

Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung

Erfahrungen aus drei Projekten in NRW

Junge Flüchtlinge in Ausbildung, Arbeit oder weitere Qualifizierungslehrgänge zu integrieren, ist das Ziel mehrerer Projekte in NRW. Erste Erfahrungen zeigen: das Wissen über die teils sehr heterogenen Zielgruppen ist begrenzt, bewährte Instrumente lassen sich nicht einfach übertragen, Konzepte müssen modifiziert werden. Die Träger reagieren flexibel, lassen sich etwas einfallen, entwickeln neue, unkonventionelle Lösungen.



„It’s the language, stupid!“, die Sprache ist entscheidend! Das wussten die Träger der drei „Flüchtlingsprojekte“ und hatten deshalb „gute Deutschkenntnisse, möglichst auf B1-Niveau“, als Kriterium bei der Auswahl von Teilnehmenden festgelegt. Doch von Ausnahmen abgesehen, waren die bislang erworbenen Deutschkenntnisse der Flüchtlinge zu Projektbeginn eher unzureichend, um sie direkt beruflich zu qualifizieren oder über praktische Tätigkeiten an Ausbildung und Arbeitsmarkt heranzuführen. Uta Fiedler vom Berufsbildungszentrum der IHK Siegen (bbz) und dort zuständig für das Projekt „Junge Flüchtlinge metalltechnisch qualifizieren“: „Die Umgangssprache wird häufig beherrscht, aber bei der Schriftsprache und der Fähigkeit, komplexere, mit Fachbegriffen durchsetzte Sachverhalte zu verstehen, waren die Mängel gravierender als vermutet.“

Berufsbezogene Sprachvermittlung

Rein theoretischen Deutschunterricht wollte das bbz anfangs unbedingt ver-

meiden. Uta Fiedler: „Die Sprachvermittlung sollte in der beruflichen Praxis erfolgen, aber das hat nicht geklappt.“ Schon bald musste das bbz deshalb dem praktischen Teil in der Werkstatt eine Woche Deutschunterricht vorschalten, „damit die Teilnehmenden Begriffe lernen, die sie kennen müssen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsunterweisungen zu verstehen.“ Gleichzeitig wurden Sicherheitshinweise und gefahrenabwendende Begriffe wie „Halt!“ in Piktogramme übersetzt. Die weitere Sprachvermittlung aber erfolgt „on the job“, unterstützt von einer Sozialpädagogin, dem Ausbilder und einer Ausbilderin, die auch Arabisch spricht.

Auch bei einem anderen Aspekt der Sprachvermittlung hat das bbz rasch umdisponiert. Zunächst wollte der Träger ethnisch homogene Gruppen bilden. „Zugrunde lag die Überlegung“, so bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster „dass es eine gemeinsame sprachliche Basis braucht. Wenn alle kein Deutsch sprechen, können wir über einen Dolmetscher die Kommu-

nikation sicherstellen. Doch letztlich war es richtig, keine ethnischen Gruppen zu bilden, denn jetzt ist Deutsch die einzige gemeinsame Sprache, um sich untereinander verständigen zu können.“

Auch das Projekt „Durchstarten mit Energie...“, ein Gemeinschaftsprojekt von E.ON und der TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG, hat sein Anfangskonzept modifiziert. Sandra Schmidt-Rauch, Leiterin des Kompetenzzentrums Zollverein beim TÜV NORD Bildung: „Zunächst hatten wir einen halben Tag für die Sprache und einen halben Tag für die Werkstatt reserviert. Unser Ausbilder aber hat sofort gesagt: Ich kann niemanden in meine Werkstatt lassen, der die Sicherheitshinweise nicht unterschrieben und verstanden hat. Jeder muss beispielsweise wissen, dass Arbeitssicherheitsschuhe Pflicht sind, bei der Arbeit nicht gegessen und getrunken wird, weil wir z. B. mit Öl hantieren.“ In Phase 1 des Projekts steht deshalb intensives, berufsbezogenes Sprachtraining auf dem Programm, orientiert an den Arbeitssicherheitshinweisen sowie als Vorbereitung auf die Kommunikation in der Werkstatt: „Also nicht: wie kaufe ich beim Bäcker ein, sondern: wie nennt man die Werkzeuge und Maschinen, mit denen gearbeitet wird?“

Bei der low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH ist die Sprachvermittlung ebenfalls integraler Bestandteil des Projekts, durchgeführt in Verantwortung der Sprachenakademie Aachen. Sprachförderung bedeutet hier auch viel Grammatik, inklusive berufsspezifischem Vokabular. Low-tec-Mitarbeiterin Projektleiterin Christina Vedar: „Wenn die Teilnehmenden im Deutschunterricht die von ihnen in der Werkstatt er-

stellten Holzprodukte vorstellen, müssen sie auch erklären, wie sie hergestellt worden sind, um so das Fachvokabular einzuüben.“ In der Werkstatt wird zudem, wie bei reguläre Auszubildenden auch, ein Berichtsheft geführt: „Das wird zuvor geübt und später integraler Bestandteil während der Ausbildung.“ Aber auch die Mitarbeitenden des Projekts werden in der Sprachenakademie geschult, „um ihre Sprachsensibilität so zu steigern, dass sie in der Lage sind, die Teilnehmenden in der Werkstatt auch selbst sprachlich fördern zu können.“

Vorteilhaft wirkt sich die Einbindung des Projekts in das bundesgeförderte „IvAF“-Netzwerk, aus: „Wenn das Sprachniveau potenzieller Teilnehmender noch nicht ausreicht, können wir sie zunächst

zu einem berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkurs anmelden. Nach sechs Monaten kehren sie dann zu uns zurück, um hier auf eine Ausbildung vorbereitet zu werden“ – und sie ergänzt: „Leider gibt es nicht genügend Plätze bei den Sprachkursträgern. Die Nachfrage nach qualifiziertem Unterricht ist enorm“

Um eine Ausbildung zu absolvieren, den Stoff der Berufsschule und komplexe Texte technischer Bücher verstehen zu können, braucht es nach ihrer Auffassung „Level B 2“. Trotzdem ist es gelungen, auch einige geflüchtete Menschen, die sich noch unterhalb dieses Levels bewegen, zu vermitteln, „weil die Betriebe sagen: Wir schaffen das! Sie spannen dazu andere Azubis oder Beschäftigte als Unterstützer ein, stellen Ausbilder ab oder



Beim bbz in Siegen sind Qualifizierung und Betriebspraktika wichtige Schritte der Integrationsstrategie.



Klaus Fenster,
Geschäftsführer vom
Berufsbildungszentrum der IHK Siegen



Uta Fiedler, Berufsbildungszentrum der IHK Siegen (bbz)

**„JUNGE FLÜCHTLINGE METALLTECHNISCH QUALIFIZIEREN“
HAUS DER BERUFSVORBEREITUNG | BERUFSBILDUNGSZENTRUM (BBZ) DER IHK SIEGEN E. V.**

In diesem Projekt, das vom Berufsbildungszentrum der IHK Siegen durchgeführt wird, werden derzeit 36 Flüchtlinge fachlich qualifiziert. Teilnehmen konnten alle Flüchtlinge, die noch im Anerkennungsverfahren stehen, im Alter von 18 bis 25 Jahren sind und Freude an der Arbeit mit Metall haben. In der 18-monatigen Projektphase wurden Metallbasiskurse, Deutsch-, Mathematikurse und Kurse zum Thema „Leben in Deutschland“ und Metallqualifizierungen im Bereich Schweißen oder Drehen/Fräsen angeboten. Ergänzt wird dieses Programm durch Praktika in Betrieben. So erhalten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen Unterstützung bei der Einmündung in Ausbildung oder Arbeit. Die IHK Siegen und der Europäische Sozialfonds tragen gemeinsam die Finanzierung.

Kooperationspartner: Bildungszentrum Wittgenstein GmbH, LEWA Attendorn

Geplantes Projekt: „Haus der Berufsvorbereitung für Flüchtlinge“

Im „Haus der Berufsvorbereitung für Flüchtlinge“ sollen 160 Flüchtlinge in 6 verschiedenen Berufen qualifiziert werden. Dazu gehören die Bereiche Metall, Bau, Hoga, Lager/Logistik, Handel und Pflege. Im Rahmen des Projekts werden Potenzialanalysen durchgeführt und es wird den Teilnehmern und Teilnehmerinnen Orientierung in allen Berufsfeldern gegeben. Darauf soll die Qualifizierung in einem Berufsfeld folgen. Unterricht, Betriebspraktika und gezielte Vermittlung/Begleitung unterstützen die Projektteilnehmer. Es handelt sich um ein Gemeinschaftsprojekt der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe, der Handwerkskammer und der IHK Siegen.

Kooperationspartner: Aus- und Weiterbildungszentrum Bau, Berufsförderungswerk des DGB, Bildungszentrum Wittgenstein GmbH, Dekra Akademie, LEWA Attendorn, CJD Olpe, DRK Olpe

Kontakt

Ute Joachimczak-Spies

Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen e. V.
Birlenbacher Hütte 10, 57078 Siegen
Tel.: 0271 8905721, joachimczak@bbz-siegen.de

nutzen staatliche Instrumente wie die assistierte Ausbildung.“ Wegen des hohen Betreuungsaufwands übernehmen aber viele Betriebe oft nur einen Flüchtling als Auszubildenden.

Nachholbedarf: Bildungsniveau

Nicht nur bei den Sprachkenntnissen, auch beim Bildungsstand der Teilneh-

menden mussten die Erwartungen der Träger an die Realität angepasst werden. So stellte sich beim bbz schnell heraus, dass der Übergang von der Orientierungs- in die Grundausbildungsphase „selbst bei den Besten von ihnen nicht funktionierte“. Schnell war klar, dass die für eine Grundqualifizierung Metall erforderlichen Bildungsvoraussetzungen auch bei Menschen aus Syrien mit relativ ho-

her formaler Qualifikation nicht gegeben sind: „Von ihnen haben wir gelernt, dass man in Syrien auf dem Weg zum Abitur Mathematik und Naturwissenschaften schon in der Mittelstufe abwählen kann. Unsere Teilnehmenden hatten davon offensichtlich Gebrauch gemacht. Ihr mathematisches Niveau entsprach nicht dem von Hauptschulabsolventen. Berufsschulfähig waren sie damit nicht.“

Weil aufgrund des großen Nachholbedarfs in den Bereichen Sprache und Mathematik kein Flüchtling in der Lage war, unmittelbar eine weitere Qualifizierung zu beginnen, entwickelte das bbz die Idee, Teilnehmende den Hauptschulabschluss extern nachholen zu lassen und sich mit Unterstützung pensionierter, ehrenamtlich tätiger Lehrerinnen und Lehrern darauf vorzubereiten. Zugleich kreierte der Träger ein flankierendes Projekt. Sein Titel: „Wissen erwerben, Voraussetzungen schaffen“.

Offensichtlich ein unverzichtbarer Zwischenschritt, denn unter den Teilnehmenden finden sich auch Jugendliche, die nie eine Schule besucht und von Kindesbeinen an nur in der Landwirtschaft gearbeitet haben. „Doch selbst wenn sie eine Schule besucht haben“, schränkt Christina Vedar von low-tec ein, „das afrikanische Schulsystem lässt sich mit unserem nicht vergleichen. Man sagt Mathematik und Zahlen seien universell, aber das stimmt nicht. Selbst in Italien unterscheiden sich die Schreibweisen der schriftliche Addition und Subtraktion, wenn auch nur geringfügig, von unserer.“

Sehr viele Flüchtlinge, hat sie zudem erfahren, geben im Eingangsgespräch an, sie hätten studiert oder eine technische Schule besucht, „aber die ihnen vorgelegten Matheaufgaben konnten sie nicht

Im bbz in Siegen wird in der metalltechnischen Grundqualifizierung auf die theoretischen und praktischen Anforderungen einer Ausbildung vorbereitet. In insgesamt drei Monaten lernen sie Ausbildungsinhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr.

lösen. Den Eingangstest an der RWTH würden sie niemals bestehen.“

Nicht viel anders als bei den schulischen Bildungsvoraussetzungen war die Situation bei den beruflichen Vorkenntnissen. „Einige Zeit erweckte ein Teil der Presse den Eindruck, dass ein großer Teil der geflüchteten Menschen Facharbeiter, in dem Sinne seien, wie wir in Deutschland Facharbeiter definieren“, sagt Ulrich Rade, Sozialarbeiter im TÜV-Nord Bildung/E.ON-Projekt, „doch die Berufsbezeichnung Friseur wird beispielsweise in diesen Ländern schon benutzt, wenn jemand öfters im Laden seines Onkels die Haare geschnitten hat.“



Einer der Teilnehmenden, berichtet er weiter, hatte als Tischler in Syrien und Saudi-Arabien gearbeitet. Seine in Englisch geschriebenen Zeugnisse bescheinigten ihm eigenständige Arbeit auf Baustellen, belegt durch Fotos, die von ihm hergestellte Produkte zeigten. „Beim Praxistest stellte sich jedoch schnell heraus, dass er selbst die Grundfertigkeiten, die man in einer Holzwerkstatt in Deutschland lernt, nämlich Holzverbindungen wie Zinken und Zapfen, nicht beherrschte. Seine Arbeitsergebnisse wären hier vor der Kammer nicht abnahmefähig gewesen.“

Realistische Berufspräferenzen entwickeln

Ausbildung, erst recht „duale Ausbildung“ – mit diesem Begriff können die meisten der Flüchtlinge nichts anfangen oder interpretieren ihn falsch. Für Uta Fiedler vom bbz ist das nicht ungewöhnlich, „denn außer in Österreich und der Schweiz gibt es so etwas wie eine duale Berufsausbildung in keinem anderen Land der Welt.

In den Herkunftsländern der Flüchtlinge heißt alles Studium, und wer nicht studiert, geht halt in die Fabrik.“ Besonders deutlich wird die Unkenntnis der Unterschiede der beiden Bildungswege aufseiten der Flüchtlinge in der Formulierung einer Teilnehmerin, die davon sprach, „Ausbildung zu studieren“.

Die ersten drei Monate nutzt das bbz deshalb, den Teilnehmenden „klarzumachen, was Ausbildung bedeutet, wie wichtig Ausbildung in Deutschland ist, um danach mit einem guten Berufsabschluss am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.“ Als hilfreich erwiesen hat sich dabei eine Broschüre der IHK, die das duale System auf Arabisch erklärt. Zugute kommt dem Projekt darüber hinaus, dass in den Werkstätten das duale System erkennbar wird: „Hier übernimmt der Ausbilder auch den theoretischen Teil. Teilnehmende erfahren so, dass Theorie und Praxis immer zusammengehören.“

Auch bei low-tec wird das duale Ausbildungssystem heute im Rahmen der Be-

ruforientierung erklärt. Auch hier führen kulturelle Diskrepanzen mitunter zu Missverständnissen. „Dass das Handwerk in Deutschland einen ganz anderen Stellenwert hat als im Rest der Welt, ist nicht leicht Menschen aus Kulturkreisen zu vermitteln, in denen Handarbeit einen niedrigen sozialen Rang definiert und mit Helfertätigkeiten gleichgesetzt wird.“ Als äußerst sinnvoll haben sich hier Betriebsbesichtigungen erwiesen: „Wenn die Teilnehmenden in den riesigen Hallen etwa einer Glasfabrik stehen und sehen, wie anspruchsvoll und spannend die Arbeitsabläufe sind und dass man sich bei der Arbeit nicht unbedingt schmutzig macht, sind sie total beeindruckt und erhalten ein ganz anderes Bild von der betrieblichen Wirklichkeit in Deutschland.“

Die Erwartungshaltung der Jugendlichen an die Projekte jedenfalls ist groß. Sandra Schmidt-Rauch vom Kompetenzzentrum Zollverein: „Als wir unser Projekt auf einer Infoveranstaltung im Jobcenter rund

40 dazu eingeladenen Personen vorstellen, stießen wir wegen der Unkenntnis des dualen Systems zunächst auf Unverständnis. Als sie dann noch erfuhren, dass es sich bei unserem Projekt nicht um eine Ausbildung, sondern um eine Berufsvorbereitung handelt, sank das Interesse deutlich.“ Weitere Enttäuschungen stellten sich ein, als die Flüchtlinge erfuhren, wie hoch etwa die Vergütung für Friseure im ersten Ausbildungsjahr ist.

Auch bei den Berufswünschen mangelt es manchmal an Realismus, angebotene Gewerke werden nicht so angenommen wie erwartet. Sandra Schmidt-Rauch: „Anfangs wollten viele in Kfz-Berufe, am liebsten Kfz-Mechatroniker, zumindest Karosseriebauer. Wenn sie dann in der Metall-Werkstatt feilten und unsere Auszubildenden in der Schweißecke sahen, sagten sie sofort: Ich will auch schweißen, das hab ich in Syrien gelernt. Wenn der Anleiter sie aufforderte, ihr Können zu zeigen, klappte es häufig nicht. Manche Teilnehmende reagierten darauf mit den Worten: ‚In Syrien muss man viel schneller selbst etwas machen.‘ Dann müssen wir ihnen wiederum klarmachen: Für deutsche Jugendliche gilt der gleiche Weg. Auch bei ihnen dauert es drei, vier Jahre, bis sie einen erfolgreichen Berufsabschluss haben.“

Bei der konkreten Berufswahlentscheidung sind kulturelle Besonderheiten zu berücksichtigen, erklärt bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster: „In manchen Kulturen arbeiten Frauen nicht in der Gastronomie, weil die Arbeit in dieser Branche als Vorstufe zur Prostitution angesehen wird. Als wir das Servicecenter einer großen Brauerei besichtigt haben, um Praktikumsstellen zu erkunden, sagte eine junge Frau aus Algerien: Putzen ja, aber nicht bedienen.“

Das würde mein Mann nie erlauben. In solchen Fällen müssen wir uns eine Alternative einfallen lassen oder überlegen, ob das Paar Abweichungen von kulturellen Normen ihres Herkunftslandes persönlich und sozial verkraften kann.“ Doch auch ein gegenteiliges Beispiel fällt dem Bildungsexperten ein: „In manchen Kulturen Nordafrikas ist das Bäckereihandwerk ganz hoch angesehen. Klagen über Nachwuchsmangel wie in unseren Bäckereien sind dort nicht zu hören.“

Modifizierte Potenzialanalyse

Um Neigungen und Eignungen der Teilnehmenden zu erforschen, sind im bbz Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellung fester Bestandteil der Berufsorientierungsphase. Hier lernen sie an zwei Tagen alle Tätigkeitsbereiche kennen. Nach bekundetem Interesse an einem Metallberuf, wird der individuelle Förderbedarf ermittelt, „um tatsächlich in einen Metallberuf einmünden zu können.“ Speziell auf die Teilnehmenden zugeschnittene wöchentliche Tests in den Fächern Deutsch und Mathematik dokumentieren den Lernfortschritt. „Bei der Bewertung müssen wir jedoch berücksichtigen, dass Arabisch von rechts nach links geschrieben wird. So alphabetisierte Menschen müssen also beim Deutschschreiben ihre Handhaltung ändern, entsprechend mehr Zeit brauchen sie. Das wäre umgekehrt bei uns nicht anders.“

Auch im E.ON/TÜV-Nord-Projekt stehen die Potenzialanalyse und das Kennenlernen unterschiedlicher Testverfahren am Anfang des Projekts. Die dazugehörigen Tests mit 24 Fragen hat ein Consultingbüro entwickelt. Mareike Onnebrink, die das Projekt für E.ON betreut: „Die bei

Bei der low-tec prägt ein produktionsorientierter Ansatz die praktische Qualifizierung.

An Produktionsstätten stehen hier eine Holzwerkstatt, eine Metallwerkstatt und eine Flexi-Werkstatt/Nähwerkstatt zur Verfügung.



uns üblichen Testverfahren sind im arabischen Sprachraum völlig ungebräuchlich. Das erforderliche Abstraktionsvermögen zur Bildung von Analogien kann nicht einfach vorausgesetzt werden. Für arabisch alphabetisierte Teilnehmende haben wir Übungen gefunden, die nicht in Leserichtung verlaufen, sondern die man in alle Richtungen lösen kann.“ Als sinnvoll haben sich zudem Tests erwiesen, die auf Bildern basieren und ohne Sprache durchführbar sind.

Mitunter sind selbst Tests, die sich „kultursensibel“ nennen, für Flüchtlinge ungeeignet, meint Christina Vedar von der low-tec, „weil sie auf unser westliches Wirtschaftssystem ausgerichtet sind. Menschen, die noch nie zur Schule gegangen sind oder nur zwei Jahre eine Koranschule besucht haben, können die Tests kaum bestehen, weil sie zum Beispiel nie Bruchrechnen gelernt haben. Das theoretische Verständnis fehlt ihnen, wenn sie aber in



Christina Vedar, M. A., Projektleitung,
low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH, Aachen

VORTEIL AACHEN – DÜREN. VORERFAHRUNG SICHERN – TEILHABE ERMÖGLICHEN – AUSBILDUNG, ARBEIT, CHANCEN ERKENNEN UND NUTZEN

VORTEIL AACHEN – DÜR EN bereitet junge Flüchtlinge innerhalb eines Jahres praktisch, fachtheoretisch und sprachlich auf eine Ausbildung oder Arbeit vor. Die jungen Erwachsenen erproben sich unter realen wirtschaftlichen Bedingungen: von der Entwicklung des Produkts, über Produktion und Verarbeitung bis hin zum Verkauf und zur Vermarktung. Der Fokus liegt auf dem gewerblich-technischen, handwerklichen und logistischen Bereich. Zielsetzung ist es, unter Berücksichtigung der Persönlichkeit und der beruflichen Vorerfahrung eine realistische Berufsperspektive zu entwickeln. Das Projekt wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Zu den Angeboten gehören:

- produktionsorientierte Qualifizierung im gewerblich-technischen, handwerklichen und logistischen Bereich,
- berufsbezogene Sprachförderung,
- Bewerbungscoaching,
- Berufsorientierung,
- Unterstützung und Begleitung bei Praktika,
- Beratung zu ausländerrechtlichen Themen in Bezug auf Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme,
- Begleitung und Unterstützung in der ersten Phase während der Ausbildung und/oder Einstiegsqualifizierung,
- Freizeitgestaltung.

VORTEIL AACHEN – DÜR EN richtet sich an junge Flüchtlinge, Frauen und Männer, zwischen 18 und 27 Jahren, die eine Ausbildung oder Arbeit suchen. Sie sollten über schriftliche und mündliche Deutschkenntnisse verfügen, zuverlässig und motiviert sein sowie die Bereitschaft mitbringen, sich in ein multikulturelles Team zu integrieren.

Kooperationspartner: Sprachenakademie Aachen/CafÉ Zuflucht/Kommunale Integrationszentren: StädteRegion Aachen, Stadt Aachen, Stadt und Kreis Düren/Jobcenter StädteRegion Aachen, job-com Düren, Agentur für Arbeit Aachen-Düren/Jugend- und Sozialdezernate: Stadt Aachen, Stadt Düren, Stadt Eschweiler/Handwerkskammer Aachen, Industrie und Handelskammer Aachen/RWTH Aachen University/Jugendhilfeeinrichtungen: Evangelische Jugendhilfe Aachen-Brand, Kinder- und Jugendheim St. Josef Eschweiler/Reformpädagogische Sekundarschule im Dreiländereck/Trägerverbund beo, designmetropole aachen/Klein- und mittelständische Unternehmen

Kontakt

Christina Vedar, M. A., Projektleitung
low-tec gemeinnützige Arbeitsmarktförderungsgesellschaft Düren mbH
Auf der Hüls 183, 52068 Aachen
Tel.: 0241 160252332, c.vedar@low-tec.de



der Werkstatt arbeiten, merkt man, dass sie die Bruchrechnung praktisch sehr wohl umsetzen können.“

Kultursensible und sprachunabhängige Potenzialanalysen führt low-tec für internationale Förderklassen durch. Bei den Analysen geht es etwa um handwerkliches Geschick, kognitive Fähigkeiten und Sozialkompetenz, „ähnlich wie wir das aus dem KAoA-System kennen. Aber wir sind flexibler. Bei uns kann eine Potenzialanalyse auch zwei oder drei Tage dauern. Und: Bei einer Geschicklichkeitsaufgabe haben wir die Aufgabenstellung sprachlich entschlackt und mit Bildern und Fotografien versehen, die sich Flüchtlinge gut selbst erarbeiten können.“ Zum Abschluss erhalten die Absolventen ein Zertifikat zur Vorlage bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter, auf dem sie unabhängig von ihren sprachlichen Fähigkeiten den Stand ihrer Kenntnissen und Fertigkeiten auf einem farblich differenzierten Balkendiagramm ablesen können.

Qualifizierung und Praktika

Qualifizierung und Betriebspraktika sind die nächsten Schritte der Integrationsstrategie aller drei Projekte. Im bbz ist dem Praktikum eine Orientierungsphase vorgeschaltet. Hier lernen die Flüchtlinge einfache Metallarbeiten mit ausschließlich manuellem Werkzeug an Werkbänken kennen und erstellen unter fachlicher Anleitung in Sechsergruppen kleine Projekte wie das Spiel „Vier gewinnt“ aus Metall. Dabei lernen sie Verbindungstechniken kennen, lernen Bohren, Fräsen, Senken und Feilen. Arbeit an Maschinen ist zu diesem frühen Zeitpunkt aus Sicherheitsgründen tabu.



Sandra Schmidt-
Rauch
TÜV NORD Bildung
GmbH & Co. KG, Essen



Mareike Onnebrink,
E.ON, Düsseldorf

Wer geeignet ist, wechselt anschließend zur Vorbereitung auf die theoretischen und praktischen Anforderungen einer Ausbildung in die metalltechnische Grundqualifizierung. In insgesamt drei Monaten lernen sie Ausbildungsinhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr: Neben dem Grundlehrgang Metall zählt die Qualifizierung in Schweißen, Drehen oder Fräsen dazu. Wer will, kann den Schweißerschein erwerben. Nach einer dreimonatigen Unterrichtsphase, in der sich die Teilnehmenden das nötige Schulwissen aneignen, wechseln sie in ein sechswöchiges Praktikum, „damit sie erfahren“, so Ute Fiedler, „wofür sie das alles machen.“

Im E.ON/TÜV Nord Bildung-Projekt erfolgt nach der Berufsfelderprobung in unterschiedlichen Gewerken und der „Erweiterung des Unterrichtsportfolios um mathematisch-physikalische Aspekte“ in der dritten Phase die Vertiefung der praktischen Berufsvorbereitung in einem der angebotenen Berufsfelder – auch hier analog zum Ausbildungsrahmenplan für das erste Ausbildungsjahr. Daran schließt sich gegebenenfalls die Vorbereitung auf eine weitere Sprachprüfung, ein Praktikum im gewünschten Berufsfeld oder der Übergang in eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an. Bei Bedarf sind weitergehende Qualifizierungen mit intensivem Coaching möglich.

Bei der low-tec prägt ein produktionsorientierter Ansatz die praktische Qualifizierung. An Produktionsstätten stehen hier eine Holzwerkstatt, eine Metallwerkstatt und eine Flexi-Werkstatt/Nähwerkstatt zur Verfügung. Im Aufbau befindet sich eine Elektrowerkstatt, die auch die aktuellsten Entwicklungen in der Automatisierungstechnik berücksichtigen soll.

„DURCHSTARTEN MIT ENERGIE ...“ – QUALIFIZIERUNG UND INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND MIGRANTEN. E.ON UND TÜV NORD BILDUNG GMBH & CO. KG

Im Kompetenzzentrum Zollverein von TÜV NORD Bildung erlernen elf junge anerkannte Flüchtlinge berufspraktische Fertigkeiten. Durch Deutschkurse, Potenzialanalysen und Fachunterricht sollen sie bis August 2016 sprachlich und fachlich qualifiziert werden. Unterstützt werden sie dabei durch Sprachtrainer, Sozialpädagogen und Ausbilder. Ziel des von E.ON finanzierten Projekts „Durchstarten mit Energie“ ist es, die Teilnehmer auf eine Ausbildung vorzubereiten und sie so in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei den Teilnehmern handelt es sich aktuell um elf Männer aus Syrien, dem Iran, Ghana und dem Irak. Sie sind zwischen 21 und 27 Jahre alt und leben derzeit in Essen und Dortmund. Das Projekt gliedert sich in insgesamt 3 Phasen:

Phase 1: Intensives Sprachtraining mit Potenzialanalyse

- Standortbestimmung der Teilnehmer
- Vermittlung berufssprachlicher Inhalte
- Vorbereitung auf die Kommunikation in der Werkstatt
- Arbeitssicherheitshinweise
- Kennenlernen der unterschiedlichen Testverfahren
- Heranführen an das duale Ausbildungssystem

Phase 2: Weiterer Aufbau sprachlicher Kompetenzen und Berufsfelderprobung nach individuellem Wunsch oder beruflicher Vorerfahrung

- Erweiterung des Unterrichtsportfolios um mathematisch-physikalische Aspekte
- Heranführen der Teilnehmer an das duale Ausbildungssystem
- Erprobungsphasen in den verschiedenen Werkstätten (insgesamt 8 Berufsfelder)

Phase 3: Festigung der sprachlichen Kompetenzen und Vertiefung der praktischen Berufsvorbereitung analog der Inhalte des 1. Ausbildungsjahres laut Ausbildungsrahmenplan

- Ggf. Vorbereitung auf eine weitere Sprachprüfung
- Vorbereitung auf ein Praktikum im gewünschten Berufsfeld
- Übergang in eine Ausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder weitergehende Qualifizierungen mit intensivem Coaching

Während der gesamten Laufzeit werden die Teilnehmenden sozialpädagogisch gecoacht und betreut. Begleitend erfolgt eine Förderung des interkulturellen Verständnisses, indem u. a. Einsichten in Strukturen und Mechanismen des deutschen Arbeitsmarktes vermittelt werden.

Kooperationspartner: E.ON, JobCenter Essen, JobCenter Dortmund, KompetenzCenter Sprache, TÜV NORD Bildung, KAUSA-Serviceestelle Essen, Unternehmen in der Region

Kontakt

Sandra Schmidt-Rauch
TÜV NORD Bildung GmbH & Co. KG
Bullmannau 18, 45327 Essen, Tel.: 0201 8346716, sschmidt-rauch@tuev-nord.de

Wichtige Erfahrung des Projektes von E.ON und TÜV NORD Bildung: ob Integrationskurs, Projekt, betriebliches Praktikum oder EQJ – die geflüchteten Menschen brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner



Des Weiteren in Planung: ein Online-Shop. „Doch wenn wir das realisieren“, gibt Christina Vedar zu bedenken, „müssen wir mit unseren Produkten auch wettbewerbsfähig sein. Wie sich das mit unserem sozialen Auftrag verträgt, der von uns verlangt, auf die psychisch-emotionale Lage der Teilnehmenden Rücksicht zu nehmen, wird sich zeigen.“ Für Nähe zum realen Wirtschafts- und Arbeitsleben sorgt – neben weiteren Aktivitäten wie Betriebsbesichtigungen und Kunstworkshops – schon jetzt die enge Kooperation mit Designern der Designmetropole Aachen, einem Zusammenschluss freier Designer: „Mit ihrer Unterstützung stellen wir Cube-Taschen, Pflanzsäcke, Garten- und Wohnaccessoires oder Paletten-Möbel her.“

Um die Sprachförderung nicht zu unterbrechen, ist die Tätigkeit im produktionsorientierten Ansatz bzw. im Praktikum auf drei Tage in der Woche beschränkt. Die beiden anderen Tage dienen dem

weiteren Spracherwerb. Die Begründung für die Einführung von Teilzeitpraktika ist für die Betriebe plausibel. Sie zeigen nach Angaben von bbz-Geschäftsführer Klaus Fenster grundsätzlich eine „große Bereitschaft, sich um Flüchtlinge zu kümmern: „Sie wollen sie nicht nur qualifizieren, sondern interessieren sich auch für deren Lebenssituation und wollen sie in den Betrieb integrieren.“ Probleme, genug Praktikumsstellen zu finden, gibt es nicht: „Wir mussten keine Klinken putzen. Das Projekt wird ja auch durch die IHKS unterstützt und als überbetriebliches Bildungszentrum haben wir sowieso zu ganz vielen Firmen Kontakt.“

Um Flüchtlinge auch wirklich in Ausbildung oder Arbeit vermitteln zu können, hat sich das bbz „am Bedarf der heimischen Wirtschaft orientiert“ und auf die Bereiche Metall, Bau, Handel, Lager und Logistik, Gastronomie und Pflege konzentriert. Klaus Fenster: „Was nutzt die beste Qualifizierung, wenn man nachher

feststellt, dass der Arbeitsmarkt in diesen Berufsfeldern keine Perspektiven bietet? Da für die Berufsausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. zum Gesundheits- und Krankenpflegehelfer das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung findet und gleichzeitig ein großer gesellschaftlicher Bedarf existiert, ist die Pflegebranche vor allem für Frauen eine aussichtsreiche Perspektive.“

Von der Idee, die während der Qualifizierung absolvierten Module auf eine Ausbildung anzurechnen, halten die Träger unisono nichts: „Nein, das ist zu niederschwellig. Damit würde man den Flüchtlingen auch keinen Gefallen tun, weil es die Ausbildung verkürzen würde. Nach unserer Erfahrung wäre eher über eine Verlängerung von Ausbildungsphasen nachzudenken.“

Für jene aber, für die eine Voll-Ausbildung keine realistische Perspektive sein kann, sind zertifizierungsfähige Teilqualifikationen erforderlich, wie zum Beispiel das Schweißen. Uta Fiedler vom bbz: „Wer nicht über die sprachlichen, theoretischen und mathematischen Fähigkeiten für eine 3,5-jährige Vollausbildung zum Konstruktionsmechaniker Fachrichtung Schweißtechnik verfügt, aber körperlich, geistig und vom Geschick her in der Lage ist, bei einem Apparatebau-Unternehmen einfachere Schweißarbeiten zu erledigen, kann durchaus für ein bestimmtes Schweiß-Verfahren die Lizenz, also eine Teilqualifizierung erwerben.“ Einer der Teilnehmenden hat so immerhin einen 450-Euro-Job in einer kleinen Firma gefunden. Mit ihr ist vereinbart, ihn für die Teilnahme am Deutschunterricht des Trägers freizustellen. Wenn dann die Qualifizierung für das Schweißen an-

steht, wird er – bezahlt vom Arbeitgeber, für den wiederum der Kurs kostenfrei ist – einen Monat komplett im bbz verbringen. Faktisch ist die gegenwärtige Lösung ein bezahltes Praktikum mit zertifizierter Teilqualifizierung. Uta Fiedler: „Die ungewöhnliche Konstruktion zeigt: Das Projekt hat 36 Teilnehmende und wir haben 36 verschiedene Ideen für eine jeweils individuelle Lösung.“

Ausbildungsbegleitende Hilfen

An Motivation herrscht bei den meisten Flüchtlingen nach Auskunft der Träger kein Mangel. Auch die Akzeptanz weiblichen Ausbildungspersonals sei gegeben: „Unsere Ausbilderin ist ganz klar Chefin in der Werkstatt“, heißt es bei einem von ihnen. Unterschiedliche Erfahrungen indes gibt es beim Thema Pünktlichkeit: Ein Träger berichtet von Jugendlichen, die „lieber 58 Minuten zu früh als zwei Minuten zu spät“ kommen, während ein anderer aufgrund allzu häufiger Verspätungen „die gute alte Stempelkarte“ wieder eingeführt hat. Auf die Frage, ob es im Arabischen kein Wort für Pünktlichkeit gäbe, bekam ein Träger zu hören: „Doch, aber man benutzt es nicht.“

Pünktlichkeit jedoch sowie Motivation und die Akzeptanz von Hierarchien und Funktionen sind wichtige Voraussetzungen für den Beginn einer Berufsausbildung. Damit der Übergang in Ausbildung, in eine Einstiegsqualifizierung oder eine andere Maßnahmen des Jobcenters ohne Wartezeit gelingt, beendet TÜV NORD sein Projekt Ende August: „Würde es im März enden, wären die meisten bis August, also zu Ausbildungsbeginn, schon verschollen. Umso schwieriger wäre es für sie, wieder Anschluss zu finden.“

Wer etwa bei der low-tec tatsächlich in Ausbildung vermittelt wird, hospitiert am regulären Berufsschulunterricht oder wird beim Träger intensiv auf die Berufsschule vorbereitet: Mathematik, Politik und Sozialkunde stehen auf dem Programm, aber auch Konflikttraining oder die Frage, was ein Arbeitsvertrag ist. Vor Ausbildungsbeginn bekommen die Teilnehmenden drei Wochen Urlaub. Für diejenigen ohne Ausbildungsperspektive beginnt die gemeinsame Suche nach Alternativen. Das kann eine Helfertätigkeit sein, die Vorbereitung auf den Besuch eines Berufskollegs oder – in Ausnahmefällen – einer Universität.

In der Ausbildung selbst, meint E.ON-Mitarbeiterin Mareike Onnebrink, sind ausbildungsbegleitende Hilfen für Flüchtlinge noch wichtiger als für deutsche Jugendliche. Uta Fiedler vom bbz stimmt ihr zu: „Die Firmen können das nicht alleine schaffen.“ Sie nennt ein Beispiel: „Als ein als zuverlässig geltender Flüchtling plötzlich nicht mehr in die Firma gekommen ist, hat die bei uns – fürsorglich, nicht im Beschwerdeton – nachgefragt, wo er geblieben sei. Wir haben nachgeforscht und herausgefunden, dass er über seine sozialen Netzwerke erfahren hat, dass seine Frau und sein Kind in München angekommen sind und dort am Bahnhof auf ihn warten. Er ist sofort hingefahren. Wir haben ihm später gesagt, dass er sich abmelden muss und keine Repressalien zu befürchten hat.“ In einem anderen Fall kann sich ein Flüchtling kaum noch auf seine Arbeit konzentrieren, „weil sein Bruder auf der Flucht verschollen ist.“ Alle Projektträger plädieren deshalb dafür, assistierte Ausbildung stärker zu nutzen und das Instrument gegebenenfalls dem erhöhten Betreuungsaufwand bei Flüchtlingen anzupassen.

Einen ersten Schritt in Richtung einer gezielteren Förderung der Berufsausbildung von geflüchteten Menschen geht das neue Integrationsgesetz, das am 25. Mai 2016 verabschiedet wurde. Dazu werden ausbildungsbegleitende Hilfen, die assistierte Ausbildung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen je nach Zielgruppe früher als bisher zur Verfügung stehen sowie die Berufsausbildungsbeihilfe und das Ausbildungsgeld zum Teil erstmalig geöffnet.

Nachhaltige Lösungen

Darin sind sich alle Träger einig: Egal, wo genau sich die Flüchtlinge in der Förderkette befinden, ob in Integrationskurs, Projekt, betrieblichem Praktikum oder EQJ – sie brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner, um, so Mareike Onnebrink von E.ON, „das geschaffene Vertrauen für weitere Schritte auf dem Weg zur Integration zu nutzen.“ Wo angesichts der Vielzahl an Kooperationspartnern die Stelle angesiedelt sein müsste, ist noch unklar. Sinnvoll ist es, ehrenamtliche Paten oder die Kompetenz von Bildungsträgern im Netzwerk zu nutzen, um eine professionelle Unterstützung für Unternehmen zu organisieren.

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Projekt „Junge Flüchtlinge metalltechnisch qualifizieren“ sowie „Wissen erwerben, Voraussetzungen schaffen“ hat das bbz Siegen ein Folgeprojekt entwickelt. Vorgeschaltet werden soll ihm eine längere Berufsorientierungsphase mit stärkerem Gewicht auf Kompetenzfeststellung und Förderung von Teamfähigkeit. Nach Eignungsfeststellung und intensiver Beratung können sich Teilnehmende für eins von

sechs Berufsfeldern entscheiden: Neben Metalltechnik, der Kernkompetenz des bbz, sind das Bau, Handel, Lager und Logistik, Gastronomie und Pflege – auch hier wieder orientiert am Bedarf der heimischen Wirtschaft.

Auf Nachhaltigkeit setzt auch die lowtec. So werden Schulungen von Multiplikatoren durchgeführt, um die Ergebnisse der modifizierten Potenzialanalyse an Lehrer des Berufskollegs oder Mitarbeiter der Jugendhilfeträger weiterzugeben und sie bei der Berufsorientierung von jungen Flüchtlingen zu unterstützen. Und: „Die gewonnenen Erfahrungen in VOR-TEIL befähigen uns herauszufinden, was eine zukünftige BvB oder eine Produktionsschule als Regelinstrument braucht, damit auch Flüchtlinge erfolgreich daran teilnehmen können.“

Eins der Ziele ist die Überführung der entwickelten Instrumente und Methoden in Regelinstrumente SGB II und SGB III. Ein zweites Ziel ist die Herstellung eines regionalen Konsenses zum Umgang mit Schnittstellenproblemen. Anders als beim Essener und Siegener Projekt, unterstützt das Aachener IvaF-Netzwerk nicht nur geflüchtete Menschen mit einer guten Bleibeperspektive, sondern auch diejenigen mit einer Duldung. Da die Genehmigung eines Ausbildungsplatzes bei ihnen häufig im Ermessensspielraum der Ausländerbehörde lag, kam es zu unterschiedlichen Bewertungen. Christina Vedar: „Bei einem mir bekannten Projekt wurde die Ausbildungsaufnahme abgelehnt, weil keine Bleibeperspektive besteht. Das ist eine Fehleinschätzung, denn durch den Ausbildungsplatz besteht sie ja gerade. Vor diesem Hintergrund sind wir froh über die professionelle ausländerrechtliche Unter-

stützung unseres Teilprojektpartners Cafe Zuflucht von Refugio e. V. in Aachen.“

Auch hier verspricht das neue Integrationsgesetz Abhilfe. Es regelt den Aufenthaltsstatus von geduldeten Auszubildenden in schulischer und betrieblicher Ausbildung so, dass nun eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung gilt. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt. Und auch wenn die Suche zunächst erfolglos ist, wird es für eine Dauer von sechs Monaten eine weitere Duldung zur Arbeitsplatzsuche geben.

Summarisch lassen sich die Erfahrungen und Schlussfolgerungen der drei Projekte so auflisten: Der Status von „Ausbildung“ ist in Herkunftsländern und in Deutschland sehr unterschiedlich. Ein Studium ist in den Herkunftsländern weitaus höher angesehen, obwohl die Studieninhalte oft eher denen der Ausbildungsinhalte in Deutschland entsprechen. Hilfreich könnte ein anderes Wording sein, meint ein Träger, indem man jungen Flüchtlingen „Ausbildung“ mit „Basisstudium“ übersetzt. Ob damit ein richtiges Verständnis von dualer Berufsausbildung zu vermitteln ist, bleibt fraglich. Sinnvoller sind vielleicht „inklusive“ Angebote, in denen Flüchtlinge und deutsche Teilnehmer zusammen gefördert werden und so ein Austausch stattfindet, der nicht nur der Sprachförderung dient, sondern auch die besonderen Qualitäten der dualen Berufsausbildung zu vermitteln hilft.

Weitere Erkenntnis: Ein B 1-Sprachniveau ist häufig, trotz Besuch des Integrationskurses, zu dem allerdings nur anerkannte und nicht geduldete Flüchtlinge Zugang haben, nicht gegeben. Bei der Sprach-

förderung müssen Werkstatt-Praxis und Lernförderung besser aufeinander abgestimmt werden. Doch nicht nur Sprache und Kultur(-wissen), vor allem Mathematik stellt eine Herausforderung für viele junge Flüchtlinge dar. Wichtig sind darüber hinaus angepasste Auswahlverfahren bzw. Potenzialanalysen. Die bestehenden Ansätze sind nicht einfach auf Flüchtlinge übertragbar, da unterschiedliche Kulturtechniken vorliegen.

Zudem sind eine längere Vorbereitungszeit für Flüchtlinge in berufsvorbereitenden Förderangeboten und eine intensivere bzw. individuellere Begleitung hin zur Ausbildung nötig, wobei Brüche und Wartezeiten zu vermeiden sind. Zur Illustration: Integrationskurse plus ausbildungsvorbereitende Maßnahmen plus Ausbildung bedeuten einen Ausbildungsabschluss in fünf bis sechs Jahren. Ergänzende Angebote wie assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen und Coaching könnten Ausbildungsabbrüche verhindern. Solche angepassten Angebote können Betriebe und junge Flüchtlinge darin unterstützen, dass eine Berufsausbildung positiv abgeschlossen werden kann und den Unternehmen zumindest langfristig die Fachkräfte zur Verfügung stehen, die sie sich zu Beginn der Zuwanderung durch Flüchtlinge erhofften.

AUTOREN

Manfred Keuler

Tel.: 02041 767-152
m.keuler@gib.nrw.de

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de