahren verloren mitgebrachte Berufserfahrungen an Wert.

Fehlende Kinderbetreuung macht oft die Aufnahme bestimmter Tätigkeiten, die sonst für die Zielgruppen geeignet wären, unmöglich.

Strukturelle Problemlagen:

Öffnungen des Arbeitsmarktes für die Zielgruppe durch Gesetze und Verordnungen werden durch restriktive ausländerrechtliche Bestimmungen wieder eingeschränkt.

Den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt können Personen mit Duldung erst nach 4 Jahren des Aufenthalts erhalten. Dies führt teilweise zum Verlust von beruflichen Fähigkeiten und Handlungskompetenzen.

Vermittlungsbemühungen bei geduldeten Personen scheitern darüber hinaus an der eingeschränkten Mobilität, da sie ohne Genehmigung das Gebiet ihres Landkreises oder Bundeslandes nicht verlassen dürfen.

Asylsuchende und Geduldete erhalten frühestens nach einem Jahr einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Aber auch danach werden Beschäftigungserlaubnisse nur selten erteilt. Aufgrund des langwierigen Prüfungsverfahrens zögern Arbeitgeber, Asylsuchende einzustellen.

In vielen Netzwerken wurde die Erfahrung gemacht, dass die Regelinstitutionen wie ARGEN und Jobcenter nur unzureichend über die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und über die besonderen Förderbedarfe der Zielgruppe informiert waren.

Die Altfallregelung und auch die jetzige Verlängerung, die zwar dem Grundsatz nach den Begünstigten eine Perspektive für den Verbleib in Deutschland bieten, brachten in der praktischen Umsetzung erhebliche Schwierigkeiten mit sich. Trotz der jetzt

realisierten Verlängerungsmöglichkeit erwies sich die zum 31.12.2009 gesetzte Frist bei den Bemühungen um Ausbildung und Arbeit als Hindernis, da die Arbeitgeber oft zögerten, längerfristige Arbeits- und Ausbildungsverträge abzuschließen..

Darüber hinaus wurde von den Betroffenen in der Regel der kurzfristige Nachweis einer den Lebensunterhalt sichernden Arbeitsstelle verlangt. Durch diesen künstlichen Zeitdruck wurde oft eine vorgeschaltete Qualifizierung – wie bei Langzeitarbeitslosigkeit sonst üblich und sinnvoll – verhindert. Verlangt wurde somit, den zweiten vor dem ersten Schritt zu tun. Dies hatte und hat zur Folge, dass ohne den Erwerb von Basisqualifikationen, die vor dem Hintergrund der beschriebenen individuellen Problemlagen oftmals nur über längerfristige Maßnahmen erworben werden können, nur wenige Chancen bestanden und bestehen, dauerhaft und in höherwertige Tätigkeiten einzumünden.

Auch bei der Ende 2009 erfolgten Verlängerung bleiben Unsicherheiten, weil keine konkreten Voraussetzungen für die Verlängerung der befristeten Probeaufenthaltserlaubnisse genannt wurden. Aus dieser Unklarheit heraus haben die Projekte aus den Netzwerken in den Regionen sowie alle Akteure des Arbeitsmarktes weiterhin Schwierigkeiten, individuelle Förderpläne zu erstellen, Maßnahmen zu konzipieren und Bleibeberechtigten in Arbeit zu vermitteln.

Wege zum Erfolg

In Anbetracht der schwierigen Rahmenbedingungen und der vielfältigen individuellen Problemlagen wird deutlich, dass es für die Zielgruppen des ESF-Bundesprogramms keine einfachen Wege der direkten Vermittlung in Beschäftigung gibt – insbesondere dann, wenn es um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt geht.

Dennoch belegen Beispiele aus den beteiligten Netzwerken, dass eine Ausbildungs- und Arbeitsmarktteilhabe von Flüchtlingen möglich ist.

Bei vielen Teilnehmenden kann berufliche Handlungskompetenz in aufeinander folgenden Schritten allmählich aufgebaut werden. Hierbei greifen erfahrungsgemäß unterschiedliche Maßnahmen ineinander:

Bewerbungsvorbereitung und -begleitung inkl. Erstellung von Lebensläufen;

Motivationstraining und Empowerment durch Einzelgespräche oder in Kleingruppen;

Sprachförderung, ev. spezifisch berufsbezogen

betriebliche Praktika;

berufliche Anpassungsqualifizierungen;

Soziale Unterstützung im Umfeld der Teilnehmenden, so dass die Konzentration vollständig auf die Arbeitssuche/-aufnahme gerichtet werden kann.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Problemkonstellationen und den positiven Praxiserfahrungen aus den Netzwerkregionen sollte folgender Aktions-

plan als Empfehlung und Impuls für die Gestaltung der weiteren Arbeit aller Akteure sowie künftiger Förderprogramme auf regionaler sowie auf Bundesebene berücksichtigt werden, um eine wesentlich verbesserte und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen zu erreichen:

AKTIONSPLAN

Netzwerkarbeit ausbauen

1. Netzwerkarbeit als Kooperationsmodell sollte unabhängig von bundesweiten Förderprogrammen etabliert werden. Hierfür sollten Netzwerke zum festen Bestandteil von Programmen werden, die in Kommunen und Ländern umgesetzt werden.

2. Im Rahmen des Nationalen Thematischen Netzwerkes muss der fachliche Dialog mit den strategischen Partnern optimiert werden und noch in dieser Förderperiode durch die Beteiligung von weiteren Entscheidungsträgern ausgeweitet werden. Für die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit sowie die Sensibilisierung der Akteure des Arbeitsmarktes sollten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Ausbildungsbeteiligung von jungen Flüchtlingen stärken

3. Verantwortliche von Schulämtern, Berufsbildungsämtern und weiteren Behörden in den Kommunen und Ländern sollten unter Beteiligung der Netzwerkpartner die Ausgestaltung des Übergangsmanagements Schule - Beruf überprüfen mit dem Ziel, bestehende Programme auf die Lebenslage junger Flüchtlinge hin anzupassen.

4. Unter Beteiligung von Entscheidungsträger/-innen aus Politik

und Verwaltung in den Regionen sowie von Wirtschaftsbetrieben sollten nachhaltige Ausbildungskooperationen initiiert werden, die junge Flüchtlinge ausdrücklich einschließen.

Vermittlung in Arbeit effizienter gestalten

5. Die beteiligten strategischen Partner in den Regionen sollten sich dafür einsetzen, dass konkrete Zielvereinbarungen mit ARGEn und Optionskommunen sowie den Agenturen für Arbeit getroffen werden, um die Vermittlungsquote von Flüchtlingen in Arbeit bzw. SGB-geförderte Maßnahmen zu erhöhen.

6. Dabei müssen auch Maßnahmen verabredet werden, die interkulturelle Öffnungsprozesse fördern und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Job-Centern und der Agentur schulen, um Informationsdefizite auszugleichen.

Qualifizierung offensiv betreiben

7. Spracherwerb: Um die bessere Nutzung von Integrationskursen und Maßnahmen des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung auf die Zielgruppe abzustimmen, sollten die Programmverantwortlichen der regionalen Behörden, der ARGEn und des BAMFs Umsetzungsmöglichkeiten prüfen und einleiten.

8. Die Umsetzung von individuellen Förderplänen und Schaffung von beruflichen Qualifizierungsangeboten müssen auf der Grundlage einer gezielten Erhebung der Qualifizierungsbedarfe der Zielgruppe geschehen. Gefordert sind die Bildungsplaner und Verantwortlichen der ARGEn und Agenturen für Arbeit.

XENOS-Projektresearche

Die XENOS-Projektresearche bietet die Möglichkeit, sich über die Projekte der XENOS-Programme "Integration und Vielfalt", "Das ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt" und in Kürze "Ausstieg zum Einstieg" zu informieren. Darüber hinaus dient die Projektresearche dem fachlichen Austausch, dem Transfer von Projektergebnissen sowie der Vernetzung und Nachhaltigkeit auf Projekt- und Programmebene.

http://www.esf.de/portal/generator/6600/xenos__projekt-recherche.html

Vielfalt-Mediathek

Um die Nachhaltigkeit der Projekte zu sichern und die entstandenen Materialien langfristig zur Verfügung zu stellen, recherchiert und archiviert das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. (IDA) in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Produkte, die von XENOS-Projekten entwickelt wurden.

Über die Vielfalt-Mediathek können diese Produkte, dazu zählen z.B. Print- und audiovisuellen Medien wie Broschüren, Filme, Unterrichtsmaterial und Arbeitshilfen, online recherchiert, bestellt und kostenlos ausgeliehen werden. Die Mediathek wird ständig um neue Produkte erweitert.

<http://www.idaev.de/service/vielfalt-mediathek/>

Arbeitsmarktintegration der Zielgruppen konsequent verwirklichen

9.

Um die politisch intendierten Erleichterungen für die Zielgruppen beim Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt zu präzisieren, müssen ordnungs- und sozialpolitische Gesetze und Verordnungen miteinander in Einklang gebracht werden. Ordnungspolitische Restriktionen, die im Widerspruch zum Ziel der Arbeitsmarktintegration stehen, sollten abgeschafft oder zumindest durch die Einführung von Ausnahmetatbeständen so gestaltet werden, dass die Aufnahme einer Beschäftigung nicht vollständig ausgeschlossen wird.

10.

Die Umsetzung des Bleiberechtsprogramms und des hier vorgelegten Aktionsplans ist in hohem Maße abhängig von der Bereitschaft der Akteure in den Regionen und auf Bundesebene, die Zielgruppe frühzeitig und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die vorhandenen Spielräume sollten von den jeweiligen Verantwortlichen konsequenter genutzt werden. <

Auf folgende Arbeitshilfe in der *Vielfalt* - Mediathek möchten wir besonders hinweisen:

Caritasverband für die Stadt und den Landkreis Osnabrück (Hg.), Zugang zu Förderinstrumenten der Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge im Rechtskreis SGB III, 44 S.



Leitfaden Arbeitserlaubnisrecht für Flüchtlinge und MigrantInnen

Gefördert durch Mittel von:



Zum Thema „Zugang zum Arbeitsmarkt“ erscheint im November 2010 dieser Leitfaden mit praxisnahen Beispielen und Rechtshinweisen. Er ist auch online abrufbar unter <http://azf-hannover.de/infomaterial/>

Bezug über: Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.
Langer Garten 23 B

31137 Hildesheim Tel.: 05121 / 15605

Fax.: 05121 / 316 09

Mail: verwaltung@nds-fluerat.org

Dokumentation einer zentralen Veranstaltung des Projekts



Integration durch Arbeit? Perspektiven für bleibeberechtigte Flüchtlinge

Termin: Donnerstag, 29.10.2009, 19.00 Uhr

Ort: Üstra-Remise, Goethestraße 19, 30159 Hannover

Die gesetzliche Altfallregelung, die langjährig geduldeten Flüchtlingen ein Bleiberecht ermöglichen soll, läuft zum Ende des Jahres aus. Wer bis dahin weder eine Lebensunterhalt sichernde Arbeit noch einen Ausbildungsplatz gefunden hat, droht abgeschoben zu werden. Die Erfahrungen aus Arbeitsmarktprojekten mit Flüchtlingen zeigen, dass die Voraussetzungen zur Erlangung eines Aufenthaltsrechts für zahlreiche Flüchtlinge bis zum Ende des Jahres 2009 kaum erfüllt werden können. Durch den jahrelang beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben sie oft nur eine geringe Chance, einen Existenz sichernden Arbeitsplatz zu finden. Die neue Bundesregierung wird von Menschenrechtsorganisationen und Wohlfahrtsverbänden aufgefordert, Nachbesserungen bei der Bleiberechtsregelung noch in diesem Jahr zu beschließen.

Ziel der Veranstaltung ist:

- die Arbeit des ESF-Projektes AZF Hannover vorzustellen
- die Öffentlichkeit über die Situation der langjährig geduldeten Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre Aufenthaltsperspektiven zu informieren
- Arbeitgeber zu motivieren, Flüchtlingen eine Chance zu geben
- die Position der Bundestagsparteien zu den Arbeitsmarktperspektiven von Flüchtlingen vor dem Hintergrund der Bleiberechtsregelung vorzustellen und
- eine Debatte um weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen anzustoßen

gefördert durch:



AZEF

HANNOVER

Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge

Projektpartner



Unterstützt von



Unterstützung für Flüchtlinge & Bleibeberechtigte:

- Beratung zu Arbeits-erlaubnis und Aufenthalt
- Vermittlung in Ausbildung und Arbeit
- Feststellung der Fähigkeiten und Erfahrungen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Vermittlung in Praktikumsplätze
- Beratung zur Existenzgründung

Kontakt & Beratung:

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.
Langer Garten 23B · 31137 Hildesheim

Ansprechpartner/-partnerin:

- Karim Al Wasiti, Tel. 05121-102685, ka@nds-fluerat.org
- Andrea Götte, Tel. 05121-102684, ag@nds-fluerat.org
- Sigmar Walbrecht, Tel. 05121-102687, sw@nds-fluerat.org

