



# Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

## Handlungsleitfaden



**HESSENCAMPUSKASSEL**  
Region für lebensbegleitendes Lernen

ver.di Bildungswerk Hessen



BW|BTQ

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	1
<b>Zwischen Willkommenskultur und Abschottung</b> .....	2
<b>Rechtlicher Rahmen für den Zugang zu Ausbildung und Arbeit</b> .....	5
Wer sich an der Not bereichert .....	5
Arbeitsverbot .....	6
Wer darf arbeiten – fünf Beispiele .....	6
Tabellarische Übersicht „Zugang zur Beschäftigung“ .....	8
<b>Alles was Recht ist</b> .....	11
Der Arbeitsvertrag .....	11
Regelungen bei Praktika .....	11
Hintergrund: Arbeitsrecht .....	11
Individualarbeitsrecht .....	12
Kündigungsschutz .....	12
Befristung .....	13
Mindestlohn .....	13
Ausnahmen vom Mindestlohn .....	14
Ehrenamtliche .....	14
Recht auf Urlaub .....	14
<b>Wege in Arbeit und Ausbildung</b> .....	15
Beratung für Anerkennung und Qualifizierung .....	16
Mit InAqua eine Brücke in den Arbeitsmarkt .....	16
Flüchtlingsbildung der vhs Region Kassel .....	17
Kompetenzfeststellung – wie geht das? .....	18
Beruflicher Werdegang ganz ohne Worte – Das DAA –Bildkartenset .....	20
Systematische Selbsteinschätzung mit dem Kompetenzpass .....	21
<b>Flüchtlinge und Arbeit – Hürden und Erfolgserlebnisse</b> .....	22
ver.di: Gegen Diskriminierung und für ein tariflich abgesichertes Integrationsjahr .....	23
IG Metall setzt Fördermodelle für Geflüchtete durch .....	24
ver.di und DAA starten Projekt für Kommunalverwaltungen und öffentliche Betriebe .....	25
Augenoptiker mit Ausbildung in Syrien – Ein Fallbeispiel .....	25
Ali wird Altenpflegehelfer – und Farzana wird als Gesundheits- und Krankenpflegerin anerkannt .....	26
Was Unternehmen für Flüchtlinge tun .....	27
Mit „Start in den Beruf“ in die Ausbildung .....	28
Wie aus einem Geflüchteten ein Beschäftigter wird .....	29
„Raus aus dem Heim – Rein in den Job“ .....	30
Berufliche Integration von Geflüchteten – Kulturzentrum Schlachthof gGmbH .....	31
<b>Serviceteil</b> .....	32
Fördermöglichkeiten .....	33
Literatur und Links .....	35
Angebote in Kassel und Region .....	40

## Vorwort

Ende 2015 gab es sehr hohe Zustimmung zu der gesellschaftlichen Aufgabe, Flüchtlinge aufzunehmen und zu integrieren. Viele Arbeitgeberverbände haben Praktika, eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz in Aussicht gestellt, verbunden mit der Erwartung, durch ein erhöhtes Angebot an potentiellen Arbeitskräften die demografischen Veränderungen zu bewältigen, Fachkräftengpässe zu vermeiden oder zu entschärfen und ihren Personalbestand zu „verjüngen“. Im Herbst 2016 müssen wir feststellen, dass trotz einiger guter Beispiele zu wenig passiert ist: fehlende Sprachangebote, kaum sozialversicherungspflichtige Stellenangebote für Geflüchtete und Langzeitarbeitslose, zu lange Anerkennungsverfahren und die Einschätzung, dass es rund fünf Jahre dauert, um die Hälfte der arbeitsfähigen geflüchteten Menschen in Arbeit zu bringen. Nach der Flüchtlingsstudie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kommen vor allem junge Menschen, zwei von dreien sind Männer. 90 Prozent der Männer und 70 Prozent der Frauen wollen arbeiten, allerdings hat nur eine Minderheit Gelegenheit dazu. Sie wünschen sich einen Platz im Land – und zwar auf Dauer. Dringend angezeigt sind also Investitionen in Bildung und Ausbildung, sonst steigen die Kosten für die Integration. Und es droht die Gefahr, dass Geflüchtete in illegale Beschäftigung abgedrängt und ausgenutzt werden und dem Staat und der Gesellschaft Sozialversicherungsbeiträge und Einkommenssteuereinnahmen entgehen. Vor dem Hintergrund einer erstarkten AfD und dem Anstieg der Gewalt gegen ausländische BürgerInnen und Flüchtlingsheime sind gewerkschaftliche, kirchliche und sportliche Positionierungen, insbesondere aber die zahlreichen Engagierten der Zivilgesellschaft, nicht nur eine Hilfe bei der Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt, sondern auch

ein deutliches Signal gegen Rechtsaußen und Rassismus. Die Verantwortung für gelingende Integration ist eine gesamtgesellschaftliche und gesamtstaatliche Aufgabe, die wesentlich aus Steuergeldern zu finanzieren ist. Ohne den engagierten Einsatz der Ehrenamtlichen wäre vieles nicht erreicht worden. Der vorliegende Handlungsleitfaden soll Ehrenamtliche, aber auch hauptamtliche AkteurInnen – bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen qualifizieren und unterstützen.

Wir stellen die komplizierten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktzugänge von Geflüchteten dar, beschreiben Rechte und Pflichten im Arbeitsleben, zeigen vielfältige Möglichkeiten zur Kompetenzfeststellung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse auf und dokumentieren Vorschläge für erfolgversprechende Wege in Ausbildung und Arbeit. Mit zahlreichen konkreten Beispielen aus der Region zeigen wir die bunte Vielfalt der Bemühungen und Erfolge, schildern mitunter frustrierende Erfahrungen von Ehrenamtlichen und runden den Handlungsleitfaden mit einem Serviceteil ab.

Den zahlreichen Einrichtungen im Kasseler Raum, die uns durch Hinweise und Berichte und Fotos unterstützt und bereichert haben, sage ich herzlichen Dank. Ebenso der Journalistin Michaela Böhm für ihre kompetente und behutsame Bearbeitungen der Texte, Ulrich Klein für die gelungene Gestaltung und besonders Walter Lochman für die Projektleitung und das Erstellen dieses Handlungsleitfadens.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Arbeit



Doris Batke

Geschäftsführerin

ver.di Bildungswerk Hessen e. V.

## Zwischen Willkommenskultur und Abschottung

Zwei Bilder haben sich aus dem Jahr 2015 besonders eingeprägt. Das eine Bild stammt vom Münchner Hauptbahnhof. Dort haben unzählige Menschen die Geflüchteten begrüßt, sie haben gesammelt und gespendet, Kindern Teddybären in die Hand gedrückt und die Neuangekommenen willkommen geheißen. Das andere Bild stammt von den Grenzen zwischen Slowenien und Kroatien, Kroatien und Serbien und an der mazedonisch-griechischen Grenze, als die sogenannte Balkanroute dichtgemacht worden ist. Flüchtlinge, die durch einen kalten Grenzfluss waten, im Schlamm stecken, durchnässt vom Regen. Und immer wieder Stacheldrahtzäune, Polizei und Militär.

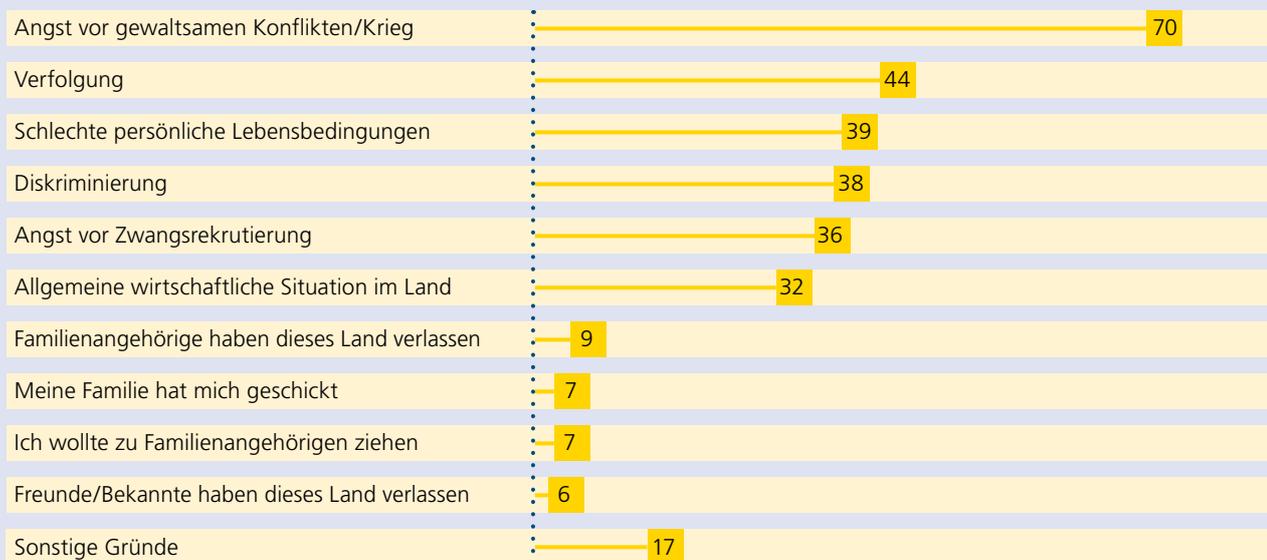
Zwei Bilder, symbolisch auch für die Stimmungslage in Deutschland: zwischen Willkommenskultur und Abschottung. Die Ergebnisse aus der jüngsten Untersuchung des Instituts für Konflikt- und Gewaltforschung

der Universität Bielefeld bestätigen, dass sich Teile der Bevölkerung voneinander entfernen. 56 Prozent der Befragten finden es gut, dass Deutschland Flüchtlinge aufnimmt. 24 Prozent finden es „teils-teils“ gut. Jeder Fünfte findet es „nicht gut“ oder „überhaupt nicht gut“. Deutschland befinde sich in einer Zerreißprobe, zitiert die Frankfurter Rundschau den Studienleiter Andreas Zick. Während sich viele von rechtspopulistischen Meinungen leiten ließen, seien andere bereit, sich noch mehr für die Integration zu engagieren (Frankfurter Rundschau 22. November 2016).

Während darüber debattiert wird, ob der Satz der Bundeskanzlerin „Wir schaffen das“ richtig war oder doch nicht, heimst die AfD einen Wahlerfolg nach dem anderen ein; nicht nur sie heizt die menschenfeindliche Stimmung im Land an. Der Zulauf zu AfD und Pegida verleitet etablierte Parteien wiederum dazu, Gesetze und Regelungen zu Asyl und Integration zu

### Gründe für das Verlassen des Herkunftslandes

Gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Basis: Befragte, die mindestens einen Grund genannt haben.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016; gewichtet.

© IAB

verschärfen, in der (falschen) Hoffnung, den Rechtsruck zu stoppen. So wurde im März 2016 das Gesetz zur „Einführung beschleunigter Asylverfahren“ – kurz Asylpaket II – verabschiedet. Damit wurden neue beschleunigte Asylverfahren eingeführt mit dem Ziel, innerhalb einer Woche über den Asylantrag zu entscheiden. Die Aussetzung der Abschiebung wurde erschwert, ebenso der Familiennachzug. Schlussendlich wurde AsylbewerberInnen der Bar-Betrag gekürzt, um das Geld für Integrationskurse zu verwenden, von denen viele Betroffene wiederum gesetzlich ausgeschlossen sind. Das Asylpaket ist von vielen ebenso kritisiert worden wie das Integrationsgesetz, das am 31. Juli 2016 in Kraft getreten ist. Die Flüchtlingsorganisation Pro Asyl bezeichnete das Gesetz als „enormen Rückschritt“. Dessen Leitmotive seien „Zwang, Sanktionen und Prekarisierung“.

Bestandteil des Integrationsgesetzes sind die sogenannten Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen. Für Flüchtlinge, deren Asylverfahren noch läuft, sollen 100.000 gemeinnützige Jobs geschaffen werden, ähnlich der Ein-Euro-Jobs für Hartz-IV-EmpfängerInnen. Geflüchtete erhalten allerdings nur 80 Cent in der Stunde. Zudem darf die Bundesagentur für Arbeit Asylsuchende zu zumutbaren Jobs verpflichten und Leistungen auf Sachleistungen reduzieren, sollten sie Maßnahmen verweigern.

Abgesehen davon, dass bis Anfang September 2016 nach Informationen der Süddeutschen Zeitung gerade mal 739 Plätze beantragt worden seien und das Programm damit mehr als schleppend startet. Schwerer wiegt jedoch, dass ausgerechnet das Instrument der Ein-Euro-Jobs aus den Hartz-Gesetzen eine Neuauflage erfahren soll. Ein Instrument, das sich nicht bewährt hat, weil es Betroffene nicht aus der Langzeitarbeitslosigkeit führt, sondern nur aus der Statistik. Darüber hinaus

werde nach einer Untersuchung des DGB mit diesen Arbeitsgelegenheiten nachweislich reguläre Arbeit verdrängt. Zudem erhalten Geflüchtete nicht einmal den Euro pro Stunde. Immerhin ist im Zuge des Integrationsgesetzes die Vorrangprüfung ausgesetzt worden. Bisher durften Flüchtlinge nur einen Job annehmen, wenn kein/e geeignete/e BewerberIn aus Deutschland, der Schweiz, einem Mitgliedstaat der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes zur Verfügung steht (siehe Seite 7). Die Vorrangprüfung gilt allerdings weiterhin in Mecklenburg-Vorpommern und in einigen Regionen in Bayern und Nordrhein-Westfalen.

Gewerkschaften fordern, die Geflüchteten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, mindestens auf Mindestlohniveau, zu beschäftigen. Es kann nicht sein, dass Unternehmen ein weiteres Schlupfloch angeboten wird, um den Mindestlohn zu unterlaufen. Ein weiteres Problem sind die Sprach- und Integrationskurse. Zum einen gibt es zu wenige, zum anderen sind bestimmte Geflüchtete davon ausgeschlossen (siehe Seite 10). Wie soll es jemand schaffen, hier Arbeit zu finden, wenn ihm und ihr keine Gelegenheit gegeben wurde, die deutsche Sprache zu lernen? Der Bundesinnenminister zeichnet in der Öffentlichkeit allerdings ein ganz anderes Bild. Nicht das von Engpässen bei den Kursen. Er erklärt stattdessen, welche Sanktionen den sogenannten Integrationsverweigerern drohen und erweckt damit den Eindruck, dass die Flüchtlinge für die Probleme selbst verantwortlich sind. Statt das Thema der „Integrationsverweigerung“ vom Stammtisch in die Mitte der Gesellschaft zu transportieren, muss man hier von einer Angebotsverweigerung sprechen. Und das betrifft nicht nur den Mangel bei Sprach- und Integrationskursen. Sieht man im Fernsehen Bilder von Geflüchteten, fällt der Überhang an Männern auf, denen geholfen wird, aus überladenen Booten

***Geflüchtete sollten Mindestlohn erhalten – fordern die Gewerkschaften***

zu steigen. Frauen sind eher selten darunter. Tatsächlich ist es so, dass etwa 70 Prozent der Geflüchteten männlich sind. Und sich Frauen vornehmlich mit Familie auf den gefährlichen Weg machen. Allein reisende oder junge erwachsene Frauen gibt es nur wenige. All das wirkt sich auf Angebot und Unterstützung der Geflüchteten in Deutschland aus. So berichten Forscherinnen und Praktiker, dass es häufig schwierig ist, Sprach- und Unterstützungsangebote einzurichten, die sich ausschließlich an junge Mädchen und Frauen richten.

---

***Um geflüchtete Frauen zu unterstützen, muss Kinderbetreuung finanziert werden.***

---

Kommen die Frauen mit Kindern in Deutschland an, investieren die Frauen ihre gesamte Kraft zunächst in die Familie. Wollen sich nun beide Eltern qualifizieren, ist eine Kinderbetreuung notwendig. Doch dafür erhalten die Bildungsträger kein Geld. Was wiederum zur Folge hat, dass der Vater den Kurs besuchen kann und sich die Mutter um die Kinder kümmert. Damit werden herkömmliche Rollenmodelle gefestigt. Selbst Maßnahmen, mit denen vor allem Frauen angesprochen werden sollen, etwa im Pflegebereich, werden fast ausschließlich von Männern besucht, da kaum Frauen dafür zu finden sind. Deshalb bleibt es wichtig, Frauen zu bestärken, solche Qualifizierungen zum Einstieg in das Erwerbsleben zu erwerben. Allerdings muss dann auch die Kinderbetreuung finanziert werden.

Ein ernüchterndes Fazit zieht der Sozialwissenschaftler Matthias Knuth von der Universität Duisburg-Essen, der im Auftrag der SPD-

nahen Friedrich-Ebert-Stiftung die Wirkung von Maßnahmen und Projekten untersuchte. Er stellte fest, dass ein Gesamtkonzept fehle. „Die Konstruktion von Maßnahmen und Projekten spiegelt weniger die Bedarfe der Flüchtlinge als die Bedürfnisse der Akteure, Handlungs- und Kooperationsfähigkeit zu demonstrieren“. Für die Betroffenen sei es nicht nur aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse nicht möglich, die Logik des Arbeitsmarktes zu verstehen. Denn für den Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung spielten unüberschaubare Faktoren eine Rolle – von einer fiktiven Bleibeperspektive, abhängig vom Herkunftsland, über die Dauer des rechtmäßigen Aufenthalts oder den Status als Asylbewerber, Flüchtling oder „subsidiär Schutzberechtigter.“

Was jeder bestätigen kann, der versucht hat, die Rechtslage zu durchdringen. Kaum jemand ist in der Lage, ad hoc zu erklären, welcher Flüchtling worauf ein Recht hat und worauf nicht.

Der Sozialwissenschaftler plädiert für „Brückenlösungen“ für Flüchtlinge ohne deutsche Sprachkenntnisse. Ohne Sprachkenntnisse bekämen sie nicht einmal einen Praktikumsplatz. Ohne Integration in die Arbeitswelt werde aber auch der Spracherwerb schwierig. Besondere Förderungen sind laut Matthias Knuth auch für ältere Flüchtlinge und Frauen notwendig. Als Lösung schlägt er ein Bundesprogramm „Arbeitsmarktintegration“ vor, das nicht nur für Flüchtlinge zugänglich sein soll, sondern für „alle Personen im Erwerbsalter mit Problemen des Arbeitsmarktzugangs“. Das ist von den Vorschlägen der Gewerkschaften nicht weit entfernt. (siehe Knuth, Matthias in FES, 2016) ■

***Sinnvoll ist ein Bundesprogramm „Arbeitsmarktintegration“ für alle Personen im Erwerbsalter mit Problemen des Arbeitsmarktzugangs.***

*Wir verwenden in unserem Handlungsleitfaden die Begriffe „Flüchtlinge“ und „Geflüchtete“, aber nicht im juristischen Sinne, sondern als Sammelbegriff für alle Personen, die als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen sind – unabhängig von ihrem rechtlichen Status.*

## Rechtlicher Rahmen für den Zugang zu Ausbildung und Arbeit

*„Ich will etwas tun für mein Geld. Ich möchte arbeiten. In meiner Unterkunft in dem kleinen Dorf gibt es nichts anderes als Schlafen und Essen den ganzen Tag, Schlafen und Essen. Da wird man irgendwann verrückt. Da ist nichts. Selbst zum Einkaufen muss man den Bus nehmen. In Afrika hatte ich ein Geschäft, ich bin gewohnt, dass man arbeitet.“*

Das erzählt Amidou, 30, in einer Reportage des Deutschlandradio Kultur (Länderreport, 19. Oktober 2016). Amidou (Name geändert) ist oft in Hamburg. Dort gibt es Arbeit, allerdings keine, für die Steuern oder Sozialabgaben gezahlt werden, sondern sogenannte Schwarzarbeit. Die vier Arbeitsverträge, die er bei den Behörden eingereicht hat, sind abgelehnt worden, weil sie nicht den tariflichen Bedingungen entsprachen. Aber arbeiten muss er. Wie die anderen Geflüchteten auch. Weil man sonst verrückt wird. Weil die Familie daheim Unterstützung erwartet, weil die Schlepperkosten bezahlt werden müssen. Arbeit finden die Männer (selten Frauen) beim Bäcker, in Discos, Bars, Restaurants, als Tellerwäscher, Koch, beim Saubermachen.

*„Ich will eigentlich nicht schwarz arbeiten, ich weiß auch, dass das Unrecht ist, was ich mache, kriminell, aber anders finde ich keinen Job.“*

Das sagt ein Geflüchteter, der mit Amidou in der Unterkunft lebt.

### Wer sich an der Not bereichert

An der Not der Geflüchteten verdienen viele. Beispiel: Ein Geflüchteter hat 60 bis 70 Stunden pro Woche gearbeitet. Stundenlohn: 90 Cent. Das ist sittenwidrig, Lohnwucher, illegal. Klar. Aber wer ohne Erlaubnis arbeitet, traut sich oft nicht, seinen Arbeitgeber anzuzeigen. Manchmal vermitteln Besucher

oder Angestellte von Flüchtlingsunterkünften Schwarzarbeiterjobs und kassieren selbst Provisionen.

Von der DGB-Beratungsstelle „Faire Mobilität“ wissen wir um die Arbeits- und Lebensbedingungen: Durch Strukturen, hart am Rande der Legalität, werden Geflüchtete und ZuwanderInnen, ausgebeutet. Vermieter und Arbeitgeber arbeiten Hand in Hand oder sind identisch, kaufen Wohnungen, investieren nicht, erzielen hohe Renditen. Den Arbeitern werden Dumpinglöhne bezahlt oder gar nichts, weil der Lohn angeblich für die Miete verwendet werden muss. Mindestlohn gilt nur auf dem Papier und schriftliche und einklagbare Arbeitsverträge existieren nicht. Miserable Arbeitsbedingungen sind an der Tagesordnung, was allerdings auch für den regulären Arbeitsmarkt in bestimmten Branchen gilt, beispielsweise bei Wach- und Sicherheitsdienst. Fakt ist, dass zugewanderte Menschen ausgebeutet und mit Stundenlöhnen von zum Teil zwei oder drei Euro abgepeist werden.

Nach Recherchen des NDR gibt es keine belastbaren Zahlen, wie viele Flüchtlinge in Jobs arbeiten, für die keine Steuern und Sozialabgaben bezahlt werden. Doch eine Studie der Universitäten Tübingen und Linz kommt zu dem Ergebnis, dass es bis zu 30 Prozent der 2015 nach Deutschland geflohenen Menschen sind. Andere Schätzungen liegen höher.

Werden keine Steuern und Sozialabgaben gezahlt, schwächt das den Staat und die Sozialkassen. Sollte nicht das Integrationsgesetz dafür sorgen, dass Geflüchtete auch arbeiten dürfen? Was läuft schief? Wer darf arbeiten und ab wann? Deshalb brauchen wir für Geflüchtete mehr Qualifikationsangebote und keine Schwarzarbeit.

**ArbeitgeberInnen und VermieterInnen nutzen die Not der Geflüchteten aus.**

## Arbeitsverbot

Relativ einfach gestaltet sich das Arbeitsverbot: Jemand darf nicht arbeiten, wenn er in einer Erstaufnahmeeinrichtung lebt (das kann bis zu sechs Monate dauern), seit weniger als drei Monate in Deutschland ist oder nur nach Deutschland gekommen ist, um Leistungen (aus dem Asylbewerberleistungsgesetz) in Anspruch zu nehmen, sagt das Gesetz.

Was heißt das? Auf wen das nicht zutrifft, der darf arbeiten? Weit gefehlt. Wie schwierig die Sachlage ist, zeigt sich an den folgenden Beispielen. Nennen wir die fünf NeuzuwanderInnen Kofi, Ossama, Hatem, Senait und Arpak.

### Beispiel 1: Kofi aus Ghana

Für ihn stehen die Aussichten schlecht (Ausnahmen möglich), in Deutschland bleiben und arbeiten zu dürfen. Kofi kommt aus Ghana und gilt damit als Zuwanderer aus einem sogenannten sicheren Herkunftsland. Sichere Herkunftsländer heißen so, weil davon ausgegangen wird, dass dort keine staatliche Verfolgung herrscht und der Staat seine Bürger schützen kann. Bundestag und Bundesrat haben am 6. November 2014 die Länder Serbien, Bosnien-Herzegowina und Ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien zu „sicheren Herkunftsstaaten“ erklärt. „Es wird damit gesetzlich unterstellt, dass in diesen Ländern weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet“, heißt es in der DGB-Handreichung „Flucht. Asyl. Menschenwürde“. „Asylanträge von Flüchtlingen aus diesen Ländern werden unabhängig vom Einzelfall als ‚offensichtlich unbegründet‘ abgelehnt. Die Rechtsmittel und Einspruchsfristen gegen eine solche ablehnende Entscheidung sind stark eingeschränkt. Damit haben auch Angehörige der Roma-Minderheit aus diesen drei Ländern künftig kaum noch eine Chance auf die Gewährung von

Schutz in Deutschland, obwohl ihre massive Diskriminierung von Verwaltungsgerichten in Deutschland immer wieder als asylrelevant eingestuft wird und in anderen EU-Mitgliedstaaten wie etwa Belgien oder in der Schweiz vielfach zu Asylanerkennungen führt.“ Zurzeit zählen neben Ghana und Senegal auch die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Albanien, Kosovo und Montenegro als sicher. In der Politik wird darüber diskutiert, weitere Staaten zu sicheren Herkunftsstaaten zu erklären.

### Beispiel 2: Ossama aus Syrien

Ossama kam 2015 nach Deutschland und erhielt Schutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention. Er ist als Flüchtling anerkannt. Als er kam, musste er keine individuelle Anhörung durchlaufen. Ossama hat Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs, er kann arbeiten, ohne dass es einer Zustimmung von einer Behörde bedarf und hat bei Bedarf Anspruch auf Sozialleistungen. Ossama ist ledig und kinderlos, dürfte aber seine Familie nachholen.

### Beispiel 3: Hatem aus Syrien

Für seinen Cousin Hatem, der im Mai 2016 aus Syrien flüchtete, sieht das anders aus. Obwohl sich seine Situation von Ossamas nicht unterscheidet. Doch Hatem kam zu einem Zeitpunkt nach Deutschland, als das Bundesinnenministerium das beschleunigte Verfahren beendet hatte. Jetzt wird ein Asylantrag aus Syrien individuell geprüft. Hatem wurde „nationaler subsidiärer Schutz“ zugesprochen. Das heißt: Seine Aufenthaltserlaubnis ist auf ein Jahr befristet. Eine Verlängerung ist für weitere zwei Jahre möglich. Nach sieben Jahren kann eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Subsidiär Schutzberechtigte haben vollen Zugang zum Arbeitsmarkt und Anspruch auf Sozialleistungen. Will Hatem studieren oder einen Beruf lernen, kann

*Die Liste der sicheren Herkunftsländer ist umstritten und erzeugt „gute“ und „schlechte“ Bleibeperspektiven.*

er Ausbildungsförderung (BAFöG) beantragen. Seine Frau und seine beiden Kinder darf Hatem aber nicht holen. Der Familiennachzug ist für alle subsidiär Schutzberechtigte für zwei Jahre ausgesetzt. An einem staatlichen Deutsch- und Integrationskurs darf er dann teilnehmen, wenn es freie Plätze gibt.

#### Beispiel 4: Senait aus Somalia

Senait hat Asyl beantragt. Sie kommt aus Somalia, das als Land mit „guter Bleibeperspektive“ gilt. Dazu gehören neben Somalia auch Irak, Iran, Syrien und Eritrea. So lange das Asylverfahren läuft, besitzt sie lediglich eine sogenannte Aufenthaltsgestattung. Eine Aufenthaltserlaubnis hat sie damit nicht. Weil Senait aber aus einem Land mit „guter Bleibeperspektive“ kommt, darf sie auch während des Asylverfahrens an einem staatlichen Sprach- und Integrationskurs teilnehmen. Ihre Familie darf sie nicht nachholen. In den ersten drei Monaten hat sie ein komplettes Arbeitsverbot.

Wie sieht es ab dem vierten Monat für sie aus? Über eine Arbeitserlaubnis entscheidet die Ausländerbehörde (Ermessensentscheidung), die diese wiederum nur erteilen kann, wenn die Bundesagentur für Arbeit zustimmt. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) prüft in Abstimmung mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit noch die Beschäftigungsbedingungen (siehe Kasten). Nun könnte Senait arbeiten, wenn sie Arbeit findet. Bessere Chancen hätte Senait, wenn sie in ihrem Herkunftsland ein Studium in einem Fach abgeschlossen hätte, das hier als Mangelberuf gilt (etwa Mathematik, Naturwissenschaften, Medizin, IT, Ingenieursstudiengänge). Allerdings müsste auch geprüft werden, ob dieser Hochschulabschluss als gleichwertig anerkannt ist und auch dann entscheidet die Ausländerbehörde – nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit – über eine Arbeitserlaubnis.

Erst nach einem vierjährigen Aufenthalt mit einer Aufenthaltsgestattung besteht für Senait in Deutschland ein uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt.

#### Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Die Zustimmung der ZAV der Bundesagentur für Arbeit ist kein eigenständiger Verwaltungsakt, sondern wird im behördeninternen Verfahren erteilt. Die Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes sehen zwei verschiedene Prüfungen als Voraussetzung für die Zustimmung vor:

1. Vorrangprüfung: Dabei wird geprüft, ob bevorrechtigte Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind. Bevorrechtigt sind (ohne Rangfolge) deutsche Staatsangehörige, Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes, Schweizer Bürger und Drittstaatsangehörige mit einem unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Die Vorrangprüfung wurde bis 5. August 2019 ausgesetzt, sie gibt es nur noch in Mecklenburg-Vorpommern, in einigen Agenturbezirken in Nordrhein-Westfalen und Bayern.
2. Prüfung der Arbeitsbedingungen: Mit dieser Prüfung soll zum einen der ausländische ArbeitnehmerIn vor Ausbeutung geschützt, zum anderen ein Verdrängungseffekt zu Ungunsten bevorrechtigter ArbeitnehmerInnen verhindert werden. Zu den Arbeitsbedingungen gehören unter anderem: Beginn und gegebenenfalls Ende des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Probezeit, Kündigungsfristen, Arbeitsort, Bezeichnung bzw. Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts, jährliche Urlaubsdauer, Überstundenregelung. Besondere Bedeutung haben dabei die Entlohnungshöhe und die Entlohnungsbedingungen.

Ab wann?	Ab dem 1. Tag des Aufenthalts	Ab dem 4. Monat	Ab dem 4. Monat	Ab dem 16. Monat	Ab dem 49. Monat
	Für die Berechnung der Wartezeiten werden auch vorangegangene Zeiten mit Aufenthaltsgestattung, BüMA oder Aufenthaltserlaubnis/Visum berücksichtigt.				
Für was?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• betriebliche <b>Ausbildung</b></li> <li>• <b>FSJ/Bundesfreiwilligendienst</b></li> <li>• <b>Praktika</b> nach § 22 Abs. 1 MiLoG sowie im Rahmen EU-geförderter Programme (etwa: ESF).</li> <li>• Personen mit <b>inländischem Hochschulabschluss</b> für eine dem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Personen mit <b>ausländischem Hochschulabschluss</b>, wenn sie die Kriterien der Blauen Karte erfüllen (mind. 49.600 € brutto/Jahr) für eine dem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Beschäftigung von Familienangehörigen im eigenen Betrieb, die im gleichen Haushalt wohnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen mit <b>ausländischem Hochschulabschluss in einem Mangelberuf</b> (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte), wenn sie die erleichterten Kriterien der Blauen Karte nach § 2 Abs. 2 BeschV erfüllen (mind. 38.688 € brutto/Jahr)</li> <li>• Personen mit einem <b>inländischen, qualifizierten</b> (mindestens zweijährigen) <b>Ausbildungsabschluss</b>, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Personen mit einem ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss, für eine diesem Abschluss entspr. Beschäftigung wenn es sich um einen Mangelberuf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit handelt</li> <li>• befristete praktische <b>Tätigkeit (Praktikum, Nachqualifizierungsmaßnahme</b> o. ä.), die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.</li> </ul>	jede andere Beschäftigung  Auch Leiharbeit ist in den meisten Regionen möglich! (§ 32 Abs. 3 BeschV).  <b>Die Vorrangprüfung gibt es nur noch in MV sowie regional in BY und NRW.</b>	jede Beschäftigung  Zeit- und Leiharbeit <b>ist möglich!</b> (§ 32 Abs. 3 BeschV)	jede Beschäftigung  Zeit- und Leiharbeit <b>ist möglich!</b> (§ 32 Abs. 3 BeschV)
§§§?	§ 32 Abs. 2 BeschV	§ 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV	§ 32 Abs. 1 BeschV, § 32 Abs. 5 BeschV	§ 32 Abs. 5 Nr. 2 BeschV	§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschV
Zustimmung der Agentur für Arbeit?	ohne	mit	mit	mit	ohne
Vorrangprüfung?	ohne	ohne	i.d.R. ohne	ohne	ohne
Beschäftigungsbedingungsprüfung?	ohne	mit	mit	mit	ohne

Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde ist für alle Beschäftigungen immer erforderlich. Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde ist eine Ermessensentscheidung, bei der sie das persönliche und das öffentliche Interesse gegeneinander abwägen muss.

Stand: 17. August 2016

Es gibt drei Fälle, in denen die Ausländerbehörde bei Menschen mit einer Duldung unabhängig von der Aufenthaltszeit ein ausländerrechtliches Arbeitsverbot als „Sanktionsmaßnahme“ verhängt (§ 60a Abs. 6 Nr. 1 bis 3 AufenthG). In diesen Fällen „darf die Beschäftigung nicht erlaubt werden“: Wenn die Einreise erfolgte, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, wenn die Person aus selbst zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden kann oder wenn es sich um einen Menschen aus einem der so genannten sicheren Herkunftsstaaten handelt (Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Albanien, Ghana und Senegal), der nach dem 31. August 2015 ein Asylgesuch gestellt hat und dieser abgelehnt wurde. Es sollte immer genau geprüft werden, ob es sich tatsächlich um das Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG handelt: Denn aus der Nebenbestimmung zur Erwerbstätigkeit geht nicht immer hervor, ob es sich um ein Arbeitsverbot handelt, oder ob die Beschäftigung sehr wohl erlaubt werden könnte. Manche Ausländerbehörden schreiben: „Erwerbstätigkeit ist nicht gestattet“, obwohl sie gestattet werden könnte und kein Arbeitsverbot vorliegt.

Ab wann?	Ab dem 4. Monat des Aufenthalts	Ab dem 4. Monat	Ab dem 4. Monat	Ab dem 16. Monat	Ab dem 49. Monat
	<p>Die Beschäftigung darf nur erlaubt werden, wenn keine Pflicht mehr besteht, in einer Erstaufnahmeeinrichtung des Landes zu leben. Diese Pflicht kann grundsätzlich für maximal sechs Monate, für Menschen aus den so genannten sicheren Herkunftsstaaten auch darüber hinaus bestehen.</p> <p>Für die Berechnung der Wartezeiten werden auch vorangegangene Zeiten mit BüMA, Duldung oder Aufenthaltserlaubnis/Visum berücksichtigt.</p>				
Für was?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• betriebliche <b>Ausbildung</b></li> <li>• <b>FSJ/Bundesfreiwilligendienst</b></li> <li>• <b>Praktika</b> nach § 22 Abs. 1 MiLoG sowie im Rahmen EU-geförderter Programme (etwa: ESF).</li> <li>• Personen mit <b>inländischem Hochschulabschluss</b> für eine dem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Personen mit <b>ausländischem Hochschulabschluss</b>, wenn sie die Kriterien der Blauen Karte erfüllen (mind. 49.600 € brutto/Jahr) für eine dem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Beschäftigung von Familienangehörigen im eigenen Betrieb, die im gleichen Haushalt wohnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen mit <b>ausländischem Hochschulabschluss in einem Mangelberuf</b> (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte), wenn sie die erleichterten Kriterien der Blauen Karte nach § 2 Abs. 2 BeschV erfüllen (mind. 38.688 € brutto/Jahr)</li> <li>• Personen mit einem <b>inländischen, qualifizierten</b> (mindestens zweijährigen) <b>Ausbildungsabschluss</b>, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung</li> <li>• Personen mit einem <b>ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss</b> für eine diesem Abschluss entspr. Beschäftigung wenn es sich um einen Mangelberuf aus der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit handelt</li> <li>• befristete praktische <b>Tätigkeit (Praktikum, Nachqualifizierungsmaßnahme</b> o. ä.), die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.</li> </ul>	<p>jede andere Beschäftigung</p> <p>Auch Leiharbeit ist in den meisten Regionen möglich! (§ 32 Abs. 3 BeschV).</p> <p><b>Die Vorrangprüfung gibt es nur noch in MV sowie regional in BY und NRW.</b> *XXXX</p>	<p>jede Beschäftigung</p> <p>Zeit- und Leiharbeit <b>ist möglich!</b> (§ 32 Abs. 3 BeschV)</p>	<p>jede Beschäftigung</p> <p>Zeit- und Leiharbeit <b>ist möglich!</b> (§ 32 Abs. 3 BeschV)</p>
§§§?	§ 32 Abs. 2 BeschV	§ 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV	§ 32 Abs. 1 BeschV, § 32 Abs. 5 BeschV	§ 32 Abs. 5 Nr. 2 BeschV	§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschV
Zustimmung der Agentur für Arbeit?	ohne	mit	mit	mit	ohne
Vorrangprüfung?	ohne	ohne	i.d.R. ohne *XXXX	ohne	ohne
Beschäftigungsbedingungsprüfung?	ohne	mit	mit	mit	ohne

Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde ist für alle Beschäftigungen immer erforderlich.  
Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde ist eine Ermessensentscheidung.

Stand: 17. August 2016

Gemäß § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG darf die Ausländerbehörde keine Beschäftigung erlauben, wenn es sich um einen Menschen aus einem der so genannten sicheren Herkunftsstaaten handelt (Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Albanien, Ghana und Senegal), der nach dem 31. August 2015 ein Asylgesuch gestellt hat.



*Teilnehmer aus dem Projekt „Raus aus dem Heim – Rein in den Job“ der Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen e.V.*

### Beispiel 5: Arpak aus Pakistan

Arpak kommt aus Pakistan und lebt in Nürnberg. Er hat einen Antrag auf Asyl gestellt, der allerdings abgelehnt wurde. In Deutschland ist er nur geduldet. Einen Aufenthaltstitel hat er nicht. Die Duldung besagt, dass die Abschiebung ausgesetzt ist, die Aussetzung ist befristet. Seine Familie darf er nicht nachholen. An den staatlichen Sprach- und Integrationskursen darf er nicht teilnehmen. Arpak darf in den ersten drei Monaten gar nicht arbeiten (oder sogar sechs Monate während des Aufenthalts in einer Erstaufnahmeeinrichtung). Ab dem vierten Monat könnte Arpak theoretisch arbeiten, wenn die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zustimmt und die Ausländerbehörde die Arbeitserlaubnis erteilt.

Arpak lebt in einer bayerischen Stadt, und dort gilt die Vorrangprüfung. Es muss geprüft werden, ob für die freien Arbeitsstellen nicht zunächst Staatsangehörige aus Deutschland, der EU und dem Europäischen Wirtschaftsraum, der Schweiz und Drittstaatsangehörige ohne Beschränkungen in Frage kommen. Diese Vorrangprüfung ist in den meisten Bezirken der Arbeitsagenturen ausgesetzt worden, nicht aber in Nürnberg, wo Arpak wohnt. Kurzum: Richtig gute Chancen auf eine Arbeit hat Arpak nicht. In Hessen ist die Vorrangprüfung durchgehend ausgesetzt. Hat er Chancen, eine Berufsausbildung zu begin-

nen? Zunächst braucht er die Erlaubnis der Ausländerbehörde. Theoretisch sieht es nicht schlecht aus: Denn für die Zeit der Ausbildung und zwei Jahre danach ist sein Aufenthalt gesichert, wenn er in dem erlernten Beruf arbeitet. Allerdings sind Duldungen, soweit sie noch erteilt werden, von kurzer Dauer; und einen Ausbildungsplatz ohne ausreichende Deutschkenntnisse zu finden, ist schwer.

Was heißt das? Abhängig vom Herkunftsland dürfen einige Geflüchtete in der Anfangszeit nicht arbeiten, aber später, andere von Beginn an. Eine Faustregel lautet: Wie groß die Chancen sind, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu dürfen, ist abhängig vom Herkunftsstaat. Menschen mit „guter Bleibeperspektive“ (also aus Ländern mit einer Anerkennungs- oder Schutzquote von mehr als 50 Prozent, wie Eritrea, Irak, Iran, Syrien, Somalia) haben einen leichteren Zugang zu Arbeit und Ausbildung als andere. Eine weitere Faustregel: Eine Arbeitserlaubnis hängt vom Status der ZuwandererInnen ab. Doch auch wer Zugang zu Arbeit und Ausbildung hat, der hat noch lange keine Gewissheit, auch Arbeit zu bekommen.

### Der Teufelskreis

Denn um Arbeit zu bekommen, muss man die deutsche Sprache mehr oder minder beherrschen. Als Einstieg in den Arbeitsmarkt wird das Sprachniveau B1 erwartet, für geringqualifizierte Tätigkeiten A2 ([www.europaeischer-referenzrahmen.de](http://www.europaeischer-referenzrahmen.de)). Doch die Teilnahme an Sprachkursen ist nicht allen Zugewanderten erlaubt. Damit schließt sich der Kreis. Seit November 2015 bekommen zumindest AsylbewerberInnen und Geduldete mit „guter Bleibeperspektive“ einen Zugang zu den Integrationskursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

Rechtssichere Auskünfte dazu können nur mit diesen Gesetzen vertraute JuristInnen geben. ■

*Bei diesen komplizierten Sachverhalten braucht es versierte JuristInnen.*

## Alles was Recht ist

Für mehr als jeden zweiten Beschäftigten gilt in Deutschland ein Tarifvertrag. Und dort steht alles Wesentliche drin – von der Bezahlung, übers Urlaubsgeld bis hin zur Arbeitszeit.

Tarifverträge werden zwischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen. Demnach gelten Tarifverträge nur dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist oder einen Haustarifvertrag mit der Gewerkschaft abgeschlossen hat und der Beschäftigte Mitglied der Gewerkschaft ist. Einen individuellen Arbeitsvertrag erhält ein/e ArbeitnehmerIn dennoch. Oft wird darin auf den Tarifvertrag Bezug genommen.

### Der Arbeitsvertrag

Beim Arbeitsvertrag gibt es Regeln. Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhandigen. Einen Vertrag per E-Mail zu übermitteln, ist nicht erlaubt.

Im Vertrag muss stehen, wann das Arbeitsverhältnis beginnt oder – falls es befristet ist – bis wann es dauert; des Weiteren der Arbeitsort oder der Einsatz an verschiedenen Orten und eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Tätigkeit. Weiterhin muss aufgeführt werden, wie sich der Lohn zusammensetzt (einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen) und wann der Lohn gezahlt wird, die Arbeitszeit, die Dauer des Urlaubs und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Zu guter Letzt gibt es noch einen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

### Regelungen bei Praktika

Ähnliche Regelungen gelten für Praktika. Wer eine/n PraktikantIn einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhandigen. Im Vertrag müssen die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele festgehalten werden, Beginn und Dauer des Praktikums, die Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit, Zahlung und Höhe der Vergütung und die Dauer des Urlaubs. Möglich ist auch ein Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

---

**Für Praktika, die nicht Lern- und Ausbildungszwecken dienen, gelten die Regelungen des Mindestlohngesetzes.**

---

*Im Arbeitsvertrag muss alles Wesentliche geregelt sein; wie Bezahlung, Urlaub bis hin zu Arbeitszeit und Arbeitsort.*

### Hintergrund: Arbeitsrecht

Arbeitsrecht in Deutschland ist kompliziert. In diesen Hintergrundinformationen gibt es eine Übersicht über die wichtigsten Regelungen. Dazu gehören das Individualarbeitsrecht, das kollektive Arbeitsrecht, das Tarifvertragsrecht, das Betriebsverfassungsrecht und die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland. Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge wird ebenso vorgestellt wie die Regelungen zum Elterngeld und ElterngeldPlus. Außerdem wird über den aktuellen Stand zum Mindestlohn informiert (siehe [www.sozialpolitik.com/artikel/hintergrund-arbeitsrecht](http://www.sozialpolitik.com/artikel/hintergrund-arbeitsrecht)). Im Folgenden sind die wichtigsten Regelungen zusammengefasst dar-

gestellt. Für allgemeine Fragen eignet sich der Internetratgeber des DGB ([www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/recht/kolumne-ratgeber-arbeitsrecht](http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/recht/kolumne-ratgeber-arbeitsrecht)) oder für Rechtsauskünfte die zuständige Gewerkschaft.



*In 5 Sprachen – Deutsch, Arabisch, Farsi, Englisch und Französisch – können Geflüchtete ihre wichtigsten Rechte zu den Themen „Mindestlohn“, „Kein Lohn“, „Leiharbeit“ und „Selbstständigkeit“ nachlesen. Die fremdsprachigen Flyer enthalten je eine deutsche Übersetzung.*

Der DGB-Bundesvorstand und das Projekt „Faire Mobilität“ haben mehrere neue Infolyer zum Thema „Arbeitsrecht für Geflüchtete“ herausgegeben. Die Flyer richten sich vor allem an Geflüchtete, die über eine Arbeitserlaubnis verfügen. In fünf Sprachen können Geflüchtete ihre wichtigsten Rechte zu den Themen „Mindestlohn“, „Kein Lohn“, „Leiharbeit“ und „Selbstständigkeit“ nachlesen. Das deutsche Arbeitsrecht gewährt Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einen umfangreichen Schutz, ist aber äußerst komplex. Es umfasst neben den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Verordnungen auch europäische Richtlinien sowie die Rechtsprechung durch die nationalen Gerichte und den Europäischen Gerichtshof. Üblicherweise unterscheidet man das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht.

## Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht betrifft das Verhältnis zwischen den einzelnen ArbeitnehmerInnen und dem Arbeitgeber. Der Arbeitsvertrag regelt vorrangig die Frage, welche

Arbeitsleistung der Beschäftigte erbringen muss und wie viel Gehalt ihm dafür zusteht. Darüber hinaus können weitere Arbeitsbedingungen wie Probezeit, Urlaub und Kündigungsfristen festgehalten werden.

Gesetzliche Regelungen garantieren den ArbeitnehmerInnen bestimmte Mindestrechte. Das Entgeltfortzahlungsgesetz sieht beispielsweise vor, dass Beschäftigte bei Krankheit ihr Gehalt sechs Wochen lang weiterhin vom Arbeitgeber bekommen. Durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag können diese gesetzlichen Mindestrechte verbessert werden. Auch die Kündigungsfristen, die ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber einhalten müssen, sind gesetzlich geregelt. Die Grundkündigungsfrist beträgt für ArbeitnehmerInnen vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist die Frist von der Dauer der Beschäftigung abhängig. Sie liegt zwischen einem und sieben Monaten. Abweichend vom Gesetz können im Arbeitsvertrag längere und im Tarifvertrag längere oder kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden.

## Kündigungsschutz

Das Arbeitsrecht hat die Aufgabe, die Rechtsbeziehung zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern zu regeln. Seit 1951 gehört auch der Kündigungsschutz dazu. Darin ist geregelt, wie ein Arbeitsverhältnis beendet werden darf. Ziel ist es, ArbeitnehmerInnen vor Willkür und unbegründeter Entlassung zu schützen. Das Kündigungsschutzgesetz legt deshalb fest, aus welchen Gründen Arbeitgeber kündigen dürfen:

- personenbezogene Kündigung. Zum Beispiel aufgrund fehlender Eignung oder dauernder Arbeitsunfähigkeit unter genau geregelten Voraussetzungen
- verhaltensbedingte Kündigung. Zum Beispiel aufgrund von Pflichtverletzungen wie Diebstahl, Arbeitsverweigerung etc.

- betriebsbedingte Kündigung. Zum Beispiel aufgrund einer schlechten Auftragslage, von Umsatzrückgang oder weil durch eine Umstrukturierung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen keine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Bei betriebsbedingten Kündigungen spielt die sogenannte Sozialauswahl eine Rolle. Das bedeutet, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflicht und die Schwerbehinderung von ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden. Um Gerichtsprozesse zu vermeiden, erhalten Arbeitgeber und Beschäftigte die Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergerichtlich zu klären. Die ArbeitnehmerInnen können zwischen der Kündigungsschutzklage oder einer Abfindung in Höhe eines halben Monatsverdienstes je Beschäftigungsjahr wählen.

Der Kündigungsschutz war für Betriebe mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen verpflichtend, seit 2004 ist die Zahl auf zehn erhöht worden.

## Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur dann zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt zum Beispiel dann vor, wenn

- der Betrieb die Arbeitsleistung nur vorübergehend braucht, beispielsweise bei einer kurzfristigen Produktionserhöhung,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Befristung zur Erprobung des Arbeitnehmers erfolgt oder
- an Hochschulen zur wissenschaftlichen Qualifizierung.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist nur bis zu zwei Jahren zulässig. In dieser Zeit darf der befristete Arbeitsvertrag höchstens drei Mal verlängert werden. Ausnahme: Nach der Gründung eines Unternehmens dürfen befristete Arbeitsverträge bis zu einer Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden, weil der wirtschaftliche Erfolg in der Aufbauphase ungewiss und der Personalbedarf schwer abzuschätzen ist. Auf diese Weise sollen Neugründungen von Firmen erleichtert und gefördert werden. In der Praxis wird die Befristung als „verlängerte Probezeit“ genutzt und fast jeder zweite neue abgeschlossene Vertrag ist befristet.

Für diese Beschäftigten gelten grundsätzlich alle Rechte und Pflichten wie für unbefristet Beschäftigte. Wer aber nicht weiß, ob er nach Ende der Frist weiterbeschäftigt wird, tut sich schwer, seine Rechte durchzusetzen.

## Mindestlohn

Es war ein gut zehn Jahre dauernder Kampf, den insbesondere ver.di und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) mit Unterstützung der anderen Gewerkschaften mit der Politik ausgefochten haben. Am Ende stand dann der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Seit dem 1. Januar 2015 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens 8,50 Euro pro Stunde, seit 1. Januar 2017 sind es 8,84 Euro.

Entgegen der Behauptung einiger Ökonomen wirkt sich der Mindestlohn positiv auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Von massenhafter Arbeitsplatzvernichtung keine Spur. Dass geringfügige Beschäftigung (Minijobs) in reguläre Beschäftigung umgewandelt wird, ist dagegen gewünscht. Der Mindestlohn ist also nicht nur ein Mindestgebot der Würde arbeitender Menschen, sondern zudem auch volkswirtschaftlich sinnvoll.

**TIPP:** Für Gewerkschaftsmitglieder gelten in der Regel die tarifvertraglichen vereinbarten Vergütungen, die höher sind als der gesetzliche Mindestlohn.

## Ausnahmen vom Mindestlohn

Allerdings hat die Bundesregierung Ausnahmen beim Mindestlohn durchgesetzt, die Minderjährige, Auszubildende, PflichtpraktikantInnen und Langzeitarbeitslose betreffen.

---

**Jugendliche unter 18 Jahren  
ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn.**

---

Auch für Auszubildende oder PflichtpraktikantInnen im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums gilt der Mindestlohn nicht, da es sich hierbei um ein Bildungs- und kein Arbeitsverhältnis handelt. Auch wenn ein/e Auszubildende/r 18 Jahre alt sein sollte, besteht im Ausbildungsverhältnis kein Anspruch auf Mindestlohn, wohl aber für einen Nebenjob.

Langzeitarbeitslose, die seit mindestens einem Jahr bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind, haben erst sechs Monate nach Aufnahme einer Tätigkeit Anspruch auf den Mindestlohn. Das soll ihnen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtern. Die Regelung wurde vereinbarungsgemäß am 1. Juni 2016 überprüft. Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Ausnahmeregelung wirkungslos bleibt, sie ist dennoch nicht gestrichen.

## Ehrenamtliche

Unter einem Ehrenamt ist in der Regel ein freiwilliges öffentliches Amt zu verstehen, das nicht auf Entgelt ausgerichtet ist. Insofern erhalten Ehrenamtler auch keinen Lohn, sondern allenfalls eine Aufwandsentschädigung. Geflüchtete engagieren sich selbstverständlich auch ehrenamtlich – aber wenn sie in einem Betrieb arbeiten, haben sie wie alle anderen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf den Mindestlohn. Alles andere stünde

dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes (Art. 3 GG) entgegen.

Der Mindestlohn gilt unabhängig von der Qualifikation der ArbeitnehmerInnen. Ein fehlender Berufsabschluss, ungenügende Sprachkenntnisse oder gar die Herkunft aus einem anderen Land rechtfertigen keine Ausnahme vom Mindestlohn.

Selbst wenn Arbeitgeber ihre MitarbeiterInnen etwa unter Androhung von Kündigungen dazu überredet haben sollten, einem Lohn unterhalb des Mindestlohns zuzustimmen, ist die Verabredung nicht wirksam; dem Arbeitgeber drohen Bußgelder. Der Mindestlohn muss per Zeitstunde gezahlt werden, Stück- oder Leistungslohn muss entsprechend umgerechnet werden. Der Mindestlohn wird spätestens zum Ende des folgenden Kalendermonats fällig. Ein Arbeitszeitkonto muss klar geregelt sein: Es dürfen nur Arbeitsstunden eingestellt werden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Monatlich dürfen nicht mehr als 50 Prozent der vereinbarten Arbeitsstunden gutgeschrieben werden. Das Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart sein. Wichtig: In Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, in denen Schwarzarbeit besonders verbreitet ist, müssen die Arbeitgeber die geleisteten Stunden aufzeichnen und die Aufzeichnungen stets zur Einsicht bereithalten.

## Recht auf Urlaub

ArbeitnehmerInnen, für die kein Tarifvertrag gilt, müssen dennoch nicht auf bezahlten Urlaub verzichten: 24 Werktagen ist der Mindestanspruch. Der Arbeitgeber muss davon mindestens zwei Wochen zusammenhängend gewähren. In dieser Zeit wird der Lohn oder das Gehalt weiter gezahlt. Ein zusätzliches Urlaubsgeld als „13. Monatsgehalt“, wie in Tarifverträgen geregelt, ist im Bundesurlaubsgesetz nicht vorgesehen. Wichtig: Der Urlaub dient der Erholung.

**TIPP:** Natürlich gilt der Mindestlohn auch für Geflüchtete.

**Hinweis:** Trinkgelder stehen den Beschäftigten in voller Höhe zu. Der Chef darf Trinkgelder weder einsammeln noch auf den Mindestlohn anrechnen.

## Wege in Arbeit und Ausbildung



*Teilnehmerinnen und Dozierende in einem Kurs „Anpassungsqualifizierung Pflege“ im DIALOG-Institut Dr. Kilian, Kassel*

Menschen fliehen vor Krieg, Gewalt, Verfolgung und schlechten persönlichen Lebensbedingungen in den Herkunftsländern und nicht in erster Linie, weil sie Arbeit in suchen. Das Interesse der Geflüchteten, in Arbeit und Ausbildung zu kommen, ist jedoch hoch. Und die Hoffnungen, dass die rund vier- bis sechshunderttausend Menschen mit Fluchtgeschichte, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, helfen, den demografischen Wandel besser bewältigen zu können. Dennoch tun sich in der Praxis zahlreiche Probleme und Hürden auf, für deren Bewältigung ein langer Atem bei allen Beteiligten benötigt wird. Trotz des oft beklagten Mangels an Fachkräften berichten Träger von Weiterbildungsmaßnahmen, Betriebsräte und Beschäftigte der Arbeitsvermittlung, dass es schwierig ist, auch qualifizierte und motivierte Menschen nach einem Praktikum weiter zu beschäftigen. Die wenig hilfreiche Trennung in „gute“ und „schlechte“ Bleibeperspektiven für geflüchtete Menschen, nicht ausreichend niederschwellige, wohnortnahe und zielgruppenspezifische Sprachangebote und

ein hochkompliziertes System rechtlicher Rahmenbedingungen sind hemmende Faktoren. Allerdings gibt es auch zahlreiche ermutigende Beispiele, die wir in unserem Handlungsleitfaden darstellen. Allen Beispielen ist gemeinsam, dass kompetente und engagierte Menschen, als hauptamtlich Tätige oder im Ehrenamt aktiv, weit mehr tun, als zu qualifizieren: Sie beraten, unterstützen, machen Mut, sind hartnäckig und helfen, sich im Paragrafendschubel zurecht zu finden. Sie wissen, wie schwierig und zeitaufwändig es ist, eine schwierige Sprache wie Deutsch auf dem Niveau von B2 zu erwerben und helfen, Kontakte zwischen Geflüchteten und den schon länger hier lebenden Menschen herzustellen. Diese Kontakte helfen, Vorurteile abzubauen und sie sind ein Baustein für gelingende Integration in den Arbeitsmarkt: In Deutschland finden die meisten Personen über Freundinnen, Bekannte und Verwandte eine Beschäftigung. Analysen zeigen (z. B. DIW, 2016), dass dies auch für Geflüchtete gilt: Etwa die Hälfte der Geflüchteten haben auf diesem Weg ihre erste Stelle gefunden.

## Beratung für Anerkennung und Qualifizierung



*Dr. Sarah Pfeffer  
INBAS GmbH (Institut für  
berufliche Bildung, Arbeits-  
markt- und Sozialpolitik)*

Wird meine formale Qualifikation aus dem Ausland anerkannt? Bei dieser Frage hilft die IQ Anerkennungsberatung weiter. Ihre Arbeit ist eng verzahnt mit der IQ Qualifizierungsberatung, die hilft, Bildungsangebote zu finden, wenn eine Ausbildung nicht vollständig anerkannt wurde.

Jede Person kann die kostenlose Beratung in Anspruch nehmen, sofern sie im Ausland einen Schulabschluss, eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat. Selbstverständlich auch Geflüchtete.

In einem Anerkennungsverfahren wird geprüft, ob ein ausländischer Abschluss gleichwertig ist zu einem entsprechenden deutschen Berufsabschluss. Dafür werden Ausbildungsdauer und Inhalte verglichen. Wird der ausländische Beruf als gleichwertig zum deutschen Referenzberuf eingestuft, erteilt die zuständige Behörde („aner kennende Stelle“) einen rechtsgültigen Bescheid. Wird eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt, können die Antragsstellenden die noch fehlenden Qualifikationen nachholen. Qualifizierungsangebote gibt es auch im IQ Netzwerk Hessen.

Mit der Gesetzgebung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, dem „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG) von 2012, wurde erstmals ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren geschaffen, der auch Menschen aus Drittstaaten einschließt. Damit haben auch gut Ausgebildete außerhalb der EU Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Ein Anerkennungsverfahren ist aber nur bei reglementierten Berufen notwendig, etwa akademischen Gesundheitsberufen oder Gesundheitsfachberufen. Bei nicht reglementierten Berufen (wie duale Ausbildungsberufe) und nicht reglementierten Hochschulabschlüssen (etwa Betriebswirtschaft) kann jemand

direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen. Sprich: Geflüchtete mit nicht reglementierten Berufen können ohne Anerkennungsverfahren in ihrem Beruf arbeiten.

Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz gilt allerdings nur für bundesrechtlich geregelte duale Ausbildungsberufe in der Industrie, dem Handwerk oder den Gesundheitsdienstberufen. Und bei reglementierten Berufen hat das jeweilige Fachrecht Vorrang vor dem Gesetz. In den Fachgesetzen sind oft höhere Anforderungen für Menschen aus Drittstaaten festgelegt als für EU-Bürgerinnen und Bürger.

Insofern werden die Erwartungen von ausländischen Fachkräften mit Fluchthintergrund, sofort auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, oft enttäuscht. Manchmal kann es sein, dass Alternativen der bessere Weg sind, um langfristig auf dem Arbeitsmarkt zu landen.

Wie Herr I., ein in Syrien ausgebildeter Augenoptiker, mithilfe der Anerkennungsberatung sich eine berufliche Perspektive in einem Augenoptiker-Betrieb erarbeitete, lesen Sie auf Seite 25. ■

## Mit InAqua eine Brücke in den Arbeitsmarkt

„Internationale Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“, kurz InAqua“, ist ein Projekt beim Internationalen Bund in Kassel und Teil des IQ Netzwerks Hessen im bundesweiten Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Ziel ist, gemeinsam mit hochqualifizierten Fachkräften eine Brücke in den Arbeitsmarkt zu bauen. Angesprochen werden akademische Fachkräfte aus nicht reglementierten Berufen, die auch ohne formale Anerkennung in Deutschland arbeiten können. Voraussetzung ist lediglich das abgeschlossene Studium im Ausland und ein Sprachniveau B2.



*Bülent Koyupinar  
INBAS GmbH*



*Hubert Gulde  
Bildungszentrum Kassel*

„InAqua“ hilft mit individuellem Coaching. Verschiedene Bausteine, die flexibel organisiert werden können, strukturieren die Maßnahme. Dazu gehört beispielsweise, interkulturelle Kompetenz für das Leben und Arbeiten in Deutschland zu entwickeln. Eine wichtige Rolle spielt zudem die Deutschförderung. Individuelle Qualifizierungen werden bei Bedarf ermöglicht. Dazu gibt es ein Medienkompetenztraining, um eine berufliche Online-Reputation in sozialen Netzwerken aufzubauen.

Im Baustein „Praxisphase in Unternehmen“ werden erste Kontakte zu Arbeitgebern aufgebaut. Die Betriebe können dadurch motivierte Fachkräfte kennenlernen und sie im Idealfall direkt übernehmen. Darüber hinaus ist ein Tandemprogramm mit Unternehmen geplant. Die Akademiker und Akademikerinnen werden beim Einstieg in ein Unternehmen begleitet.

Die Erfahrungen zeigen, dass alle Beteiligten profitieren: Den Hochqualifizierten eröffnen sich neue Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Und Unternehmen profitieren von den internationalen Erfahrungen und Kenntnissen der ausländischen Fachkräfte.

Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

#### Kontakt Daten für InAqua in Kassel:

Rebekka.Markofsky@Internationaler-Bund.de

Telefon 05 61 / 57 46 37 31

Katharina Enters@Internationaler-Bund.de,

Telefon 05 61 / 57 46 37 31

Anette.Noll-Wagner@Internationaler-Bund.de

Tel.: 0 61 51 / 9 71 54-15

www.hessen.netzwerk-iq.de

## Flüchtlingsbildung der vhs Region Kassel

Die vhs Region Kassel bietet neben den Integrations- und Deutschkursen für Zugewanderte und Flüchtlinge auch Kurse zu berufsspezifischem Deutsch an. Diese Kurse richten sich an Erwachsene. Für Jugendliche werden eigene Seminare eingerichtet. Begleitet werden die Kurse von Praktika zur Berufsorientierung, was im günstigsten Fall in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Arbeit oder Ausbildung – mündet. Kooperationspartner sind das Sozialamt der Stadt Kassel, der Fachbereich Soziales des Landkreises, die Jobcenter oder die Agentur für Arbeit.

Eine besondere Herausforderung ist es, die Kompetenzen festzustellen, die über die formale Qualifikation hinaus auch die informellen Fähigkeiten erfassen sollen. Dafür eignet sich der sogenannte ProfilPass, der ursprünglich entwickelt wurde, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Hierzu gibt es inzwischen eine Ausgabe für Zugewanderte.

Für Menschen, die nicht oder nur in ihrer Herkunftssprache alphabetisiert wurden, werden nach Eingangstests eigene Kurse zur Alphabetisierung und Grundbildung plus Spracherwerb eingerichtet.

Darüber hinaus werden sogenannte Talent-Camps für junge Flüchtlinge durchgeführt, die neben dem Spracherwerb über kulturelle Bildung und Ankommen in der deutschen Gesellschaft informieren. Diese Programme sind für Jugendliche bis 26 Jahren. ■



*Katharina Seewald  
Leiterin der VHS Region Kassel*



## Kompetenzfeststellung – wie geht das?

Die weit verbreitete Annahme, dass Dienstleistung, Industrie und Handwerk Menschen problemlos in den Arbeitsmarkt integrieren können, ist mittlerweile einer realistischen Einschätzung gewichen. Zwar sind – bei aller Verschiedenheit – viele Flüchtlinge jung, gebildet und motiviert, dennoch ist eine zügige und problemlose Vermittlung in Arbeit nicht die Regel. Gründe hierfür: Es gibt nicht für alle Flüchtlinge eine leicht zugängliche Sprachförderung. Zudem ist das Erlernen der deutschen Sprache durchaus anstrengend und herausfordernd. Aber vor allem weisen die Geflüchteten deutliche Unterschiede in der Bildung auf. So waren syrische und afghanische Flüchtlinge durchschnittlich länger in der Schule und gelten insgesamt als höher qualifiziert als andere.

Nach der aktuellen BAMF-Flüchtlingsstudie (vergleiche BAMF 2016) wollen 90 Prozent der Männer und 70 Prozent der Frauen arbeiten und bringen unterschiedliche Erfahrungen und Voraussetzungen mit. Deutlich benachteiligt sind die Frauen: Mehr als 35 Prozent der Irakerinnen haben keine Schule besucht, 82 Prozent keinen Berufsabschluss. Entsprechend sind sie selten erwerbstätig. Das betrifft viele geflüchtete Frauen – fast zwei Drittel der Frauen aus dem Irak und Syrien suchen weder eine Arbeit noch eine Ausbildungsstelle.

Das liegt auch an den Angeboten. Die Jobs seien „überwiegend als gering bis mittel qualifiziert einzustufen“, heißt es in der Studie weiter. Zufrieden sind die meisten Flüchtlinge damit nicht. Der Wille, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist indes groß. Sie wünschen sich einen Platz in diesem Land – auf Dauer und wollen nicht mehr in ihre Heimat zurück.

Wegen der sprachlichen Hürde sowie der fehlenden Anerkennung von Bildungs- und

Berufsabschlüssen kommt es, dass offene Stellen dennoch nicht mit Flüchtlingen besetzt werden können. Ein Richter aus Afghanistan ist beispielsweise zwar hoch qualifiziert und motiviert, kann aber dennoch nicht bruchlos im deutschen Rechtssystem arbeiten. Hier sind berufliche (Nach)Qualifizierungen ebenso nötig wie die Kompetenzfeststellung.

Damit der Übergang in Arbeit und Ausbildung gelingt, müssen Kompetenzen festgestellt und möglichst maßgeschneiderte Unterstützungs- und Bildungsangebote entwickelt werden. Inzwischen ist deutlich, dass alle Beteiligten Geduld brauchen. Um zum Ziel zu kommen, müssten niedrigschwellige Bildungs- und Beratungsangebote sowie zielgruppenspezifische Kurse eingerichtet werden – samt Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Nur das bietet die Chance, „versteckte Ressourcen“ zu mobilisieren. Zugleich arbeitet ein solches Konzept der stereotypen Wahrnehmung von Flüchtlingsfrauen als mitreisenden Ehefrauen, abhängig und unproduktiv, entgegen – sowie dem paternalistischen Verständnis der Geschlechterrollen, das ForscherInnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2016) festgestellt haben.

## Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen

Um sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und Beschäftigung zu finden, muss man seine Qualifikationen und Kompetenzen nachvollziehbar auffächern können. Das ist schon schwierig genug für Flüchtlinge mit formalisierten Ausbildungen und Abschlüssen – deutsche und ausländische Abschlüsse sind nicht immer deckungsgleich. Besonders herausfordernd aber ist es, Kompetenzen festzustellen, die über formale Qualifikationen hinausgehen und/oder informell oder non-formal erworben wurden.

*Viel Geduld und maßgeschneiderte Unterstützungsangebote sind nötig.*

Schon vor einigen Jahren hatte das Bundesinstitut für Berufsbildung (2012) dazu Vorschläge gemacht, die sich zwar auf MigrantInnen beziehen, aber grundsätzlich auch für Geflüchtete geeignet sind. In 2017 soll die Bertelsmannstiftung im Auftrag der Agentur für Arbeit Vorschläge zur Kompetenzfeststellung bei Geflüchteten vorlegen, zum Zeitpunkt der Drucklegung unseres Handlungsleitfadens im Dezember 2016 waren die Unterlagen noch nicht für die öffentliche Debatte bestimmt.

Verfahren zur Erfassung und Beurteilung von Kompetenzen gibt es bereits. So schreibt das BiBB: „Praktische berufliche Erfahrung und Handlungskompetenz finden dabei genauso Berücksichtigung wie zusätzliche Potenziale, beispielsweise interkulturelle Kompetenzen oder die Kenntnis verschiedener Sprachen. ... bei 'Kompetenz' (steht) die tatsächliche Handlungsfähigkeit im Fokus. Wichtig ist nicht, was ein Individuum im Verlauf eines Ausbildungsganges gelernt hat, sondern vielmehr das, was der Einzelne wirklich kann. In welchem Kontext und in welcher Weise die für das situationsangemessene Handeln notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen Wissen erworben wurden, spielt eine untergeordnete Rolle.“ (siehe BiBB, 2012, S. 8).

In unserem Handlungsleitfaden stellen wir den Kompetenzpass vor, der in der Bildungsberatung des HESSENCAMPUS Kassel benutzt wird, sowie ein Bildkartenset der Deutschen Angestellten Akademie (DAA), die nonverbal vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten abfragen. Diese Art der Kompetenzabfrage sollte weiter entwickelt werden: mit Videos etwa können Arbeitssituationen anschaulich präsentiert werden. Dies kann vor allem erwerbsfähigen Geflüchteten, die über keinen in der Bundesrepublik anerkannten Abschluss verfügen, ermöglichen, im Arbeitsleben Fuß zu fassen.

Ziel ist, den Blick darauf zu richten, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten Geflüchtete besitzen und wie diese für den bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt anschlussfähig zu machen sind.

Nach Auffassung der AutorInnen müssen Charakteristika wie Handlungs-, Situations- und Subjektbezug von Kompetenzen in Feststellungsverfahren und -instrumenten berücksichtigt werden. Es geht um das Sichtbarmachen und Dokumentieren der Kompetenzen sowie um die Bewertung und die Entscheidung, in welchem Rahmen und in welchem Geltungsbereich die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung ihre Gültigkeit besitzen.

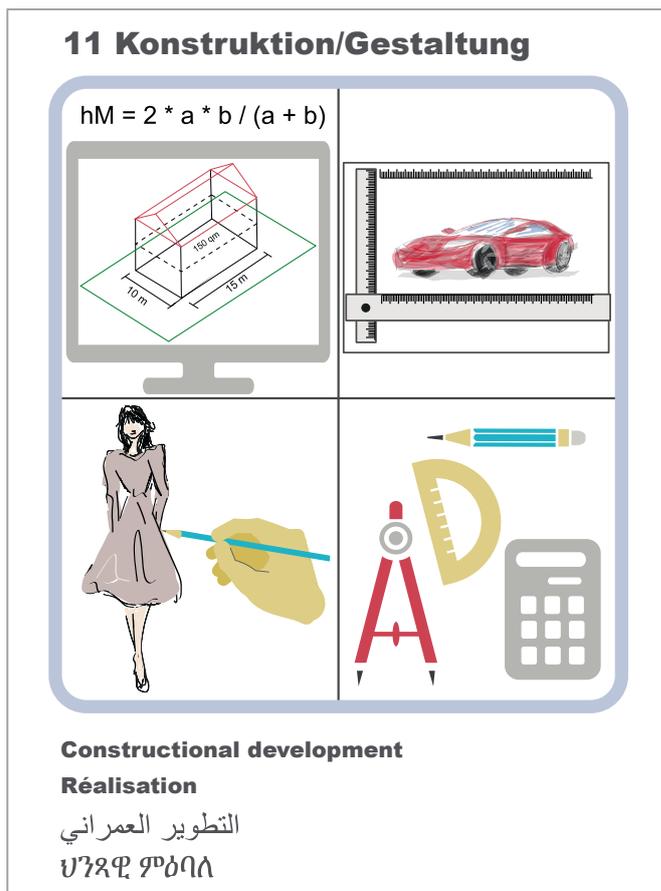
*Haben das Praktikum beim Kasseler Unternehmen Arvos GmbH erfolgreich absolviert: Ali Alazezy (von links) Amir Nima Erfani, Abdullah Seibak, Faray Anyaate und Mehrdad Pahllevan Zadeh sollen übernommen werden.*



## Beruflicher Werdegang ganz ohne Worte

### DAA-Bildkartenset

„Was haben Sie beruflich gemacht? Worin liegen Ihre Kompetenzen? Und über welche Fertigkeiten verfügen Sie?“



*Diese Bildkarte haben wir dem DAA-Bildkartenset zur Kompetenzfeststellung mit freundlicher Genehmigung der DAA GmbH entnommen.*

Solche Fragen führen nicht weiter, wenn zwei nicht die gleiche Sprache sprechen. Also muss man sich ohne viele Worte verständigen. Dabei hilft das DAA-Bildkartenset.

Grundstock des Bildkartensets sind Karten mit 32 Berufsfeldern, etwa Bau, Verwaltung, Pflege oder Tierhaltung/Tierpflege. Auf der Karte „Konstruktion/Gestaltung“ sind beispielsweise vier verschiedene Felder abgebildet: eine Hand, die den letzten Schliff an ein Kleid anlegt; die dreidimensionale Ansicht eines Hauses auf einem Computerbildschirm; Werkzeuge wie Stift, Lineal

und Zirkel und zuletzt das Winkellineal mit einem roten Auto.

### Was habe ich bisher beruflich gemacht?

Die richtige Karte wählen und darauf zeigen – damit können Geflüchtete deutlich machen, in welchen Berufsfeldern sie gearbeitet haben. Als Ergänzung gibt es weitere Karten, auf denen Arbeitsgegenstände und Tätigkeiten abgebildet sind, etwa Chemikalien, Textilien oder Elektro sowie fahren, reparieren, pflegen. Auf der Karte „betreuen“ lässt sich weiter differenzieren: Habe ich Menschen im Rollstuhl gepflegt? Oder kleine Kinder beaufsichtigt. Oder Patienten im Krankenhaus versorgt.

Mit den unterschiedlichen Karten aus Berufsfeldern, Arbeitsgegenständen und Tätigkeiten ist es möglich, viele verschiedene Kombinationen zu wählen.

### Wie lange habe ich in dem Bereich gearbeitet?

Um diese Frage zu beantworten, gibt es eine Zeitstrahlkarte oder Jahreskarten (drei Karten bedeutet drei Jahre Beschäftigung in dem Beruf, vier Karten vier Jahre etc.).

### Wie gut beherrsche ich die Tätigkeiten?

Hierfür gibt es Stern- oder Plus-Karten, die zu den Berufsfeld-Karten gelegt werden können.

### Wie gern habe ich die Tätigkeiten ausgeübt?

Um das zu zeigen, können Smileys oder Plus- oder Minus-Karten dem Kartenset beigelegt werden.

Um den Einstieg zu erleichtern, kann man gleich bei sich selbst anfangen. Zum Beispiel die Karte „Beratung/Information“ ziehen und den Zeitstrahl hinzufügen; die Sterne für die Kompetenz und die Smileys nicht vergessen. Das Bildkartenset ist in der Praxis erprobt und für gut befunden worden, urteilt Michael Schulze von der DAA in Kassel. ■



## Flüchtlinge und Arbeit – Hürden und Erfolgserlebnisse

Ehrenamtliche Flüchtlingshelfer und Integrationslotsen und investieren viel Zeit und Engagement, um Geflüchteten Zugänge zu ermöglichen: beim Sport, beim gemeinsamen Kochen und zur Arbeitswelt. Ein Flüchtlingshelfer berichtet von seinen erhellenden Erfahrungen und wir haben den Integrationsmanager beim Landkreis Kassel, Bijan Otmischi, gebeten, dieses Beispiel zu kommentieren. Jonas (Name geändert) berichtet: Beim Sport lernte ich viele Flüchtlinge kennen, die fragten wie sie an Arbeit kommen können. Wir versuchten, Jobs, Arbeitsmöglichkeiten oder Praktika zu organisieren – das war häufig nicht sehr erfolgreich. Oft reichten die Sprachkenntnisse nicht aus, es kam zu Fehlern, Missverständnissen. Das Einhalten von Pünktlichkeit und regelmäßiger Anwesenheit waren mitunter Hürden auf Seiten der Geflüchteten.

*„Die Bereitschaft von beiden Seiten, etwas zu tun, finde ich super“, sagt Bijan Otmischi, Integrationsmanager beim Landkreis Kassel. „Aber die Bewertung, das Ganze hat nicht viel gebracht, es scheitert immer an der Sprache, kann ich nicht teilen. Unsere Erfahrungen aus den Praktika sind sehr positiv, die geflüchteten Menschen lernen, um was es in der deutschen Arbeitswelt geht, sie üben die Sprache und lernen unsere Verhaltensweisen kennen. Aber wir müssen geduldig sein. Wer drei Jahre Flucht erlebt hat, kann unmöglich ab morgen immer pünktlich um 8 Uhr arbeiten! Wir brauchen Brückenbauer und Zeit“, so Otmischi weiter. Erfolgreicher ließ sich die Geschichte von Mustafa (Name geändert) an. Er hatte sich selbst einen Job bei einer Imbisskette gesucht. Schichtarbeit und Pünktlichkeit waren kein Problem, er konnte sich eine kleine Wohnung leisten. Er wollte weiterkommen*

und eine Ausbildung machen. Bei einem Bildungsträger begann er eine Maßnahme, Unterricht, Praktikum, Einstiegsqualifizierungsmaßnahme (EQ) und Ausbildung waren die Bausteine. Mustafa entschied sich für Lagerist oder Kfz-Mechatroniker. Hier tauchten Probleme an: Während der Maßnahme kann er nicht mehr arbeiten und sich die Wohnung nicht mehr leisten. Er musste zurück in eine Gemeinschaftsunterkunft. „In einer EQ-Maßnahme (Praktikum von sechs bis maximal zwölf Monaten) erhält der Arbeitgeber 235 Euro Aufwandspauschale, die kann er an den Flüchtling weitergeben, meist wird davon eine Fahrkarte finanziert“, erläutert Integrationsmanager Otmischi.

Auf Vorschlag von städtischen MitarbeiterInnen wurde eine Lösung gefunden, wie mit Geldern aus der Flüchtlingsbetreuung des Kreises und einem persönlichen Zuschuss von Mustafa die Wohnung gehalten werden könnte. Allerdings hätte Mustafa die Ausländerbehörde informieren müssen, dass er eine eigene Wohnung anmietet. Und: Dem hätte die Behörde nicht zugestimmt. Damit hatte er ein neues Problem am Hals.

*„Mustafa könnte durchaus in einer privaten Wohnung wohnen. Die würde bis zu einer gewissen Höhe (Mietspiegel) vom Job-Center oder dem Sozialamt finanziert“, sagt Otmischi.*

Nach langem Warten dann der ersehnte Praktikumsplatz als Lagerist bei einem Möbelhaus. Trotz vereinbarten Termins war der Geschäftsführer nicht da, nach weiteren Anläufen klappte es. Mustafa sollte in der übernächsten Woche für drei Wochen beginnen. In der Imbisskette stellte sich sein Chef quer, Mustafa fürchtete um seinen Job und erschien nicht zum vereinbarten Praktikum. Auf Interventionen des Trägers erhielt er eine erneute Chance: frustrieren-

**Das Engagement der Flüchtlingshelfer ist beeindruckend, die Motivation der Geflüchteten ebenfalls – es braucht Zeit und BrückenbauerInnen.**

des Ergebnis: die Firma kann sich aufgrund mangelnder schulischer Kenntnisse nicht vorstellen, dass er eine EQ macht – zudem wird er aus der Maßnahme entlassen. Alles wie am Anfang.

*„Das ist ein ernüchterndes Beispiel, klar“, sagt Integrationsmanager Otmischi. „Der Integrationsprozess ist natürlich auch stark von den beteiligten Personen abhängig. Es gibt immer Schwierigkeiten. Oder positiv: Es gibt immer Lösungen! Ich will die Leute ermutigen, Praktika zu besuchen und anzubieten. Nur müssen alle ihre Ziele runterschrauben. Nicht jedes Praktikum führt in eine Beschäftigung.“*

## ver.di: Gegen Diskriminierung und für ein tariflich abgesichertes Integrationsjahr

Beim jüngsten ver.di-Bundeskongress hatte Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) die Gewerkschaften noch hofiert. So wie bei den sogenannten Gastarbeitern sollten sie auch jetzt helfen, Geflüchtete im Betrieb zu integrieren. Der ver.di Bundesvorsitzende Frank Bsirske skizzierte auf der migrationspolitischen Tagung von ver.di Bausteine einer Integrationspolitik.

Unter dem Druck von rechts verschärfte die Bundesregierung die Asylgesetze. Besonders die Arbeitsverbote für Geflüchtete aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten kritisierte Bsirske. Sie leisteten der Stigmatisierung von Geflüchteten als „Sozialschmarotzer“ Vorschub und drängten sie in Armut und Illegalität; lieferten sie Lohndumping, Menschenhandel und Ausbeutung aus. Die 100.000 Arbeitsgelegenheiten, die Schwarz-Rot schaffen will, bezeichnete Bsirske als „arbeitsmarktpolitische Zombies“. Sie seien nichts anderes als die gescheiterten Ein-Euro-Jobs aus den Hartz-Gesetzen. Allerdings sollen Geflüchtete nur 80 Cent pro Stunde

bekommen. So würden nicht nur reguläre Arbeitsverhältnisse verdrängt, sondern auch die Menschen, die bisher niedrig entlohnte Arbeit annehmen mussten. Eine Vergütung unterhalb des Mindestlohns sei jedoch indiskutabel. Bsirske betonte, dass nur das Prinzip „Gleiche Arbeit und gleiche Rechte bei gleichem Lohn am gleichen Ort“ vor Ausbeutung schütze.

### Durch Geflüchtete werden Probleme deutlich

Tatsächlich würden durch die Geflüchteten ältere Probleme dieser Gesellschaft offenkundig: der vernachlässigte soziale Wohnungsbau, fehlende Kita-Plätze, Investitionsstaus bei Straßen, Schienen, Wasserstraßen. Statt eine schwarze Null im Haushalt anzustreben, müsste investiert werden – auch in den gesellschaftlichen Zusammenhalt. „Statt einem völkisch verstandenen ‚Wir‘ gegen ‚Die‘, die angeblich nicht zu uns gehören, müssen wir für echte soziale Alternativen mobilisieren und der Wahnidee vom einem ethnisch homogenen Deutschland eine Absage erteilen.“ Auch schließe das Arbeitsrecht der Kirchen mit seinem Zugehörigkeitszwang Menschen mit Migrationsgeschichte aus. Eine Einwanderungsgesellschaft müsse Diskriminierung und Benachteiligung entgegenreten. ver.di fordert daher, das Wahlrecht auszuweiten.

Zentral ist ein tariflich abgesichertes Integrationsjahr für Geflüchtete, das Arbeit, Integrationskurs, Spracherwerb und Aneignung beruflicher Kenntnisse verknüpft. Derzeit entwickelt ver.di ein Modell dazu. Dem Integrationsjahr sollte eine berufsbegleitende Ausbildung folgen. Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen sollten Patenschaften für Geflüchtete übernehmen. „Wir müssen stärker sichtbar machen, wie viele Menschen sich engagieren und sich der rassistischen Vergiftung der gesellschaftlichen Verhältnisse widersetzen.“



Frank Bsirske  
Vorsitzender der Vereinten  
Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)

**Zentrale Bedeutung  
hat ein tariflich  
abgesichertes  
Integrationsjahr.**

## IG Metall setzt Fördermodelle für Geflüchtete durch

In den seltensten Fällen wechselt ein Geflüchteter von der Flüchtlingsunterkunft direkt in den Betrieb und die Berufsschule. Dafür fehlt es an Sprachkenntnissen und anderen Fähigkeiten, schließlich ist den ZuwanderInnen das gesamte System Deutschland mitsamt Arbeit, dualer Berufsausbildung und Kultur fremd.

Informationen für Unternehmen

**Kommit - Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung**

Sprache - Arbeit - Qualifizierung

Modell zur nachhaltigen Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt

**Bundesagentur für Arbeit**  
bringt weiter.

*Nach Integrationskurs mit einem Praktikum im Betrieb schließt sich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Teilqualifikation an.*

Die IG Metall hatte die Idee eines Integrationsjahres. Das soll auf dem Weg in Arbeit und Berufsausbildung helfen. Rudolf Luz, Bereichsleiter Betriebspolitik bei der IG Metall, erklärt dazu: Grundidee ist Arbeit, Spracherwerb und Qualifizierung im Integrationsjahr betriebsnah miteinander zu verbinden und damit eine Perspektive für gute und nachhaltige Beschäftigung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Inzwischen ist es der IG Metall auch gelungen, für zwei Fördermodelle die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitgeber als Unterstützer zu gewinnen. Beim Modell „step by step“ werden vor allem unter 25-jährige, anerkannte Flüchtlinge beim Sprachlernen und beim Weg in die berufliche Ausbildung unterstützt. Das Modell lässt sich gut mit den Tarifverträgen der IG Metall zur Einstiegsqualifizierung kombinieren.

Das sogenannte Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung, kurz Kommit, richtet sich überwiegend an über 25-jährige, anerkannte Geflüchtete. Nach drei Monaten beginnen Geflüchtete parallel zum Integrationskurs ein dreimonatiges Praktikum im Betrieb. Anschließend wechseln sie im Betrieb für sechs Monate in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und beginnen eine erste berufsanschlussfähige Teilqualifikation. Ziel ist es, über die Laufzeit des Modells hinaus, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und den Qualifizierungsweg fortzusetzen. Im besten Fall mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, erklärte die Pressesprecherin der IG Metall.

Beide Modelle sind bundesweit und branchenübergreifend anwendbar und werden durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Sie stehen zudem nicht nur Geflüchteten, sondern auch allen anderen am Arbeitsmarkt Benachteiligten offen. „Gleiche Ansprüche für alle, die unsere gesellschaftliche Unterstützung brauchen“, wie Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, bereits in einer Pressemitteilung am 9. Februar 2016 betont hatte.

Die Fördermöglichkeiten sind in beiden Fällen so ausgestaltet, dass die Kosten für den Betrieb gering sind. Geregelt ist zudem, dass die Geförderten tariflich oder ortsüblich entlohnt werden. Damit hat die IG Metall verhindert, dass Geflüchtete unfreiwillig zur Lohnkonkurrenz zu anderen Arbeitssuchenden werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat nach Aussagen der IG Metall ihre örtlichen Agenturen für Arbeit vorbereitet. Jetzt müssen die Modelle nur noch umgesetzt werden. ■

## ver.di und DAA starten Projekt für Kommunalverwaltungen und öffentliche Betriebe

Wie kann die betriebliche und berufliche Integration von Geflüchteten gelingen? Welche Voraussetzungen braucht es dafür? Wie muss die Arbeit im Betrieb mit der Qualifizierung der Frauen und Männer verzahnt werden? Antworten auf diese Fragen will das Praxisprojekt von ver.di geben, das zum 1. Oktober 2016 gestartet ist und bis September 2020 läuft. Bis zu zehn Pilotbetriebe können hierdurch Beispiele einer guten Praxis erarbeiten. Das Projekt wird vom ver.di-Fachbereich Gemeinden getragen, Kooperationspartner sind die Akademie Dr. Obladen GmbH (ADO), die Deutschen Angestellten-Akademie (DAA) und das Berufsbildungswerk (bfw) des DGB.

Der Prozess und die betriebliche Beratung verlaufen beteiligungs- und umsetzungsorientiert. MitarbeiterInnen, Personalrat sowie Leitungskräfte werden stets einbezogen – für maßgeschneiderte Modelle, die von allen Seiten mitgetragen werden. Das Ziel: beispielhafte gute Lösungen der Integration von Geflüchteten und deren breiter Transfer in Kommunalverwaltungen und öffentliche Betriebe.

Das Projekt wird von der Walter-Hesselbach-Stiftung gefördert. Für die teilnehmenden Betriebe gibt es eine Anschubfinanzierung in Form von fünf Beratungstagen. Die Betriebe müssen aber auch eigene personelle und finanzielle Ressourcen aufbringen. Deren Höhe hängt vom Projektumfang ab. Darüber hinaus werden Instrumente des Arbeitsmarktes integriert. Für die Teilnahme müssen folgende Anforderungen erfüllt sein:

- Bildung einer betrieblichen Projektgruppe unter Beteiligung des Personal- bzw. Betriebsrates
- Bestellung und Qualifizierung eines/r IntegrationslotsenIn
- Qualifizierung von betrieblichen Paten
- Angebote zur Einstiegsqualifizierung kombiniert mit Sprach- und Integrationskursen
- Erstellung einer betrieblichen Altersstrukturanalyse und Herausarbeitung des Ausbildungsbedarfes für die nächsten 5 Jahre
- Abschluss einer Rahmenvereinbarung zum Projektvorhaben
- Teilnahme an Vernetzungsveranstaltungen und ggf. Übernahme einer Gastgeberrolle.

### Interessenten wenden sich bitte an:

Renate Sternatz, ver.di-Bundesverwaltung,  
Fachbereich Gemeinden, Bereichsleiterin,  
10112 Berlin, Tel.: (030) 6956-2230,  
E-Mail: reate.sternatz@verdi.de ■

## Augenoptiker mit Ausbildung in Syrien – ein Fallbeispiel

Herr I. ist aus Somalia nach Deutschland geflüchtet. Den Beruf des Augenoptikers hat aber er in Syrien gelernt. Als Augenoptiker wollte er auch in Deutschland arbeiten. Üblicherweise wird in der Anerkennungsberatung nun geprüft, welche deutsche Ausbildung der syrischen am nächsten kommt. Bei Herrn I. war klar: Es handelt sich um den Beruf des Augenoptikers, für dessen Anerkennung die Handwerkskammer in Kassel zuständig ist. Der Anerkennungsberater der IQ Anerkennungsberatung hielt Rücksprache mit dem Jobcenter wegen Verfahren und Kostenübernahme. Nach deren Zusage konnten Herrn I.s Dokumente ins Deutsche übersetzt und ein Anerkennungsverfahren bei der Handwerkskammer Kassel beantragt werden. Nach zwei Monaten erhielt Herr I. einen Bescheid mit der Teilanerken-

**Anerkennungsberatung der IQ unterstützt bei komplizierten Verfahren.**

*Für einen schwarzen jungen Mann muslimischen Glaubens wurde ein Ausbildungsbetrieb in der Pflege gefunden.*

nung der Optikerausbildung. Die fehlenden Ausbildungsinhalte, etwa die Bearbeitung von Brillengläsern und Brillengestellen und die Kundenberatung (in deutscher Sprache), sollten in einem dreimonatigen dualen Anpassungslehrgang in Betrieb und Schule erarbeitet werden.

An dieser Stelle setzte die Arbeit der IQ Qualifizierungsberatung ein. Sie hilft, Auflagen eines Teilbescheids zu verstehen, bespricht die nächsten Schritte und hilft bei der Umsetzung. In diesem Fall stimmte die Qualifizierungsberatung mit dem Jobcenter ab, dass Herr I. für die Dauer eines Anpassungslehrgangs von der Vermittlung in Arbeit freigestellt wird. Der Berater suchte im Anschluss einen passenden Lehrgang, um die fehlenden Ausbildungsinhalte nachzuholen. Dann wurde ein geeigneter Betrieb akquiriert (und viele formale Hürden überwunden) und eine Berufsschule gefunden. Erst nachdem die einzelnen Schritte und Bausteine (Verträge, Qualifizierungsplan u.a.m.) mit allen Akteuren geklärt waren, konnte die Maßnahme beginnen. Zusätzlich unterrichtete eine Deutschlehrkraft Herrn I. in der Fachsprache.

Das IQ Projekt erhielt ausschließlich positive Rückmeldungen über Herrn I.s Motivation. Dennoch musste die Maßnahme um drei Monate verlängert werden. Schließlich erhielt er ein Zeugnis, das bei der Handwerkskammer eingereicht wurde. Letztendlich wurde die Gleichwertigkeit der Qualifikation von Herrn I. anerkannt.

Der Augenoptiker-Betrieb hatte eine hervorragende Integrationsarbeit geleistet. Mit Herrn I. war der Inhaber so zufrieden, dass er ihn fest anstellte und ihm damit eine berufliche Perspektive in seinem Ausbildungsberuf in Deutschland bot.

**Ein Bericht aus der Arbeit des IQ – Projektes zur Anerkennungsberatung, zur Verfügung gestellt von Dr. Petra Notz.**

## Ali wird Altenpflegehelfer – und Farzana wird als Gesundheits- und Krankenpflegerin anerkannt

Ali ist als unbegleiteter Flüchtling mit 17 Jahren aus Ostafrika nach Deutschland gekommen, hat einen externen Hauptschulabschluss erworben und sich dann entschlossen, eine Ausbildung am DIALOG-Institut Dr. Kilian in der Altenpflegehilfe zu absolvieren. Sein Betreuer der Jugendhilfe hat ihn unterstützt und auch zum Bewerbungsgespräch begleitet. Ali schien für den Pflegeberuf geeignet und hoch motiviert.

Nun hieß es, für Ali einen Ausbildungsbetrieb in der Pflege zu finden, der bereit ist, einen schwarzen jungen Mann muslimischen Glaubens einzustellen. Es galt die Arbeitsgenehmigung, ein ärztliches Attest und polizeiliches Führungszeugnis einzuholen. Ohne die Zusammenarbeit des multiprofessionellen Teams aus Mitarbeiterinnen der Jugendhilfe und der Altenpflegeschule des DIALOG, ihren Kontakten zu Pflegebetrieben und der Unterstützung bei den Behördengängen hätte Ali die Ausbildung nicht starten können. An diesen Beispiel wird deutlich, wie wichtig Kooperation, Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund sind, damit sie den Weg in Ausbildung oder Arbeit finden können.

Im DIALOG-Institut Dr. Kilian werden mehrheitlich Menschen mit Migrationshintergrund zu Altenpflegerinnen und Altenpflegehelferinnen ausgebildet. Auch sie sind auf intensive individuelle Unterstützung angewiesen. Das betrifft die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsbetrieb ebenso wie Beratungen oder die Anerkennung des ausländischen Schulabschlusses.

Das IQ-Teilprojekt „Anpassungsqualifizierung Pflege“ (AnpaQ) richtet sich an ausländische Pflegekräfte, die die vollständige Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger-

Innen anstreben. Aber auch in diesem IQ-Projekt ist bisher die Bereitschaft der Kliniken, ausländischen Pflegekräften einen Platz für einen Anpassungslehrgang zur Verfügung zu stellen, um die Anerkennung zu erhalten und als Fachkraft eine Arbeit aufnehmen zu können, gering, obwohl immer wieder über Personalmangel geklagt wird.

Trotz persönlicher und fachlicher Eignung werden meist fehlende Sprachkenntnisse als Ablehnungsgrund angeführt. Ohne individuelle Begleitung und Betreuung und stetiges Mutmachen hätte z.B. Farzana kaum eine Chance, sich in die Berufs- und Arbeitswelt zu integrieren.

Unser humanistisches Leitbild als Bildungsinstitution verpflichtet uns, allen Menschen eine Chance zu bieten, am sozialen und gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

**Ein Beispiel aus der Arbeit des Instituts Dr. Kilian, von Brigitte Warnke-Kilian** ■

## Was Unternehmen für die Flüchtlinge tun

Daimler-Chef Dieter Zetsche wollte direkt in Flüchtlingsunterkünften nach Arbeitskräften suchen. Und Opel versprach, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Viele andere Automobilunternehmen und Zulieferer wollten Flüchtlingen ebenfalls eine Chance geben. Das war Ende 2015 in der Presse zu lesen. Doch die Unternehmen fühlten sich schon damals durch die rechtlichen Rahmenbedingungen behindert. Besonders die sogenannte Vorrangprüfung galt als Hürde. Danach dürfen für einen konkreten Job kein arbeits-suchender Deutscher und kein EU-Bürger in Frage kommen.

Mitte 2016 fragte die FAZ.net bei den DAX-Konzernen nach und stellte fest: Die 30 Unternehmen mit dem addierten Jahresumsatz von mehr als 1,1 Billionen Euro haben nur 54 Flüchtlinge eingestellt. Davon arbeiten 50 bei der Deutschen Post.



*Ein Herz und eine Seele: Ruta Mehari Checol hat sich blendend mit ihrem Chef, Rainer Döring, vom gleichnamigen Vellmarer Modehaus verstanden und während ihres Praktikums eine Menge von ihm gelernt.*

Die Vorrangprüfung darf nicht mehr das Problem sein, die ist in den meisten Arbeitsagentur-Bezirken für drei Jahre ausgesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit stellt vielmehr fest, dass es bei den meisten Geflüchteten an Sprachkenntnissen und formalen Berufsqualifikationen hapere. Nach deren Zahlen verfügten Dreiviertel der 131.000 Flüchtlinge über keine Berufsqualifikation. Fünf Jahre würde es dauern, bis die jungen ZuwanderInnen die Sprache so gut beherrschten und eine Berufsausbildung abgeschlossen hätten, um eine Stelle zu finden.

Drücken sich die Unternehmen oder welche Gründe stecken tatsächlich hinter den Zahlen? Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung haben die SoziologInnen Andrea Müller und Werner Schmidt untersucht (siehe Böckler 2016). Sie hatten Personalmanager, Arbeitsdirektoren und Betriebsräte aus verschiedenen Branchen gefragt.

## Breite berufliche Qualifizierung ist die einzige erfolgversprechende Alternative

Die meisten Unternehmen tun was, sie spenden, bieten Werkswohnungen an und unterstützen Beschäftigte, die in der Flüchtlingsarbeit engagiert sind. Alle zwölf befragten

Unternehmen haben Angebote zum Spracherwerb und zur Berufsorientierung in petto. Die Erfahrungen zeigen, dass eine einjährige Berufsvorbereitung nötig ist, um eine Ausbildung anfangen zu können. Dennoch sind die TeilnehmerInnenzahlen überschaubar. Denn Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 reichten nicht aus, nötig sei B2. Eine breite berufliche Qualifizierung ist auch nach Ansicht der SoziologInnen die einzige erfolgversprechende Alternative zur Marginalisierung und zugleich der einzige Weg, um dem Fachkräftemangel zu entgehen. Älteren Flüchtlingen, die sofort Geld für den Familienunterhalt verdienen müssten, sollten ein Job, arbeitsbegleitende Sprachförderung und Weiterbildung sowie die Chance auf eine Ausbildung in Teilzeit angeboten werden. ■

## Mit „Start in den Beruf“ in die Ausbildung

„Start in den Beruf“ gibt es seit vielen Jahren. Und weil sich das Eingliederungsprogramm der chemischen Industrie bewährt hat, kommt es nun auch jungen Geflüchteten zu Gute.

Mit „Start in den Beruf“ werden seit dem Jahr 2000 Jugendliche gefördert, die bislang keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und denen die Voraussetzungen fehlen, um eine Ausbildung zu beginnen. In einem drei- bis zwölfmonatigen Förderprogramm werden sie durch eine Kombination von betrieblicher Praxis, theoretischem Unterricht und sozialpädagogischer Betreuung so fit gemacht, dass dem Start in eine Ausbildung nichts mehr im Wege steht. In der Regel melden die Unternehmen, bei denen die Jugendlichen eingesetzt sind, ihre TeilnehmerInnen bei der Industrie- und Handelskammer an, so dass im Anschluss an die Maßnahme ein IHK-Zertifikat ausgestellt werden kann.

Innerhalb von zehn Jahren konnten 80 Prozent der jungen Männer und Frauen eine berufliche Perspektive gegeben werden. Der größte Teil hat eine Berufsausbildung angefangen, einige besuchten eine weiterführende Schule oder haben direkt eine Arbeitsstelle bekommen, wie der Information des Unterstützungsvereins der chemischen Industrie (UCI) zu entnehmen ist. Der Verein ist eine gemeinsame Einrichtung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE.

Die Förderung ist klar geregelt: 225 Euro erhalten die TeilnehmerInnen als Zuschuss zum Lebensunterhalt vom Unterstützungsverein. Das Unternehmen zahlt einen Betrag in gleicher Höhe, so dass die TeilnehmerInnen nach dem „Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen“ eine monatliche Eingliederungsvergütung von insgesamt 450 Euro bekommen.

### Praxisbeispiel: Einstieg in die Ausbildung

#### ■ Ziel: nach Ablauf von 12 Monaten Beginn einer Ausbildung

2015: 14 von 14 beginnen eine Ausbildung

#### Ablauf:

- Ausbildungsvertrag mit Unternehmen
- Dauer 12 Monate
- 14 Jugendliche pro Jahrgang
- Berufsschule
- Sozialpädagogische Begleitung
- Praktika in unterschiedlichen Betrieben der Region

### Praxisbeispiel: Start in den Beruf

#### ■ Vermittlung von Basiskompetenzen (4 Monate nach § 45 Abs. 1 SGBIII „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“)

- im Alter von 16 bis 25 (Ausnahmen im Einzelfall möglich)
- Auswahl durch Unternehmen
- Kommunikative und sprachliche Grundkenntnisse und gesicherter Aufenthalt in Deutschland sind Voraussetzung
- Begleitend Berufsschul- und Sprachunterricht mit Ziel Hauptschulabschluss und Sprachniveau B2
- Psychologische Betreuung
- Einbettung in Netzwerke (Sportvereine, Auszubildende des Unternehmens...)

#### ■ Jugendliche erhalten einen Ausbildungsvertrag

Nun werden junge Flüchtlinge mit dem gleichen Programm darauf vorbereitet, eine Ausbildung in der chemischen Industrie oder anderen Branchen beginnen zu können. Neben der Vermittlung allgemeiner Grundlagen spielt dabei vor allem die Vermittlung von Sprachkenntnissen eine Rolle, teilte der Chemie-Arbeitgeberverband bereits 2015 mit. Der Unterstützungsverein fördert die Eingliederungsverhältnisse. Befinden sich unter den geflüchteten Personen mit qualifizierten und besonders nachgefragten Ausbildungen, etwa IT oder IngenieurInnen, werden Unternehmen sie so schnell wie möglich in Arbeitsverhältnisse übernehmen, heißt es in der Presseinformation.

Sowohl die Chemie-Arbeitgeber als auch die Gewerkschaft sehen in der Zuwanderung eine Chance, den demografischen Wandel in Deutschland positiv zu beeinflussen. Junge, motivierte Flüchtlinge und Migranten könnten helfen, den Fachkräftemangel abzumildern. ■

## Wie aus einem Geflüchteten ein Beschäftigter wird

Wenn Bijan Otmischi die Geflüchteten in den Gemeinschaftsunterkünften besucht, stellt er immer die gleichen Fragen. Er will wissen, wie viele Jahre jemand die Schule im Herkunftsland besucht, ob jemand studiert und einen Beruf gelernt hat. Er fragt nach der Berufserfahrung und was sich der und die Geflüchtete für die Zukunft vorstellt. Bijan Otmischi ist Integrationsmanager des Landkreises Kassel. Seine Aufgabe ist es, den Menschen zu helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Deshalb ist er genauso bei Betrieben im Landkreis unterwegs, um herauszufinden, wer Interesse hätte, Geflüchteten ein Praktikum anzubieten und später eventuell einen Arbeitsvertrag.

Manchmal führt der Weg direkt von der Gemeinschaftsunterkunft zum Arbeitsvertrag.



Wie bei Abdalla Hilal Said aus Somalia, Davit Meressa Gebru aus Eritrea und Mahammed Sharif Nawa und Basir Mirkhani, die beide aus Afghanistan stammen. Alle vier wohnten in einer Gemeinschaftsunterkunft in Wolfhagen. Zunächst arbeiteten sie in der Unterkunft: Sie halfen, die Außenanlagen zu pflegen, reinigten die Häuser und richteten die Zimmer mit Tischen, Betten und Schränken für Neuankömmlinge her. Sechs Monate lang, maximal 30 Stunden pro Woche für nicht mehr als 1,05 Euro pro Stunde, wie es das Asylbewerberleistungsgesetz vorsieht. Dann absolvierten alle vier ein dreimonatiges Praktikum bei einem Glashersteller in Wolfhagen. Grundlage für das Praktikum ist eine Vereinbarung, die zwischen dem Betrieb, dem Landkreis Kassel und dem Praktikanten geschlossen wird. Darin ist unter anderem geregelt, wie lange das Praktikum dauert, wer im Betrieb zuständig ist, ebenso wie die fachliche und zeitliche Gliederung. Eine Vergütung gibt es nicht.

Während des Praktikums standen den vier Praktikanten noch Dolmetscher zur Seite, ihren Sprachkurs haben sie weiterhin besucht. Und weil alles geklappt hat, der Betrieb zufrieden war und die vier jungen Männer auch, wurden sie fest angestellt. Zu einem Stundenlohn von 10,50 Euro.

*Die Motivation der Geflüchteten, in Ausbildung und Arbeit zu kommen ist hoch. Sprachkompetenz ist der Schlüssel zum Einstieg.*



**Bijan Otmischi**  
Integrationsmanager des  
Landkreises Kassel

Ein idealtypischer Weg, wie Bijan Otmischi sagt. Doch die meisten Geflüchteten in den 50 Gemeinschaftsunterkünften im Landkreis haben weder Beschäftigung noch einen Praktikumsplatz. Der sei aber wichtig, um die Menschen zu integrieren und Vorurteile abzubauen. „Das Problem ist nicht, dass die Flüchtlinge nicht arbeiten wollen.“ Es fehlt einfach an Praktikumsplätzen. Oft, sagt Otmischi, wüssten Betriebe nicht, an wen sie sich wenden könnten, wenn sie Jobs oder Praktika zu vergeben hätten. Beim Integrationsmanager sind sie an der richtigen Stelle. ■



**Herbert Anacker**  
Bildungsakademie des  
Landessportbundes Hessen,  
Außenstelle Kassel

## „Raus aus dem Heim – Rein in den Job“

Es sind erste Schritte der Integration für die Flüchtlinge aus Eritrea, Äthiopien, Afghanistan und Pakistan. „Raus aus dem Heim – rein in den Job“ heißt das Projekt der Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen. Dabei soll AsylbewerberInnen ermöglicht werden, in die Berufswelt und den Arbeitsalltag hinein zu schnuppern. Los ging die Arbeit auf einem Sportplatz in der Pommernanlage in Wolfhagen. Ein Sportplatz, der nicht der Kommune gehörte, stark vernachlässigt und für niemanden mehr nutzbar war. Die Flüchtlinge befreiten die Laufbahn von Moos und Unkraut, reaktivierten die beiden Sprungan-

lagen und die Diskus- und Kugelstoßanlage und schützten den Sportplatz gegen Wildschweine.

Aus der Gruppe der Flüchtlinge sind sieben ausgewählt worden, die weiter auf den Arbeitsalltag vorbereitet werden. Sie erhalten Deutschunterricht und erste Kenntnisse in Garten- und Landschaftsbau. Dadurch steigen ihre Chance, eine Ausbildung beginnen oder direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können, erklärt Bruno Kramer, Geschäftsführer der Arbeitsförderungsgesellschaft im Landkreis Kassel AGiL. Der jetzige Alltag der Geflüchteten mit Arbeit auf Schulhöfen und Vereinsanlagen, mit Fitness- und Gesundheitstraining, Unterricht und gemeinsamem Frühstück unterscheidet sich stark von ihrem bisherigen Alltag in der Flüchtlingsunterkunft. Dort sind die Flüchtlinge zum Nichtstun verdammt und das oft über viele Monate. Ziel des Projektes ist es, den Flüchtlingen langfristig den Weg in die Qualifizierung zu erleichtern. Netzwerkpartner der Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen e.V. sind der Landkreis Kassel, die vhs Region Kassel, die Arbeitsförderungsgesellschaft des Landkreises Kassel (Agil), zwei Berufsschulen und die Stadt Wolfhagen. Finanziert wird das Projekt vom Hessencampus Kassel.

Von der Arbeit an der Pommernanlage profitieren viele: Nicht nur Sportvereine und die Stadt haben nun einen gepflegten Sportplatz. Die Schülerinnen und Schüler der Berufsschule ersparen sich lange Wege zu anderen Sportanlagen und können nun direkt vor der Haustür Sport treiben. Den Flüchtlingen bringt es Anerkennung und Qualifizierung. Und Wolfhagen hat nun einen „Platz der Begegnung“ für alle. ■

**Der Bericht wurde von Herbert Anacker zur Verfügung gestellt.**



## Berufliche Integration von Geflüchteten – Kulturzentrum Schlachthof gGmbH

Das Kulturzentrum Schlachthof in Kassel hilft Migrantinnen und Migranten auf dem langen Weg in die Integration. Dazu gehören Sprachschulung, Sozialberatung und Konfliktbewältigung, genauso wie erste Orientierungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufswelt, die Begleitung bei Praktika und Vermittlung in Arbeit. Wir arbeiten seit 15 Jahren mit Zugewanderten und Betrieben, mit Kammern und Gewerkschaften, mit Bildungsträgern und sämtlichen Stellen, die für Grundsicherung zuständig sind. Seitdem viele Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, gehören auch sie zu den Nutzern und Nutzerinnen unserer Angebote.

Um bei der beruflichen und betrieblichen Integration tatsächlich erfolgreich zu sein, braucht es nach unserer Erfahrung Zeit und gezielte Unterstützung.

Notwendig ist es beispielsweise, recht früh muttersprachliche VermittlerInnen bei der Beratung hinzuzuziehen. Sie sollten über aktuelle Erfahrungen und neues Wissen der Herkunftsgesellschaft verfügen, das dortige Schul- und Ausbildungssystem und typische berufliche Anforderungen kennen. Sie sollten

aber auch mit den Anforderungen, Mechanismen und Abläufen des hiesigen Arbeits- und Ausbildungsmarktes vertraut sein. So können wir bedarfsgerecht an der Bildungs- und Arbeitsbiografie jedes Einzelnen ansetzen und gezielt beraten. Doch oft hapert es daran, solche muttersprachlichen Vermittler und Vermittlerinnen zu finden.

Unstrittig ist die Notwendigkeit, die deutsche Sprache zu lernen. Ziel ist ein Niveau, das dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen von B1 bis B2 entspricht. Damit das Lernen jedoch für alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen erfolgreich ist, wäre es sinnvoll, homogene Lerngruppen zu bilden. Sprich: Menschen mit ähnlichen Lernvoraussetzungen zusammenzubringen.

Wichtig wäre weiterhin, die Menschen während ihrer betrieblichen Praktika sozialpädagogisch zu begleiten. Im Alltag ergeben sich oft unerwartete Probleme, sei es eine fehlende Kinderbetreuung, unverhoffte Arbeitsbelastung oder interkulturelle Probleme. Eine Vermittlung zwischen PraktikantIn und Betrieb hilft häufig, einen Abbruch zu verhindern und die Erfahrungen aus der Praxis für die Entwicklung persönlicher Perspektiven zu nutzen. Solche Begleitungen bewähren sich auch in der ersten Zeit der Arbeitsaufnahme und ausbildungsbegleitend. Eine enge Zusammenarbeit von Jobcentern und Kammern, Betriebsräten, Bildungseinrichtungen und ehrenamtlichen UnterstützerInnen ermöglicht es, je nach Bedarf die richtigen Hilfen in Anspruch nehmen zu können. ■



*Ulla Wegener  
Bereichsleiterin Bildung,  
Kulturzentrum Schlachthof  
gGmbH, Kassel*

***Die geflüchteten Menschen brauchen eine sozialpädagogische Begleitung im Alltag.***



*Teilnehmende an Qualifizierungskursen der Schlachthof gGmbH in Kassel.*

### Schnappschüsse vom Fortbildungstag am 5. Dezember 2016



## Welche Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (AA) gibt es, um die Integration von geflüchteten Menschen zu unterstützen?

Alle Angebote im Bereich Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung stehen anerkannten Flüchtlingen zur Verfügung, wenn sie die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllen. Für AsylbewerberInnen oder Geduldete gelten besondere Regelungen. Auskünfte zu den Voraussetzungen für die einzelnen Förderinstrumente gibt Ihnen der Arbeitgeber-Service in Ihrer Region.

### a) Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Ausbildung

#### **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Arbeitgeber können Ausbildungsinteressenten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten beobachten und einschätzen, ob derjenige für eine Ausbildung bei Ihnen in Frage kommt.

#### **„Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerjuF)**

Junge Flüchtlinge sollen für eine Ausbildung oder berufliche Qualifizierung motiviert und schrittweise an den Ausbildungsmarkt herangeführt werden.

#### **Assistierte Ausbildung (AsA)**

Durch eine individuelle und kontinuierliche Begleitung des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs im Rahmen der Assistierte Ausbildung sollen Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

#### **Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**

Ausbildungsbegleitende Hilfen richten sich an Auszubildende, die es aufgrund von schlechten Noten oder anderen Problemen schwer haben, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren bzw. einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

### b) Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Beschäftigung – Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)

Mit einer MAG können Sie prüfen, welche berufsfachlichen Kenntnisse bei den potenziellen neuen MitarbeiterInnen vorhanden sind oder neue berufsfachliche Kenntnisse vermitteln. Die Maßnahme darf die Dauer von 6 Wochen nicht überschreiten. Bei Personen, die langzeitarbeitslos sind oder bei denen die berufliche Eingliederung besonders erschwert ist, kann die MAG bis zu 12 Wochen dauern.

#### **„Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF)**

Im Rahmen dieser Maßnahme werden die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden identifiziert. PerF findet bei einem Maßnahmenträger statt. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt.

#### **Eingliederungszuschuss (EGZ)**

Wenn Arbeitgeber neue MitarbeiterInnen einstellen möchten, die die volle Arbeitsleistung erst nach einer längeren Einarbeitungszeit als üblich oder nur nach einem erhöhten Einarbeitungsaufwand erbringen, können sie einen EGZ erhalten.

### **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

Für die Teilnahme von AsylbewerberInnen oder Geduldeten an einer betrieblichen Umschulung ist die Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der BA entfällt.

### **Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)**

Viele AsylbewerberInnen oder Geduldete haben keinen formalen Berufsabschluss, obwohl sie das Potenzial dazu haben. Qualifizierung kann ein geeigneter Weg sein, dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Die Bundesagentur für Arbeit kann Sie dabei unterstützen.

### **Welche Unterstützung gibt es, um die deutsche Sprache zu lernen?**

Um sich in die Gesellschaft zu integrieren und auf dem Arbeitsmarkt „Fuß zu fassen“, sind Kenntnisse der deutschen Sprache unerlässlich. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet geflüchteten Menschen mit guter Bleibeperspektive (Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia) verschiedene Sprachkurse an.

### **Integrationskurs**

Der Integrationskurs fördert den allgemeinen Spracherwerb von Niveau A1 bis B1 und besteht aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs. Neben dem Integrationskurs gibt es spezielle Kursarten, u. a. Alphabetisierung für Frauen, Eltern und junge Erwachsene.

### **Berufsbezogene Deutschsprachförderung**

Damit Geflüchtete aufbauend auf den Integrationskursen weitergehende berufsbezogene Deutschkenntnisse bis zum Niveau C2 erwerben können, werden seit 1. Juli 2016 Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung angeboten.

### **ESF-BAMF-Programm**

Das BAMF bietet für Menschen mit Migrationshintergrund und Teilnehmende der Bundesprogramme „ESF-Integrationsrichtlinie Bund“ oder „ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ Kurse für berufsbezogene Sprachförderung im ESF-BAMF-Programm bis Ende 2017 an. Die Kurse verbinden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und die Möglichkeit, einen Beruf durch ein Praktikum näher kennenzulernen.

### **Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung, frühzeitigen Aktivierung und Spracherwerb („KompAS“)**

Integrationskurs und Aktivierungsmaßnahme werden mit dem Ziel der beruflichen Erprobung und Orientierung parallel durchgeführt. Zielgruppe sind anerkannte Flüchtlinge und AsylbewerberInnen mit einer guten Bleibeperspektive, die bereits eine Zulassung des BAMF zur Teilnahme am Integrationskurs erhalten haben.

Die Informationen sind der Broschüre „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen Informationen für Arbeitgeber“ entnommen, siehe

[www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjc3/~edisp/16019022dstbai771709.pdf](http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjc3/~edisp/16019022dstbai771709.pdf)

## Hilfreiche Links

### [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de)

Im Ausland einen Beruf gelernt? Oder studiert? Informationen über die Anerkennung von Zeugnissen.

### [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de)

Die Bundesagentur für Arbeit hilft Flüchtlingen, eine Beschäftigung zu finden. Vielleicht geht es auch erst einmal um eine Ausbildung.

### [arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten](https://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/arbeiten-und-leben/migrantinnen-und-migranten)

ver.di ist bunt und international und organisiert Mitglieder aus über 100 Ländern. Damit sind wir ein Spiegel der Vielfaltigkeit der Beschäftigten in den Dienstleistungsberufen.

### [bmbf.de/de/fluechtlinge-durch-bildung-integrieren-1944.html](https://www.bmbf.de/de/fluechtlinge-durch-bildung-integrieren-1944.html)

Informationen zur Bildungsintegration für Flüchtlinge und zu Studienmöglichkeiten, Zugang zu Bildung, Ausbildung und Studium ermöglichen

### [bamf.de](https://www.bamf.de)

Das Bundesamt informiert über die wichtigsten Aspekte des deutschen Asylverfahrens. Dabei werden der Ablauf der persönlichen Anhörung, die einzelnen Schritte der Entscheidungsfindung sowie die Folgen der Entscheidung dargestellt.

### [bibb.de](https://www.bibb.de)

Das Bundesamt für Berufsbildung (BIBB) beteiligt sich an der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems und an konzeptioneller Arbeit zu Bildungswegen und dem Lernen im Lebensverlauf, Berufsanerkennung für Flüchtlinge.

### [daa-kassel.de](https://www.daa-kassel.de)

Die Deutsche Angestellten-Akademie bietet Umschulung, Fortbildung und berufliche Weiterbildung für Privat- und Firmenkunden an.

### [daad.de/der-daad/fluechtlinge/de/](https://www.daad.de/der-daad/fluechtlinge/de/)

DAAD – Deutscher Akademischer Austauschdienst  
Flüchtlinge an Hochschulen – Programme und Maßnahmen

### [dgb.de/extra/fluechtlinge](https://www.dgb.de/extra/fluechtlinge)

Gewerkschaften machen sich stark für eine solidarische Flüchtlingspolitik.

### [charta-der-vielfalt.de](https://www.charta-der-vielfalt.de)

Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen und will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen.

#### [dialog.de](#)

Das Motto des Instituts Dr. Kilian ist „Begegnung der Kulturen – Miteinander im DIALOG Lernen“, es werden auch BAMF-Kurse angeboten.

#### [faire-mobilitaet.de](#)

Das gewerkschaftliche Projekt „Faire Mobilität“ hilft gerechte Löhne und faire Arbeitsbedingungen für ArbeitnehmerInnen aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt durchzusetzen.

#### [fluechtlinge.hessen.de/flucht-asyl/wichtig-zu-wissen/haeufig-gestellte-fragen](#)

Wichtige Fragen und Antworten zu den Themen Flüchtlinge und Asyl kompakt zusammengefasst.

#### [ggu.de](#)

Ziel der Arbeit der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V. ist es, Flüchtlinge und MigrantInnen zu beraten und bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen sowie ihre Teilhabe zu fördern.

#### [goethe.de/lrn/prj/wnd/deu/mse/deindex.htm](#)

Erste Wege in Deutschland. Erfahrungsbeispiele zum Deutschlernen mit Szenen aus dem Alltag wie unterwegs mit Bus und Bahn, beim Arztbesuch oder beim Einkaufen.

#### [igbce.de/themen/fluechtlingshilfe](#)

Die Integration von Flüchtlingen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist eine der zentralen Herausforderungen der Gegenwart.

#### [integrationskompass.de](#)

Diese Seite des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration informiert umfassend über die hessischen Aktivitäten.

#### [hessencampus-kassel.net](#)

Der HESSENCAMPUS Kassel ist ein gemeinsames Projekt der Stadt Kassel, des Landkreises Kassel und des Landes Hessen. Im Rahmen des Projekts soll die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen in der Region verbessert werden.

#### [hessen.netzwerk-iq.de/](#)

Ziel des IQ Netzwerks Hessen ist die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, das Netzwerk arbeitet mit einer Vielzahl von Partnern.

#### [integrationskompass.de/hmdj/home/~bwo/Foerderprogramm-WIR](#)

Landesprogramm „WIR“. Fachliche und finanzielle Impulse für eine zukunftsorientierte Integrationspolitik in ganz Hessen gibt das neue hessische Landesprogramm „WIR“.

#### [landkreiskassel.de/bildung/projekte/berufspaten](http://landkreiskassel.de/bildung/projekte/berufspaten)

In diesem Projekt der Jugendberufshilfen der Stadt und des Landkreises Kassel (Agil gGmb) unterstützen ehrenamtliche BerufspatInnen Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

#### [menschen-wie-wir.de](http://menschen-wie-wir.de)

Dieses online-Portal der Diakonie und der evangelischen Kirche informiert Haupt- und Ehrenamtliche, die in der Flüchtlingshilfe aktiv sind.

#### [migration-online.de/](http://migration-online.de/)

Informationen, Fakten und Daten für Menschen, die sich für Migration engagieren, DGB-Bildungswerk

#### [migrationsrecht.net](http://migrationsrecht.net)

Das Portal Migrationsrecht.net bietet Rechtssuchenden umfangreiche Informationen und Aktuelles aus dem Bereich des europäischen und deutschen Migrationsrechts.

#### [schlachthof-kassel.de](http://schlachthof-kassel.de)

Das Kulturzentrum Schlachthof, 2009 Träger des Hessischen Integrationspreises, bietet z. B. Alphabetisierung, Sprachkurse, Familienbildung und Interkulturelle Fortbildung für Institutionen.

#### [sozialpolitik.com/artikel/hintergrund-arbeitsrecht](http://sozialpolitik.com/artikel/hintergrund-arbeitsrecht)

Die Hintergrundinformationen zum Thema Arbeitsrecht bieten eine Übersicht der wichtigsten Regelungen und Neuerungen im Arbeitsrecht.

#### [soziales.hessen.de/integration](http://soziales.hessen.de/integration)

Ziel der hessischen Integrationspolitik ist es, zugewanderten Menschen gleiche Bildungs- und Berufschancen zu eröffnen, damit sie ihren Beitrag für unsere Gesellschaft leisten können.

#### [soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/20-04-2016-auswertung-und-handlungsstrategien\\_final.pdf](http://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/20-04-2016-auswertung-und-handlungsstrategien_final.pdf)

Auswertung und Handlungsempfehlungen, die im Rahmen des Fachtags „Engagiert für Flüchtlinge“ am 17. November 2016 in Gießen erarbeitet wurden.

#### [sport-erlebnisse.de](http://sport-erlebnisse.de)

Die Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen e. V. ist eine gemeinnützige Bildungseinrichtung des Landessportbundes Hessen e. V. und befasst sich mit der Förderung der Erwachsenenbildung im Sport.

#### [study-in.de/de/refugees/](http://study-in.de/de/refugees/)

Studieren und leben in Deutschland – Informationen für Flüchtlinge

#### [uno-fluechtlingshilfe.de/fluechtlinge/fragen-antworten.html](http://uno-fluechtlingshilfe.de/fluechtlinge/fragen-antworten.html)

Wichtige Fragen und Antworten sind zu den Themen Flüchtlinge und Asyl zusammengefasst.

[vhs-region-kassel.de](http://vhs-region-kassel.de)

Die Volkshochschule begleitet gesellschaftliche Entwicklungen und wirkt sozialen Ungleichheiten im Bildungsbereich entgegen.

[volunta.de](http://volunta.de)

Im Projekt „Engagiert dabei!“ erhalten Geflüchtete, die ein Freiwilliges Soziales Jahr machen wollen, intensive Beratung und Begleitung, auch beim Spracherwerb und bei Behördengängen.

[zuwanderung.net](http://zuwanderung.net)

Die Migrationspolitik zählt mit der Asyl- und Flüchtlingspolitik sowie der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik zu den zentralen Themen der Innenpolitik.

## Im Handlungsleitfaden zitierte und verwendete Literatur

*Die im Text zitierte Literatur ist kursiv*

**BAMF 2016**, *Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland, Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierungen*,  
Susanne Worbs und Eva Bund (BAMF-Flüchtlingsstudie)

[bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1\\_qualifikationsstruktur\\_asylberechtigte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile)

**BiBB, 2012**, *Bundesinstitut für Berufsbildung, 2012, Katharina Kucher und Nadine Wacker, Kompetenzfeststellung für Migrantinnen und Migranten – Ansatzpunkte, Problemfelder und Handlungsperspektiven*

[bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_voevz\\_agbfn\\_9\\_kucher\\_wacker\\_1.pdf](http://bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_kucher_wacker_1.pdf)

**Böckler 2016**, *Hans Böckler Stiftung, Study 339, Fluchtmigration und Arbeitswelt, Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen*,  
Andrea Müller und Werner Schmidt

[boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_339.pdf](http://boeckler.de/pdf/p_study_hbs_339.pdf)

**Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.**, *Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen betrieblichen Tätigkeiten für Asylsuchende und geduldete Ausländer/innen – eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen*, 2016.

**Charta der Vielfalt**, *Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt, Praxis-Leitfaden für Unternehmen*, November 2015

[charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Fl%C3%BChtlinge\\_Arbeitsmarkt\\_CdV\\_2016\\_web.pdf](http://charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Fl%C3%BChtlinge_Arbeitsmarkt_CdV_2016_web.pdf)

**DIW 2016**, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 35/2016, Philipp Eisnecker und Diana Schacht, *Die Hälfte der Geflüchteten fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte*

[diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.541793.de/16-35.pdf](http://diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541793.de/16-35.pdf)

**FES 2016, Knuth**, Matthias, Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

[library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf)

**IAB Kurzberichte**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 12/2016

Schätzung der Zahl der für Flüchtlinge relevanten Arbeitsstellen,

[doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller\\_bericht\\_1612.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1612.pdf)

**IAB Kurzberichte 2016**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 15/2016 *Geflüchtete Menschen in Deutschland: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen*, Brücker, Herbert et al

[iab.de/194/section.aspx/Publikation/k160616j01](http://iab.de/194/section.aspx/Publikation/k160616j01)

**IAB Kurzberichte**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24/2016, IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, Brücker, Herbert et al

[iab.de/194/section.aspx/Publikation/k161111301](http://iab.de/194/section.aspx/Publikation/k161111301)

**IAB**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Zuwanderungsmonitor, wird regelmäßig veröffentlicht, aktuelle Ausgabe November 2016-11-30

[doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor.pdf)

**IAW 2016**, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (Universität Tübingen und Universität Linz), *Die Größe der Schattenwirtschaft*, von Prof. Dr. F. Schneider und Prof. Dr. B. Boockmann

[iaw.edu/tl\\_files/dokumente/IAW\\_JKU\\_Schattenwirtschaft\\_Studie\\_2016\\_Methodik\\_und\\_Berechnungen.pdf](http://iaw.edu/tl_files/dokumente/IAW_JKU_Schattenwirtschaft_Studie_2016_Methodik_und_Berechnungen.pdf)

**In Arbeit** – Das Magazin der Initiative Neue Qualität der Arbeit zur Zusammenarbeit mit Geflüchteten in KMU, September 2016, Ausgabe Nr. 1

[inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/in-arbeit-magazin-01.html](http://inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/in-arbeit-magazin-01.html)

**Schubert Jens und Räder Evelyn**, *Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung, Rechtliche Ansprüche und betriebliche Regelungen*, Bund Verlag 2017 (im Erscheinen)

[bund-verlag.de/shop/arbeits-und-sozialrecht/fluechtlinge-in-arbeit-und-ausbildung.html](http://bund-verlag.de/shop/arbeits-und-sozialrecht/fluechtlinge-in-arbeit-und-ausbildung.html)

**Thränhardt Dietrich und Weiss Karin**, *Flüchtlingspolitik im deutschen Föderalismus*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016

[library.fes.de/pdf-files/wiso/12762.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12762.pdf)

## Angebote in Kassel und Region, zusammengestellt vom Ausländerbeirat der Stadt Kassel

Die Tabelle basiert auf der vom Ausländerbeirat der Stadt Kassel erstellten Übersicht und wurde vom Autor leicht bearbeitet, der auch für eventuelle Fehler verantwortlich ist. Die Datei des Ausländerbeirats finden Sie hier: [stadt-kassel.de/imperia/md/images/cms04-miniwebs/zukunft/migrationsberatungsstellen\\_neu.pdf](http://stadt-kassel.de/imperia/md/images/cms04-miniwebs/zukunft/migrationsberatungsstellen_neu.pdf)

Wer?/Wo?	AnsprechpartnerIn	E-Mail	Homepage
<b>BERATUNG: MIGRATION &amp; FLUCHT ALLGEMEIN</b>			
<b>Migrationsberatung (MBE)</b>			
Kulturzentrum Schlachthof e.V. Mombachstraße 10-12 34127 Kassel	· Herr Deniz Tükek · Frau Nazli Dogan	d.tuekek@schlachthof-kassel.de n.dogan@schlachthof-kassel.de	<a href="http://www.schlachthof-kassel.de/beratung/migrationsberatung-fuer-erwachsene-zugewanderte/mbe-tuerkisch.html">www.schlachthof-kassel.de/beratung/migrationsberatung-fuer-erwachsene-zugewanderte/mbe-tuerkisch.html</a>
Diakonie Hessen (1) Kölnische Straße 136 34119 Kassel	· Frau Simadokht Kamrouz-Khodayar	simadokht.kamrouz-khodayar@diakonie-hessen.de	<a href="http://www.dwkw.de/angebote/migrationsberatung.html">www.dwkw.de/angebote/migrationsberatung.html</a>
Diakonie Hessen (2) Wildemannsgasse 14 34117 Kassel	· Frau Elvira Sheljaskow	elvira.sheljaskow@diakonie-hessen.de	<a href="http://www.dwkw.de/angebote/migrationsberatung.html">www.dwkw.de/angebote/migrationsberatung.html</a>
Caritasverband Nordhessen e.V. Die Freiheit 2 34117 Kassel	· Frau Jutta Bohnen · Herr Fernando Conte · Frau Susanne Denzel · Frau Helga Dewender-Kaczor	jutta.bohnen@caritas-kassel.de fernando.conte@caritas-kassel.de susanne.denzel@caritas-kassel.de helga.dewender-kaczor@caritas-kassel.de	<a href="http://www.jmd-caritas-kassel.de">www.jmd-caritas-kassel.de</a>
<b>Jugendmigrationsdienst (JMD)</b>			
Internationaler Bund – IB Südwest GmbH Königsplatz 57 34117 Kassel	· Herr Stefan Brieger, · Frau Olga Korol, Frau Jutta Tolle, · Frau Anke Bohnacker	jmd-kassel@internationaler-bund.de	<a href="https://www.internationaler-bund.de/angebote/standort/204614/1739">https://www.internationaler-bund.de/angebote/standort/204614/1739</a>
Caritasverband Nordhessen-Kassel e.V. Die Freiheit 2 34117 Kassel	· Frau Nathalie Dettmar · Herr Ralf Hardes · Frau Kathrin Drescher-Mattern · Herr Bernd Schulz · Frau Hacer Toprakoglu · Herr Edward Xavier	nathalie.dettmar@caritas-kassel.de ralf.hardes@caritas-kassel.de kathrin.drescher-mattern@caritas-kassel.de bernd.schulz@caritas-kassel.de hacer.toprakoglu@caritas-kassel.de edward.xavier@caritas-kassel.de	<a href="http://www.jmd-caritas-kassel.de">www.jmd-caritas-kassel.de</a>
<b>Flüchtlingsberatung</b>			
Diakonie Hessen Hermannstraße 6 34117 Kassel	· Frau Helga Sievers	fluechtlingsberatung@dw-kassel.de	<a href="http://www.dw-kassel.de/rat-und-hilfe-finden/fluechtlingsberatung/">http://www.dw-kassel.de/rat-und-hilfe-finden/fluechtlingsberatung/</a>
Caritasverband Nordhessen-Kassel e.V. Regionalhaus Adolph Kolping Die Freiheit 2 34117 Kassel	· Frau Jutta Bohnen	jutta.bohnen@caritas-kassel.de	
<b>BERATUNG: BERUFLICHE, AKADEMISCHE BILDUNG &amp; ANERKENNUNG, QUALIFIZIERUNG</b>			
<b>Bildungsberatung Garantiefonds-Hochschule (GF-H)</b>			
Caritasverband Nordhessen-Kassel e.V. Regionalhaus Adolph Kolping Die Freiheit 2 34117 Kassel	· Frau Ramona Ramm	ramona.ramm@caritas-kasse.de	<a href="http://www.rcvkassel.caritas.de/72036.html">http://www.rcvkassel.caritas.de/72036.html</a>

Wer?/Wo?	AnsprechpartnerIn	E-Mail	Homepage
<b>Studienberatung der Uni Kassel für Flüchtlinge mit Studierabsicht</b>			
Universität Kassel Campus Center Moritzstraße 18 (Raum 3131) 34125 Kassel	· Frau Berit Hupke	berit.hupke@uni-kassel.de	<a href="http://www.uni-kassel.de/uni/index.php?id=42192">http://www.uni-kassel.de/uni/index.php?id=42192</a>
<b>Anerkennungsberatung – Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse – Siehe S. 16 des Handlungsleitfadens</b>			
INBAS GmbH Agentur für Arbeit Grüner Weg 46 34117 Kassel	· Herr Bülent Koyupinar	koyupinar@inbas.com	<a href="http://www.hessen.netzwerk-iq.de/erkennung-hessen/verweisberatung-erkennung00.html">http://www.hessen.netzwerk-iq.de/erkennung-hessen/verweisberatung-erkennung00.html</a>
<b>Qualifizierungsberatung im Kontext Anerkennung – Beratung zur Anpassungsqualifizierung bei teilanerkannten ausl. Berufsabschlüssen, Siehe S. 16 des Handlungsleitfadens</b>			
Bildungszentrum Kassel (BZ) Agentur für Arbeit Grüner Weg 46 34117 Kassel	· Herr Hubert Gulde	h.gulde@bz-kassel.de	<a href="http://www.hessen.netzwerk-iq.de/erkennung-hessen/qualifizierungsberatung-im-kontext-des-erkennungsgesetzes.html">http://www.hessen.netzwerk-iq.de/erkennung-hessen/qualifizierungsberatung-im-kontext-des-erkennungsgesetzes.html</a>
<b>Mobile Nachqualifizierungsberatungsstelle Nordhessen – Initiative ProAbschluss - Qualifizierungsscheck (Kostenzuschuss für Qualifizierungen mit Gesamtkosten von über 1000 – 4000 € für berufliche Bildung bei 50% Eigenbeteiligung möglich)</b>			
Bildungszentrum Kassel (BZ) Agentur für Arbeit Grüner Weg 46 34117 Kassel (Zimmer 726 und 727)	· Herr Martin Hodapp · Herr Ralph Stöhr	m.hodapp@bz-kassel.de r.stoehr@bz-kassel.de	<a href="http://www.proabschluss.de/bildungsberatung/mobile-beratungsstellen-liste/">http://www.proabschluss.de/bildungsberatung/mobile-beratungsstellen-liste/</a>
<b>Bildungscoaches – Initiative ProAbschluss</b>			
Verein für Sozialpolitik, Bildung und Berufsförderung e. V. – vsb Karthäuserstraße 23 D-34117 Kassel	· Frau Dorothee Meiers-Mach · Frau Petra Schabacker-Gerland · Frau Anette Wagenhausen	dorothee.meiers-mach@vsb-nordhessen.de petra.gerland@vsb-nordhessen.de annette.wagenhausen@vsb-nordhessen.de	<a href="http://www.vsb-nordhessen.de/index.cfm?CFID=69907940&amp;CFTOKEN=22833882&amp;at=Berufsbildung%20%2D%20Pro%20Abschluss&amp;menu_ac1t=Pro%20Abschluss">http://www.vsb-nordhessen.de/index.cfm?CFID=69907940&amp;CFTOKEN=22833882&amp;at=Berufsbildung%20%2D%20Pro%20Abschluss&amp;menu_ac1t=Pro%20Abschluss</a>
<b>Beratungsstellen Bildungsprämie (Kostenzuschuss von bis zu 1000 € für berufliche Bildung bei 50% Eigenbeteiligung möglich)</b>			
Grone-Bildungszentrum Hessen GmbH – gemeinnützig – Qualifizierungsberatungsstelle für Gastronomie und Tourismus (Quali-GuT) Grone Kölnische Straße 16 34117 Kassel	· Frau Annika Alheid · Frau Kathrin Mieth	a.alheid@grone.de k.mieth@grone.de	<a href="http://www.bildungspraemie.info/de/programm-bildungspraemie-21.php">http://www.bildungspraemie.info/de/programm-bildungspraemie-21.php</a>
BZ Bildungszentrum Kassel GmbH Falderbaumstraße 18-20 34123 Kassel	· Frau Martina Henne · Frau Gabriele Studte	m.henne@bz-kassel.de g.studte@bz-kassel.de	
Institut für technologieorientierte Frauenbildung Frauencomputerschule ItF e.V. BZ Kassel Falderbaumstraße 18-20 34123 Kassel	· Frau Betül Sahin · Frau Beate Adejoro · Frau Manuela Rüsjes	info@Frauencomputerschule-Kassel.de info@kw-kassel.de	<a href="http://www.frauencomputerschule-kassel.de">http://www.frauencomputerschule-kassel.de</a>

Wer?/Wo?	AnsprechpartnerIn	E-Mail	Homepage
<b>HESSENCAMPUS Bildungsberatung</b>			
Hessencampus Kassel c/o Volkshochschule Region Kassel Wihelmshöher Allee 19-21 34117 Kassel	· Frau Ramona Beykirch	r.beykirch@bildungsberatung-region-kassel.de	<a href="http://www.bildungsberatung-region-kassel.de/">http://www.bildungsberatung-region-kassel.de/</a>
	· Frau Gabriele Biedebach	g.biedebach@bildungsberatung-region-kassel.de	
	· Herr Peter Brockmann	p.brockmann@bildungsberatung-region-kassel.de	
	· Herr Rüdiger Metzger	r.metzger@bildungsberatung-region-kassel.de	
	· Frau Elfriede Schäth	e.schaeth@bildungsberatung-region-kassel.de	
<b>BERATUNG: EINSTIEG IN ARBEIT &amp; AUSBILDUNG</b>			
<b>BLEIB IN HESSEN II - BERATUNG FÜR FLÜCHTLINGE (Beratungsstelle Kassel)</b>			
Mittelhessischer Bildungsverband e.V. Neue Fahrt 11 34117 Kassel	· Herr Omar Dergui · Frau Neriman Ün-Fahsi	dergui@mittelhessischer-bildungsverband.de Uen-fahsi@mittelhessischer-bildungsverband.de	<a href="http://www.bleibin.de/">http://www.bleibin.de/</a>
<b>KAUSA Servicestelle (JOBSTARTER)</b>			
Handwerkskammer Kassel (HWK) Scheidemannplatz 2 34117 Kassel	· Herr Mahmut Eryilmaz · Frau Nergis Yilmaz	mahmut.eryilmaz@hwk-kassel.de	<a href="http://www.hwk-kassel.de/ausbildung/ausbildungsplaetze-finden/#section-236">http://www.hwk-kassel.de/ausbildung/ausbildungsplaetze-finden/#section-236</a>
<b>Studienzweifler/-abbrecherberatung der IHK</b>			
Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg Kurfürstenstraße 9 34117 Kassel	Herr Walter Ruß	russ@kassel.ihk.de	<a href="https://www.ihk-kassel.de/studienabbrecher-zielgruppe-fuer-fach-und-fuehrungskraeftesuche">https://www.ihk-kassel.de/studienabbrecher-zielgruppe-fuer-fach-und-fuehrungskraeftesuche</a>
<b>Arbeitsmarktbüro für Flüchtlinge und Migranten – Jobcenter Stadt Kassel (nur für Menschen mit Wohnsitz in der Stadt Kassel)</b>			
Jobcenter Stadt Kassel Grüner Weg 46 34117 Kassel	Kontakt über die Eingangszone	JCStadtKassel-arbeitsmarktbuero@jobcenter-ge.de	<a href="http://www.jobcenter-stadt-kassel.de/v2/home/pu_integration_point.asp">http://www.jobcenter-stadt-kassel.de/v2/home/pu_integration_point.asp</a>
<b>Arbeitsmarktbüro für Flüchtlinge und Migranten – Bundesagentur für Arbeit Kassel</b>			
Agentur für Arbeit Grüner Weg 46 34117 Kassel	Kontakt über die Eingangszone	kassel.Arbeitsmarktbuero@arbeitsagentur.de	<a href="http://www.jobcenter-stadt-kassel.de/v2/home/pu_integration_point.asp">http://www.jobcenter-stadt-kassel.de/v2/home/pu_integration_point.asp</a>
<b>Netzwerk Wiedereinstieg</b>			
Grone-Bildungszentrum Hessen Kölnische Straße 16 34117 Kassel	· Frau Anette Eule	a.eule@grone.de	<a href="http://www.wiedereinstieg-kassel.de/index.php">http://www.wiedereinstieg-kassel.de/index.php</a>
<b>Bildungsberatung der Handwerkskammer Kassel und der IHK Kassel-Marburg – Passgenaue Besetzung</b>			
Handwerkskammer Kassel Scheidemannplatz 2 34117 Kassel	· Herr Oliver Petersen Willkommenslotse	oliver.petersen@hwk-kassel.de	<a href="http://www.hwk-kassel.de/ausbildung/fuer-betriebe/#section-3716">http://www.hwk-kassel.de/ausbildung/fuer-betriebe/#section-3716</a>
IHK Kassel-Marburg Kurfürstenstraße 9 34117 Kassel	· Herr Enrico Gaede	gaede@kassel.ihk.de	<a href="https://www.ihk-kassel.de/auw_ausbildung_fluechtlinge">https://www.ihk-kassel.de/auw_ausbildung_fluechtlinge</a>

## Einrichtungen und Initiativen, die den ehrenamtlich und hauptamtlich in der Flüchtlingsarbeit engagierten Menschen Vernetzungsmöglichkeiten anbieten

**Koordinierungsstelle der Stadt Kassel** für unterschiedlichen AkteurInnen der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe. Die Koordinierungsstelle fungiert auch als interne Ansprechpartnerin für die städtischen Fachämter und deren Arbeits- und Projektgruppen im Bereich Flüchtlinge.

**Kontakt:** Peggy Niering, Zukunftsbüro der Stadt Kassel  
Telefon: 0561/787-2132, E-Mail: [peggy.niering@kassel.de](mailto:peggy.niering@kassel.de)

**Clearingstelle „Willkommen in Nordhessen“ des FreiwilligenZentrums Kassel.** BürgerInnen, die sich engagieren möchten, werden beraten und in Hilfsangebote vermittelt, Geflüchtete, Flüchtlingsvereine und Migrantenselbstorganisationen ermutigt, aktiv zu werden.

**Kontakt:** [info@freiwilligenzentrumkassel.de](mailto:info@freiwilligenzentrumkassel.de)  
[freiwillig-in-kassel.de/de/mitmachen/gefluechtetenhilfe](http://freiwillig-in-kassel.de/de/mitmachen/gefluechtetenhilfe)

**„Refugees Welcome“ heißt das Projekt der Flüchtlingshilfe Kassel.** Über eine Facebook Gruppe werden Unterstützungsangebote bekannt gemacht und Informationen ausgetauscht.

**Kontakt:** [fluechtlingshilfe-kassel.de/ueber-uns](http://fluechtlingshilfe-kassel.de/ueber-uns)

**Ehrenamtskoordination im Landkreis Kassel.** Diese koordiniert ehrenamtliche Unterstützernetze, die es für jede Gemeinschaftsunterkunft gibt und die sich um alle Fragen rund um die Betreuung der Flüchtlinge kümmern.

**Kontakt:** Wolfgang Engelmohr, Telefon: 0561/1003-1183  
E-Mail: [wolfgang-engelmohr@landkreiskassel.de](mailto:wolfgang-engelmohr@landkreiskassel.de)

**Flüchtlingskoordination im Schwalm-Eder-Kreis.** Diese koordiniert Ehrenamtliche und Hauptamtliche in der Flüchtlingshilfe und hat eine Internetseite gestartet: [forum-asyl.schwalm-eder.net](http://forum-asyl.schwalm-eder.net). Dort gibt es Rubriken zu „Suche“ und „Biete“ sowie Informationen zu Angeboten der Sprachförderung.

**Kontakt:** Andreas Schnücker, Telefon: 05681/775-286  
E-Mail: [Andreas.Schnuecker@schwalm-eder-kreis.de](mailto:Andreas.Schnuecker@schwalm-eder-kreis.de)

**Der Ausländerbeirat Kassel** unterstützt bei Fragen zu amtlichen Schreiben, Leben und Alltag in Kassel oder Bildung und Karriere mit einer „Verweisberatung von Migranten für Migranten“.

**Kontakt:** Jan Benedix, Telefon: 0561/787-2196  
E-Mail: [beiraete@kassel.de](mailto:beiraete@kassel.de); Vorsitzender: Kamil Saygin, Telefon: 0561/787-8027

**Der Ausländerbeirat im Landkreis Kassel** beschäftigt sich in den Fachkreisen „Ausländerbehörde“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Schule und Jugend“ mit Fragen der migrantischen BürgerInnen.

**Kontakt:** Ute Jäger, Bürgerbeauftragte, Telefon: 0561/1003-1264  
E-Mail: [auslaenderbeirat@landkreiskassel.de](mailto:auslaenderbeirat@landkreiskassel.de)  
Vorsitzender: Cemal Dede Bozdogan, Telefon: 0174/2344945

## Danksagung

Großer Dank an alle, die uns geholfen haben diese Broschüre zu erstellen.

*Assadullah Assadi*, Jobcenter Stadt Kassel, Kassel;

*Jan Benedix*, Zukunftsbüro Stadt Kassel, Geschäftsstelle Ausländerbeiräte, Kassel;

*Heike Blumenauer*, IQ Landesnetzwerk Hessen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Offenbach;

*Constanze Brucker*, IQ Landesnetzwerk Hessen im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Offenbach;

*Dr. Ute Giebhardt*, Stadt Kassel, Frauenbüro;

*Romin Khan*, ver.di-Bundesverwaltung, Berlin;

*Alexander Klett*, Flüchtlingshilfe Bad Vilbel e. V., Bad Vilbel;

*Michael Lennartz*, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover;

*Petra Lindemann*, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V., Wiesbaden;

*Letitia Matarea-Türk*, DGB-Projekt „Faire Mobilität“, Frankfurt am Main;

*Peggy Niering*, Zukunftsbüro Stadt Kassel, Koordinatorin für ehrenamtliche Flüchtlingshilfe, Kassel;

*Dr. Petra Notz*, Mobile Anerkennungsberatung in Hessen (MoAB), IQ Landesnetzwerk Hessen, Offenbach;

*Bijan Otmischi*, Landkreis Kassel, Integrationsmanager, Fuldaabrück;

*Evelyn Räder*, ver.di-Bundesverwaltung, Berlin;

*Michael Schulze*, Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA), Kassel;

*Katharina Seewald*, Leiterin der vhs Region Kassel und Sprecherin des HESSENCAMPUS Kassel, Kassel;

*Thomas Stotz*, Jobcenter Stadt Frankfurt am Main;

*Claudius Voigt*, Projekt Q – Büro für Qualifizierung der Flüchtlings- und Migrationsberatung, Münster;

*Anette Noll-Wagner*, Internationale Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt (InAqua), IQ Landesnetzwerk Hessen, Darmstadt;

*Brigitte Warnke-Kilian*, Anpassungsqualifizierung Pflege Nordhessen (AnpaQ),

DIALOG – Institut Dr. Kilian, IQ Landesnetzwerk Hessen, Kassel;

*Ulla Wegener*, Kulturzentrum Schlachthof e. V., Kassel

## Impressum

### Herausgeberin:

Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V.

**Redaktion und Autor:** Walter Lochmann

**Fotos:** Schlachthof gGmbH (Titelseite); Bildungsakademie des Landessportbundes Hessen e. V. (10, 30); Brigitte Warnke-Kilian (15); privat (16, 17 o., 29 m., 30 m., 31 o.); monkeybusinessimages/iStockphoto.com (17 u.); HNA (19, 27); DAA GmbH (20); Kay Herschelmann (23); Bundesagentur für Arbeit (24); fotodo/Fotolia.com (29 o.); Schlachthof gGmbH (31 u.);

**Gestaltung, Produktion:** Ulrich Klein, K.Design, Wiesbaden

**Druck:** typographics GmbH, Darmstadt

1. Auflage 2016

© Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Lande Hessen e. V.

Für die anregende und konstruktive Mitarbeit danken wir unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern:



HESSEN



Gefördert aus Mitteln des Landes Hessen  
im Rahmen von HESSENCAMPUS 2016

