ARRIVO BERLIN

Das Magazin

2022

Erreichtes

Entwicklung und Erfolge

Angebote

Praxisnahe Unterstützung und Beratung

Ansätze

Sprache, Gender, Antidiskriminierung

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Sommer 2015 kamen mehr als 55.000 Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten nach Berlin. Sie flohen aus Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea oder Somalia. Sie flohen vor Bomben, Terror und politischer Verfolgung, vor Folter und Misshandlung. Wie in ganz Deutschland löste dieser Sommer der Flucht auch in Berlin eine Welle der Solidarität aus. Unzählige Ehrenamtliche arbeiteten mit professionellen Hilfskräften zusammen, um die Neuankömmlinge willkommen zu heißen. Nur wenig später begann jedoch auch eine hitzige Debatte darüber, ob und wie die Integration so vieler Menschen gelingen könne.

Quer durch die Gesellschaft und ihre Institutionen wurden eine Menge pragmatischer Unterstützungsangebote angestoßen. Eine zentrale Rolle spielte dabei die Arbeitsmarktintegration. 2015 überstieg die Nachfrage nach Unterstützung jedoch bei Weitem das Angebot. Das Land Berlin reagierte im Schulterschluss mit Kammern, Wirtschaftsverbänden und Berliner Projektträgern auf diese Herausforderung. Die damalige Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen legte gleich 2015 den Grundstein für den Aufbau der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN.

Aus einem 2014 gestarteten Pilotprojekt im handwerklichen Bereich, den heutigen ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten, entwickelte sich in den folgenden Jahren eine Dachmarke mit zehn Modellprojekten. Im März 2019 wurde der Bildung, Umschulung, Soziales (BUS) gGmbH die Technische Koordinierung der Initiative übertragen.

Geflüchtete Menschen zwischen 18 und 35 Jahren, die den Wunsch und das Potenzial haben, eine berufliche Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen, werden unterstützt und begleitet. Das Angebot reicht von Sprach- und Mathematikkursen, Coaching und Nachqualifizierung bis hin zum Schnupperpraktikum und zu der Kontaktaufnahme mit potenziellen Ausbildungsbetrieben. Insbesondere Unternehmen aus Wirtschaftsbereichen mit (drohendem) Fachkräftemangel werden in den Blick genommen, wie Sanitär/Heizung/Klima, die Bauwirtschaft oder der IT-Bereich.

Acht Jahre nach den ersten Schritten zieht der Projektverbund bei einer Fachveranstaltung Bilanz des bisher Erreichten und wagt zugleich einen Blick in die Zukunft: „Integration. Made in Berlin – Geflüchtete Menschen auf dem Berliner Ausbildungsmarkt: Erreichtes, Künftiges, Good Practices."

Als Begleitheft zur Fachveranstaltung stellt dieses Magazin die Arbeit der zehn Teilprojekte der Ausbildungsinitiative vor und gibt einen Einblick, was wir in den vergangenen Jahren geschafft, gelernt und gewagt haben. Es ist ein Zwischenbericht, denn die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist ein fortlaufender Prozess, der noch lange nicht beendet ist.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Dr. Johnny Van Hove, Felicitas-Morgaine Keller,
Valerie Mozaffari und Ruth Pons
Technische Koordinierung ARRIVO BERLIN

Berlin im März 2022

Inhalt

Editorial 1

Grußwort 4

Einführung
Nachhaltige und krisenfeste Integration 6

● ● ● Hospitality
Die eigene Zukunft in die Hand nehmen 16

Gastbeitrag
Botschaften aus dem Handwerk 26

Fact Sheet
Zahlen und Daten zu ARRIVO BERLIN 8

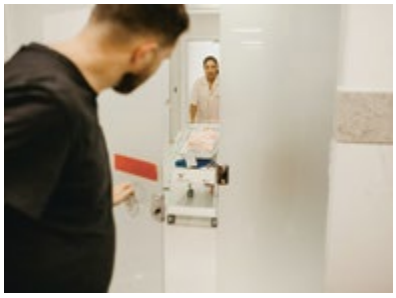
Kolumne
Neben *der* Käse ist der Sprachcomputer 20

Rückblick
Vom Pilotprojekt zum Projektverbund 10

● ● ● Übungswerkstätten
Mit den richtigen Werkzeugen 12

● ● ● SHK
Mit Erfahrungsschatz und Esprit zum Erfolg 22

● ● ● RingPraktikum
Und die Reise beginnt 28



Gesundheit
Eine neue Tür öffnen 32

Wege zum Berufsabschluss
Beratung für Geflüchtete mit Berufserfahrung 42

Soziales
Unsere Erfolge sind unsere Teilnehmenden 54

Glosse
Ein Rhythmus wo man mit muss 36

IFSL
Methoden, Materialien, Lehrformate 46

Good Practice
Gendersensibles Gegensteuern bei ARRIVO BERLIN 58

Servicebüro für Unternehmen
Die Chemie muss stimmen 38

Bauwirtschaft
Die Chance auf eine gut bezahlte Arbeit 48

Ausbildungscoaching
Im Berufsleben ankommen 60

Aus der Wissenschaft
Antidiskriminierung im Betrieb 52

Impressum 64

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Ankommen in einer neuen Heimat, sich in Berlin zu Hause zu fühlen, sich sinnstiftend in dem neuen Zuhause einzubringen, all das wird für Geflüchtete leichter, wenn es Ankerpunkte in der Gesellschaft gibt.

Die Arbeitswelt kann ein solcher Ankerpunkt sein.

Geflüchtete Menschen erfolgreich in den Berliner Arbeitsmarkt zu integrieren und dadurch gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, ist ein zentrales Anliegen des Berliner Senats.

Damit Menschen mit Fluchthintergrund und Unternehmen besser zusammenfinden und dauerhaft erfolgreich zusammenarbeiten können, fördert die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales seit 2014 die Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN. Der Projektverbund bündelt die Kompetenzen seiner Teilprojekte, um die Potenziale der Geflüchteten zu nutzen und so Fachkräfte für die Berliner Wirtschaft zu gewinnen.

Seit acht Jahren sorgt ARRIVO BERLIN – zunächst als Pilotprojekt – für den dringend benötigten Rückhalt vieler Geflüchteter und Betriebe. Mit der Kampagne „Flüchtling ist kein Beruf“ (2014 bis 2015) trug ARRIVO BERLIN maßgeblich zu der Erkenntnis bei, dass Menschen, die in einer elementaren Notlage aus Krisengebieten zu uns kommen, einen bedeutsamen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag leisten können und wollen - wenn sie dafür die richtige Unterstützung bekommen. Mittlerweile gibt es zehn Teilprojekte – angesiedelt in verschiedenen Wirtschaftsbereichen –, von deren Arbeit bisher tausende Geflüchtete und auch die Betriebe profitiert haben.

Eine gelungene Alltagsintegration setzt eine berufliche Perspektive, Orientierung und fachbezogene Hilfe voraus. Dies stellt nicht nur für die Geflüchteten selbst eine wichtige Bedingung für gesellschaftliche Teilhabe dar, sondern hilft perspektivisch auch den vielen Berliner Unternehmen, die händeringend nach motivierten und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern suchen.

Die Qualifizierung und Integration von geflüchteten Menschen im betrieblichen Umfeld zu verbessern, insbesondere in Branchen, die unter Fachkräftemangel leiden und deshalb ein besonders hohes Ausbildungsinteresse haben, war und bleibt ein wichtiges gesellschaftliches und wirtschaftliches Anliegen.

Es ist mir eine große Freude, Ihnen auf diesem Weg das Magazin der Initiative ans Herz zu legen, welches Ihnen einen Einblick in die vielfältige Arbeit von ARRIVO BERLIN ermöglicht.

Katja Kipping
Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin

Nachhaltige und krisenfeste Integration

Dr. Johnny Van Hove

Was vor acht Jahren noch eine Forderung war, stellt heute fast eine gesellschaftliche Erwartung dar: Geflüchtete Menschen können und sollten in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt integriert werden. Der Ansatz von ARRIVO BERLIN nimmt die langfristige Integration in den Blick, denn davon profitieren alle.

Wer sich in den vergangenen Jahren für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten einsetzte, musste anpassungsfähig sein. Covid-19 führte zu zahlreichen Veränderungen, das ist klar. Aber auch die Dynamik der Gesetzeslage seit 2015 war im Vergleich zu den Jahrzehnten davor beachtlich. Integrationsgesetz, Migrationspaket, Einwanderungsgesetz und die dazugehörigen Schlagwörter wie Integrationskurse, Duldung Light, Spurwechsel, Beschäftigungs- oder Ausbildungsduldung machten die Unterstützung von Geflüchteten komplexer.

Gleichzeitig tun sich mit den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen Möglichkeiten für eine dauerhafte Etablierung auf dem Arbeitsmarkt auf. Und sie spiegeln sogar eine gesellschaftliche Erwartungshaltung wider, dass geflüchtete Menschen nun stärker und systematischer als künftige Arbeits- und Fachkräfte, als Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen mitgedacht werden können und sollten. Als ARRIVO BERLIN vor acht Jahren im Sog der Kampagne „Flüchtling ist kein Beruf“ mit einem Projekt von dem Jugend-Kunst- und Kulturhaus S27 in Berlin-Kreuzberg pilotiert wurde, musste noch auf die Idee aktiv aufmerksam gemacht und für sie geworben werden.

Was als soziales Engagement und als Erprobung angefangen hat, wuchs im Laufe der Jahre zu einem gut aufeinander eingespielten Verbund zusammen. Dank seines sukzessiven und gezielten Aufbaus durch die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (vor 2016: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) und der wachsenden Erfahrung mit den Zielgruppen wurde ARRIVO BERLIN zu einem bedeutsamen Faktor in der Integration von Geflüchteten und der Fachkräftesicherung. Das Ziel von ARRIVO BERLIN ist es, möglichst viele junge Menschen entsprechend ihren Talenten und Interessen längerfristig mit den passenden Wirtschaftsbereichen und geeigneten Betrieben zusammenzubringen. Im Idealfall kommen die angebotenen Orientierungen, Praktika, Erprobungen, Beratungen, Sprach- und Mathekurse oder die Unterstützung bei der Anerkennung aus einer – spezialisierten – Hand des Projektverbundes.

Bei Bedarf aber werden auch externe Angebote in Anspruch genommen, zum Beispiel von ehrenamtlichen Mentoring-Projekten wie VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) des Senior Experten Service (SES) oder „Ausblicke“ vom Unionhilfswerk. Seit 2015 war das Ehrenamt im Allgemeinen sowieso eine wichtige Stütze bei der beruflichen Orientierung von geflüchteten Menschen. Seit Beginn der Corona-Pandemie fallen diese Angebote aufgrund der Kontakt- und Hygieneregeln zumindest teilweise weg. Umso wichtiger werden professionelle Unterstützungs- und Beratungsstrukturen wie ARRIVO BERLIN. Ihre Pragmatik und eine „Tun, was getan werden muss“-Haltung machen die Ausbildungsinitiative so eigen und besonders erfolgreich. In Präsenz wenn möglich, digital wenn nötig.

Orientierung, Qualifizierung, Anerkennung, Ausbildung: Das sind die Wege zum Ziel. Die Vorteile dieses Ansatzes sind nicht immer bei den geflüchteten Menschen bekannt – weil diese nicht selten, und verständlicherweise so schnell wie möglich, ihre Familien finanziell unterstützen wollen. Helfertätigkeiten haben deshalb bei Geflüchteten durchaus Hochkonjunktur. Diese Jobs können als Einstieg nützlich sein. Nichtdestrotz lohnt sich der etwas längere, mitunter mühselige Ausbildungs- und Qualifizierungsweg mit ARRIVO BERLIN. Davon profitiert man für den Rest des Lebens. „Menschen mit einer abgeschlossenen Ausbildung [sind] selten arbeitslos“, stellt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in seiner Handreichung „Geflüchtete in Ausbildung und Arbeit vermitteln“ fest. Über das ganze Erwerbsleben betrachtet, heißt es in der Handreichung, verdienen Mitarbeitende mit einer Ausbildung im Durchschnitt außerdem fast 250.000 Euro mehr als Beschäftigte ohne Ausbildung.

Auch und insbesondere in der Corona-Zeit gibt es gute Gründe, sich für diesen Weg der Ausbildung und der Qualifizierung im Allgemeinen zu entscheiden, so der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser: „Das duale Berufsbildungssystem in Deutschland ist stark und hat sich auch in früheren Krisen stets bewährt.“ Hinzu kommt, dass sich der Fachkräftemangel in der Pandemie eher noch verschärft hat, wie aus den Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit (BA) hervorgeht.

Die Berufsausbildung bildet für geflüchtete Menschen auch die Möglichkeit, sich in Deutschland eine rechtssichere Existenz aufzubauen. Die „Ausbildungsduldung“ (3+2-Regelung) beispielsweise kann die Bleibeperspektive erheblich verbessern. Auch Unternehmen bekommen somit mehr Rechtssicherheit über den Aufenthalt der Mitarbeitenden für die Zeit der Ausbildung sowie für zwei Jahre anschließender Beschäftigung, auch wenn es durchaus Ausnahmen gibt, die individuell geprüft werden müssen.

Das Ergebnis der Bemühungen der vielen gut vernetzten und hoch kompetenten und engagierten Mitarbeitenden im Projektverbund ist, dass geflüchtete Menschen es permanent raus aus dem Leistungsbezug und rein in einen Wunschberuf schaffen. Helfertätigkeiten stellen für ARRIVO BERLIN somit keine Dauerlösung dar. Flüchtling ist eben auch kein Helferberuf. Mit Helferjobs bewegen geflüchtete Menschen sich nicht selten in prekären, gering bezahlten Beschäftigungsverhältnissen, mit denen man häufig Phasen der Erwerbsunterbrechung beziehungsweise Arbeitslosigkeit erlebt. Als Ausbildungsinitiative haben wir den Anspruch, unsere Teilnehmenden dazu zu befähigen, langfristig gutes, eigenes Geld zu verdienen – in einem Bereich mit Zukunft, in dem in absehbarer Zeit Fachkräftemangel herrschen wird oder bereits herrscht. Damit gewinnen alle – geflüchtete Menschen und Betriebe.

ARRIVO BERLIN

Daten, Zahlen & Fakten

Die Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN unterstützt die Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit. Zehn Modell-Projekte von verschiedenen Trägern beraten Berliner Ausbildungsbetriebe und unterstützen junge Geflüchtete vor und während ihrer Berufsausbildung. Ziel der Initiative ist es, geflüchteten Menschen eine berufliche Zukunft in Berlin zu ermöglichen und dem Mangel an Auszubildenden und Fachkräften in der Berliner Wirtschaft entgegenzuwirken.

Vom Modellprojekt zum Projektverbund

2014
- *ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten* 9
- *Flüchtlingscamp am Oranienplatz*

2015
- *ARRIVO BERLIN Hospitality* 4
- *ARRIVO BERLIN RingPraktikum* 5
- *„Sommer der Flucht“: Rund 55.000 Geflüchtete kommen nach Berlin*
- *ad hoc gesamtstädtisches Integrationskonzept*

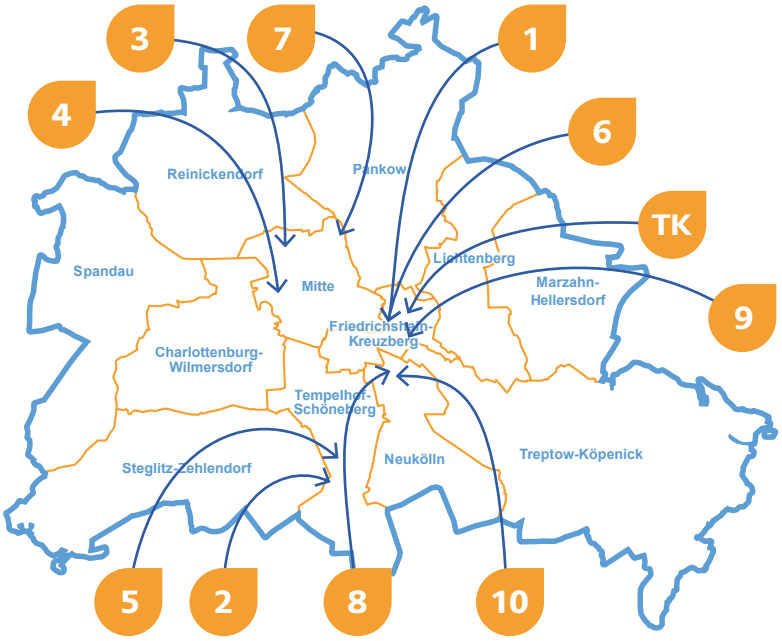
2016
- *ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen* 6
- *ARRIVO BERLIN Bauwirtschaft* 2
- *ARRIVO BERLIN Gesundheit* 3 *und Soziales* 8
- *Masterplan Integration und Sicherheit*
- *Integrationsgesetz (Bund)*

2017
- *ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss* 10
- *ARRIVO BERLIN SHK* 7
- *ARRIVO BERLIN ARRIVED (ab 2018: ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching)* 1

2018
- *ARRIVO BERLIN Technische Koordinierung* TK

2020
- *Migrationspaket (Bund)*

Hier finden Sie unsere Projekte



Berufe mit Zukunft

Anlagenmechaniker SHK | Klempnerin | Ofen- und Luftheizungsbauer
Behälter- und Apparatebauerin | Stahlbetonbauer | Fliesenlegerin
Kanalbauer | Maurerin | Rohrleitungsbauer | Straßenbauerin | Stuckateur
Trockenbaumonteurin | Zimmerer | Ausbaufacharbeiterin | Hochbaufacharbeiterin
Tiefbaufacharbeiterin | Pflegefachmann | Physiotherapeutin | Sozialassistent
Erzieherin | Heilerziehungspfleger | Sozialpädagogische Assistentin | Kinderpfleger
Krankenpflegerin | Biologisch-technischer Assistent | Chemisch-technischer Assistentin
Pharmazeutisch-technischer Assistent | Anlagenmechaniker | Mechatronikerin

Angebote für Geflüchtete

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung
berufsbezogene Deutsch- und Fachkurse, Kompetenzfeststellung, Arbeitserprobung/Hospitationen/Praktika, Beratung und Unterstützung zu Aufenthalt und Ausbildung, Matching mit Betrieben

Unterstützung während der Ausbildung
Coaching, fachbezogene Unterstützung, Prüfungsvorbereitung

Beratung zu Nachqualifizierung und Anerkennung von Abschlüssen
Kompetenzfeststellung und Qualifikationsanalysen, Überprüfung von Dokumenten, Recherchen zu Referenzberufen

Angebot für Betriebe

Beratung zur betrieblichen Integration
Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerber:innen, Beratung zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Sprachkursen, Nachhilfe, Mentor:innen

Unterstützung zu geeigneten Fördermöglichkeiten
Identifizierung und Beantragung von Fördermitteln

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick (Stand: Dezember 2021)

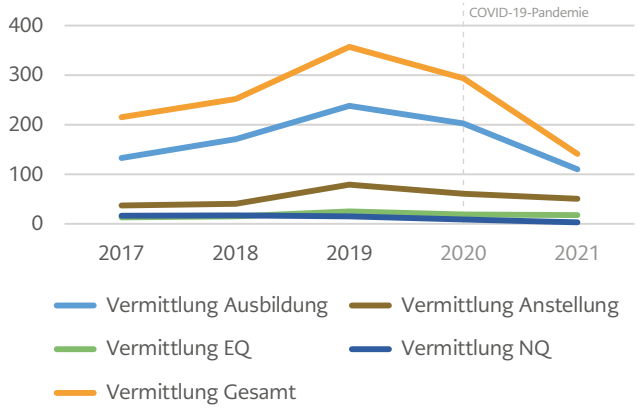
4.657 Teilnehmende seit 2017

1.259 geflüchtete Menschen seit 2017 in Ausbildung oder Beruf gebracht

980 Betriebsberatungen seit 2016

205 geflüchtete Menschen seit 2018 während der Ausbildung gecoacht

Matching 2017–2021



Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

- **Wirtschaft und Betriebe unter Druck:**
  Unsichere wirtschaftliche Lage, Lockdowns
  Weniger Ausbildungsplatzangebote, Praktika und Einstellungen
- **Geflüchtete:**
  Unzureichende digitale Infrastruktur
  Regelangebote konnten nicht oder nur verzögert wahrgenommen werden
- **ARRIVO BERLIN:**
  Betriebe und Geflüchtete brauchen mehr und längere Unterstützung

Berufe mit Zukunft

Schweißer | Zerspanungsmechanikerin | Automatenfachfrau
Elektroniker | Technische Systemplanerin | Bürokaufmann
Industriekauffrau | Veranstaltungskaufmann | Verwaltungsfachangestellte
Rechtsanwaltsfachangestellter | Medientechnologin | Spezialdrucker
Mediengestalterin | Buchbinder | Hotelfachmann | Hotelkauffrau | Koch
Restaurantfachfrau | Fachmann für Systemgastronomie | Fassadenreinigerin
Gebäudereiniger | Hauswirtschaftlerin | Fachkraft Gastgewerbe | Tischlerin
Friseur | Florist | Zweiradmechanikerin | Gärtner | Bäckerin | Optiker

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales | BERLIN

Die Projekte der Dachmarke ARRIVO BERLIN werden gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Rückblick: Vom Pilotprojekt zum Projektverbund

In einer komplexen Gemengelage zwischen Protest, Pragmatismus und Gesetzeserneuerung entwickelte sich ARRIVO BERLIN in den vergangenen acht Jahren zu dem Projektverbund, der er heute ist: zehn engmaschig zusammenarbeitende Projekte, die jährlich 800 bis 1.000 Personen und hunderte Betriebe unterstützen. Ein Rückblick auf eine bemerkenswerte Entwicklung.

Der sukzessive Aufbau der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN ist das Ergebnis eines Zusammenspiels vieler Faktoren, Akteure und Entwicklungen. Einen wichtigen Antrieb lieferte die „Flüchtlingsbewegung“, die 2012 in Süddeutschland ihren Ausgangspunkt nahm und die vom Journalisten Christian Jakob in seinem Buch „Die Bleibenden: Wie Flüchtlinge Deutschland seit 20 Jahren verändern“ als Motor einer neuen Öffentlichkeitswahrnehmung bezeichnet wird. Die Bewegung brachte viele aus den globalen Krisengebieten nach Deutschland geflüchtete Menschen zusammen, die ihre Notunterkünfte und Heime verließen und quer durch die Republik nach Berlin marschierten, um ihrer Forderung nach mehr Rechtsicherheit und besseren Integrationsbedingungen Nachdruck zu verleihen.

Sensibilisierung und Pilotierung

Die Proteste der Bewegung fanden ihren Höhepunkt mit dem Camp auf dem Oranienplatz in Berlin-Kreuzberg 2012 bis 2014, das in der Hauptstadt hohe Wellen schlug und, so Christian Jakob, final die „Wahrnehmungsschwelle der Öffentlichkeit“ für das sozio-ökonomische Schicksal geflüchteter Menschen durchbrach. Die Besetzung sensibilisierte breite zivilgesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Kreise für das Themenfeld der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen – allen voran die damalige Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat (heute: Kalayci), sowie Stephan Schwarz als Vorsitzender des Fördervereins Schlesische 27 e.V., damaliger Präsident der Handwerkskammer und heutiger Senator für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Das Engagement beider Personen sowie verschiedener Träger, Innungen und Betriebe trug maßgeblich zu der erfolgreichen Konzipierung und Initiierung von ARRIVO BERLIN bei. Ende 2014 wurde der ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten-Parkour pilotiert (die heutigen ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten), der Geflüchtete und Unternehmen unterstützte und zusammenbrachte. Das Projekt ging im Sog der Kampagne „Flüchtling ist kein Beruf“ an den Start, die dem Thema nochmal zusätzliche Aufmerksamkeit und Zugkraft bescherte.

Pragmatismus und Verstetigung

Dann kam der Sommer der Flucht 2015 und mit ihm kamen rund 55.000 Geflüchtete nach Berlin. Dieses Jahr setzte vieles in der Arbeitsmarktintegration in Bewegung, was wenige Jahre zuvor kaum vorstellbar gewesen wäre. Ein „aufkommender Pragmatismus“ prägte das gesamte Land, so Christian Jakob. Neue Möglichkeiten in der sprachlichen Förderung

und die Veränderungen in der Bleibeperspektive vieler Geflüchteten, insbesondere im Falle einer Ausbildung oder eines Berufs, die im Rahmen von Neubestimmungen wie den Asylpaketen I und II, dem Integrationsgesetz oder dem Migrationspaket angestoßen wurden, wirkten sich nachhaltig auf die Ausgestaltung und den Aktionsradius von ARRIVO BERLIN aus.

Aus einem sehr beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ist beinahe schon eine gesellschaftliche Erwartungshaltung entstanden, dass Neuberliner:innen sich schnell in unsere Systeme einpassen sollen.

Berlin zeigte sich 2015 ebenfalls mehr als pragmatisch und schob zügig ein umfangreiches, gesamtstädtisches Integrationskonzept an. Im Rahmen dessen gesellten sich zwei weitere Projekte unter dem Nenner ARRIVO BERLIN zu den Übungswerkstätten – das RingPraktikum und das Projekt Hospitality. Mit seinem Ansatz weckte ARRIVO BERLIN auf Anhieb großes Interesse bei den nationalen und internationalen Medien. 2015 informierten sich Sigmar Gabriel und Emmanuel Macron persönlich über diese Berliner Version der „private-public partnership“. Seitdem berichteten zahlreiche lokale und überregionale Medien sowie Al Jazeera und ARTE über die Ausbildungsinitiative. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und das Migration Policy Institute (MPI) hoben die Initiative in Berichten als Good Practice hervor.

Die Dachmarke

2016 wurde ARRIVO BERLN dann mit dem „Masterplan Integration und Sicherheit“ sukzessive ausgebaut und erweitert. Das übergeordnete Ziel war es, so der „Umsetzungsbericht Berichtszeitraum 2017“, die sich „rasant situativ aufbauenden Maßnahmen zu steuern und die ressortübergreifende Zusammenarbeit zu verstärken“. Die Ausweitung der Initiative ARRIVO BERLIN und ihre „langfristige Etablierung“ wurden dabei explizit festgelegt. Ab 2016 erweiterte sich der Projektverbund mit den Projekten Bauwirtschaft und SHK, dem Servicebüro für Unternehmen sowie Soziales und Gesundheit. 2017 kamen noch die Projekte Wege zum Berufsabschluss und Ausbildungscoaching, 2018 dann die Technische Koordinierung (TK) hinzu.

Die TK wurde mit dem expliziten Ziel gestartet, „den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Teilprojekten sowie verschiedenen Akteuren im Bereich Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu intensivieren und effizienter zu gestalten; ARRIVO zur Dachmarke weiterzuentwickeln […]; und die Dachmarke weiter bekannt zu machen.“, so der Umsetzungsbericht 2017. Mit der Etablierung einer Koordinierung wurde somit endgültig aus dem Pilotprojekt von 2014 ein Projektverbund mit zehn Modellprojekten, der mit seinen umfangreichen Netzwerken jährlich rund 800 bis 1.000 geflüchtete Menschen und hunderte Betriebe wirksam berät und unterstützt.

Transferfähiges Good Practice

Die Gruppe der geflüchteten Menschen ist heute ein selbstverständlicherer Teil der Berliner Arbeitswelt geworden. Indikativ dafür sind Zahlen aus dem „Arbeitsmarkttelegramm“ der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dem August 2020, kurz vor der Covid-19-Krise. Demnach gingen sechs Mal so viele Menschen aus den acht herkunftsstärksten Asylzugangsländern (HKL) einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nach als noch 2015. Die Anzahl der Auszubildenden mit Fluchthintergrund erhöhte sich sogar um das 13-fache. Jeder fünfte Auszubildende mit Fluchthintergrund ist demnach im Gesundheits- oder Sozialwesen tätig. Aber auch das Bau- und Gastgewerbe sowie der Groß- und Einzelhandel bilden einen hohen Anteil von Menschen mit Fluchthintergrund aus.

ARRIVO BERLIN trug maßgeblich zu diesen Veränderungen bei, indem die Initiative es bis 2020 schaffte, einem Viertel der Teilnehmenden den Sprung in die Ausbildung oder direkt in eine Beschäftigung zu ermöglichen. Doch viele Menschen mit Fluchthintergrund – und auch Unternehmen – benötigen weiterhin Unterstützung. Der Fachkräftemangel ist da, die globalen Krisengebiete sind es auch. Laut dem Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten stieg 2021 die Zahl der Geflüchteten, die über das EASY-System Berlin zugewiesen werden, um rund 70 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

ARRIVO BERLIN als nationales und internationales Good Practice für Geflüchtete wäre womöglich auch transferfähig über seine Kernzielgruppe hinaus. Verbesserte Integrationsansätze kommen uns letztlich allen zugute. In diesem Sinne könnten zukünftig auch andere Gesellschaftsgruppen aus vergleichbaren marginalisierten Lagen heraus angesprochen werden. Die in den ARRIVO BERLIN Teilprojekten erprobten innovativen Formate wären in der Lage, ihnen die Unterstützung und die Chancen zu geben, die sie brauchen, um berufliche Perspektiven zu entwickeln und konkreten Anschluss an Berliner Unternehmen zu erhalten.

ARRIVO BERLIN

Übungswerkstätten

Mit den richtigen Werkzeugen

Die ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten unterstützen Geflüchtete durch berufspraxisnahe Sprach- und Werkstattkurse bei der Entwicklung mitgebrachter und neuentdeckter Talente. Liegt ein Grundverständnis für die Berliner Ausbildungs- und Arbeitswelt sowie ein gefestigter Berufswunsch vor, erfolgt ein Matching mit Berliner Handwerksunternehmen. Über 600 Praktika sowie 250 Anstellungen und Ausbildungsverträge konnten so in den vergangenen sieben Jahren initiiert werden.

Das Projekt wurde Ende 2014 als ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten-Parkour pilotiert. Es experimentierte mit modularen Kursangeboten und brachte Geflüchtete und Unternehmen unbürokratisch miteinander in Kontakt.

Die Resonanz auf die stadtweite Kampagne war überwältigend und so wurde aus dem Pilotversuch ein impulsgebendes Modellprojekt von internationaler Strahlkraft: die ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten. Bei der Umsetzung setzen wir auf ein flexibles ganztägiges Kursangebot, auf ein begleitendes Case Management sowie auf Bewerbungstraining, frühzeitige Unternehmenskontakte und passgenaues Matching. Es ist unser Anspruch neben den deutlichen Potenzialen auch Problemlagen und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration aufzuzeigen und dafür Lösungsansätze zu entwickeln. Regelmäßig kommen interessierte Besucher:innen aus Fachpraxis, Politik und Wissenschaft, um von den Erfahrungen der Übungswerkstätten zu lernen.

Die ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten können eine wichtige Erfolgsgeschichte vorweisen. Bis Ende 2021 haben circa 1.000 Teilnehmende die Projektangebote der Übungswerkstätten besucht. Ein Viertel von ihnen konnte in Ausbildungs- und Anstellungsverhältnisse vermittelt werden. Auch hinter den vermeintlichen nicht gelungenen Matchings und Vermittlungen verstecken sich oftmals positive Lebenswendungen: Hunderte Menschen haben in den Übungswerkstätten gute Bedingungen vorgefunden, um wichtige Weichen für die berufliche Zukunft zu stellen.

Ganzheitliche und praxisnahe Kursangebote

Ein komplexes Weltgeschehen hat die jungen Geflüchteten, die unser Haus aufsuchen, bereits vor große Herausforderungen gestellt. Sie wissen, was es bedeutet, sich Veränderungen auszusetzen und mit ihnen umzugehen. Was passiert, wenn diese Resilienz auf Werkstätten und Unternehmen trifft? Was verbindet uns beim Schaffen? Wie kommunizieren wir? Einer statischen Vorstellung von Integration halten unsere Werkstätten die Möglichkeit der Kooperation entgegen.

In den Übungswerkstätten wird erfahrbar, dass sowohl das Bauen als auch das Ankommen in einem fremden Land Prozesse sind, die wir alle Schritt für Schritt und

mit den richtigen Werkzeugen gestalten können. Dabei ergänzen sich Konzepte von Arbeitssimulation und Selbstwirksamkeit. Projektteilnehmende können ihre bisherigen Kenntnisse vertiefen, erweitern und neue Interessen entdecken: „Das sind alles Schlüssel zu neuen Türen“, stellt Wilson, 33, aus Kenia fest.

Die Übungswerkstätten verfolgen einen praxisnahen Ansatz. Eine tägliche Verzahnung von Deutsch-, Mathematik- und Werkstatt-Unterricht erweist sich als überaus praktikable und zukunftsweisende Konstruktion. Zudem ist der möglichst frühzeitige Kontakt zu Berliner Unternehmen eine unserer wichtigsten Prämissen. Über Exkursionen, Praxistage in Unternehmen und Praktika wird Berufswelt erfahrbar. Durch die zusätzlichen Workshops bei vielen Berliner Handwerksinnungen und anderen berufsspezifischen Lernorten können konkrete Berufsbereiche genauer kennengelernt und erprobt werden: Neben In-House Workshops, wie den Werkstatt-Modulen im Bereich Holz und Metall, gibt es regelmäßige Angebote zu den Berufsfeldern Bäckerei, Dachdecker-Handwerk, Maler:in/Lackierer:in, SHK, Garten- und Landschaftsbau, KFZ-Technik, Metallbau, Elektrotechnik, Friseur-Handwerk, Glaserei, Konditorei, Zweiradmechanik und Bau.

Über eine klassische Berufsberatung hinausgehend können sich Teilnehmende der Übungswerkstätten im direkten Kontakt mit Unternehmen und Innungen selbst verorten und einschätzen lernen: eine wichtige Fähigkeit für ihre berufliche Entwicklung. Im Zusammenspiel mit unserem engmaschigen Case Management werden die Teilnehmenden ermächtigt, eigenverantwortlich fundierte Entscheidungen zu treffen. Die sich dabei herauskristallisierenden realistischen Berufswege und -ziele können mit Motivation verfolgt werden – sie werden greifbar.

Im Sinne der Ganzheitlichkeit bietet die Palette der Angebote neben den genannten Komponenten auch erweiterte Perspektiven auf die sich rasant wandelnde Arbeitswelt. Designer:innen und Ingeneur:innen

geben Einblicke in neue Berufswelten wie Solartechnik oder Robotik. Regelmäßige Workshops zu allgemeinbildenden Themen (zum Beispiel Arbeitsrecht, Erinnerungskultur und Rassismuskritik) stärken demokratische Kompetenzen und fördern neben der wirtschaftlichen auch die kulturelle Teilhabe und Urteilsbildung. Wie direkt oder verzweigt die Bildungs- und Berufswege in den Arbeitsmarkt auch sein mögen: Für die meisten rat- und tatsuchenden Personen sind die Übungswerkstätten eine prägende Station in Richtung einer selbstbestimmten beruflichen Zukunft.

Enge Zusammenarbeit mit Unternehmen

Unser Unternehmens-Netzwerk profitiert von diesen Ansätzen. Ganzheitlich geschulte Praktikant:innen und Ausbildungsanwärter:innen sind zum einen mit betriebsrelevanten Themen wie Arbeitssicherheit, dem fachgerechten Umgang mit Werkzeugen oder technischem Zeichnen vertraut. Zum anderen kommunizieren sie selbstbewusst mit Kolleg:innen und bringen sich produktiv in die Unternehmenskultur ein. Die Übungswerkstätten sind stets im Austausch mit ihren Partnerunternehmen, um die Verzahnung

TRÄGER

Das internationale JugendKunst- und Kulturhaus **S27 – Kunst und Bildung** widmet sich seit über dreißig Jahren der künstlerisch-handwerklichen Bildung und entwickelt in diesem Zusammenhang innovative Konzepte, die die Initiativkraft junger Menschen stärken.

von Berufsvorbereitung und Arbeitsmarkt noch passgenauer zu gestalten und gemeinsam Angebote zu entwickeln.

Darüber hinaus wird die professionelle Begleitung in asyl- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen oder bei psychosozialen Problemlagen vonseiten der Partnerunternehmen sehr geschätzt. Die Wahrung der rechtlichen Ansprüche der angehenden Auszubildenden (zum Beispiel bezüglich eines gesicherten Zugangs zum Arbeitsmarkt oder dem Erwirken dauerhafter Bleiberechtsregelungen) tangieren unmittelbar das Personalmanagement der Unternehmen. Im Handwerk handelt es sich dabei vorrangig um sogenannte KMU, also kleine und mittlere Unternehmen, die selten über ausdifferenzierte Personalabteilungen mit Spezialkenntnissen im Asyl- und Aufenthaltsrecht verfügen. Eine verlässliche Begleitung in diesen Fragen sowie unsere erfahrene Verweisberatung bei lebenspraktischen Belangen, wie Wohnungssuche oder der Kommunikation mit Ämtern, stellt für die aufnehmenden Unternehmen eine enorme Entlastung dar. Dies hält ihnen den Rücken frei für die eigentlichen betrieblichen Herausforderungen sowie die Gestaltung und Stärkung der integrativen Prozesse im eigenen Betrieb.

(Geflüchtete) Frauen ins Handwerk!

Seit 2016 haben wir verstärkt Angebote entwickelt, die sich an geflüchtete Frauen richten. Dieser Schritt ergab sich aus einer spezifischen Bedarfslage vieler Frauen, der wir Rechnung tragen müssen. Um die Präsenz der Personengruppe in handwerklichen Ausbildungsberufen mittels berufsorientierender Angebote zu stärken, ist es notwendig, einerseits auf die häufig anzutreffenden familiären Verpflichtungen der Frauen thematisch und strukturell einzugehen. Dies beinhaltet zum Beispiel das Thema Kinderbetreuung, zu dem umfassend informiert wird. Wir arbeiten eng mit Beratungsstellen zusammen, die bei der Kita-Platz-Suche unterstützen, und haben in der Vergangenheit auch selbst Kinderbetreuung ermöglicht, um den Interessentinnen eine konzentrierte Teilnahme an unseren Kursen zu ermöglichen.

Andererseits gilt es, das große Spektrum an Handwerksberufen sowie deren Vorzüge und Spezifika aufzuzeigen. Neben beliebten Inhalten wie Friseurhandwerk, Konditorei und Floristik bringt unser Programm die Interessentinnen auch in Kontakt mit für sie oft unbekannten Inhalten, wie Tischlerei und Zweiradmechanik. Das Ausprobieren und Sich-Zutrauen dieser häufig mit männlichen Sphären assoziierten Berufe hat auf die Teilnehmenden einen empowernden Effekt.

Flankiert werden die Kurse wie üblich von berufsbezogenem Deutschunterricht, Praxis-Exkursen und Bewerbungstraining. Von Role Models, wie erfahrenen Unternehmerinnen, Ausbilderinnen und Beraterinnen, können wir viel darüber lernen, wie Frauen sich berufliche Chancen in größtenteils männerdominierten Branchen trotz vielfältiger Herausforderungen erfolgreich erarbeiten konnten.

Franziska Hartmann, Till Fennel und Anton Schünemann

ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten

S27 – Kunst und Bildung
Schlesische Straße 27b
10997 Berlin

Telefon: 030 | 695 089 00
E-Mail: arrivo@s27.de

ARRIVO BERLIN

Hospitality

Die eigene Zukunft in die Hand nehmen

Seit 2015 qualifiziert ARRIVO BERLIN Hospitality in Kooperation mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Berlin junge Geflüchtete für eine Ausbildung oder Beschäftigung im Berliner Gastgewerbe. Neben intensivem Deutschunterricht und einer fachpraktischen Qualifizierung in den kiezküchen gastronomie & bildungszentren werden die Teilnehmenden durch ein breites Beratungs- und Schulungsangebot auf den Weg zur Fachkraft vorbereitet.

Erstkontakt

Zu Beginn der Projektteilnahme findet ein ausführliches Informations- und Erstgespräch statt. Die potenziellen Teilnehmenden erhalten einen Überblick darüber, welche unterschiedlichen Berufsbilder es im Gastgewerbe gibt und warum sich dieses für den Berufseinstieg eignet. Gute Gründe für das Gastgewerbe sind:

- Fast jede:r dritte in Deutschland sozialversicherungspflichtig im Gastgewerbe Beschäftigte hat einen Migrationshintergrund, was auf eine gewisse Aufgeschlossenheit der Branche für die Belange und Besonderheiten der Zielgruppe schließen lässt.
- Die Unternehmen der Branche haben einen hohen Fachkräftebedarf.
- Für Unternehmen sind vorhandene Schul- und Arbeitszeugnisse tendenziell nachrangig. Sie machen sich in Betriebspraktika selbst ein Bild von potenziellen Kandidat:innen.

Die Erstberatung erfolgt auf Deutsch, bei Bedarf ergänzt und flankiert von Beratung in anderen Sprachen (Englisch, Farsi, Arabisch, Französisch, Spanisch und Italienisch).

Deutschunterricht und Praktikum

Die Teilnehmenden erhalten anschließend an drei Tagen pro Woche intensiven und berufsspezifischen Deutschunterricht und absolvieren an zwei Tagen pro Woche ein Praktikum in den kiezküchen gastronomie & bildungszentren. Das Praktikum dient den Teilnehmenden dazu, herauszufinden, ob die ausgewählte Tätigkeit wirklich das Richtige für sie ist. Die unmittelbare Anwendung des im Klassenraum gelernten Deutsch führt zu einer erheblichen Beschleunigung des Spracherwerbs.

Wenn das Deutschniveau der Teilnehmenden einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung vermuten lässt, beginnt der Matching-Prozess zwischen Bewerber:in und Unternehmen: Über ein Betriebspraktikum lernen sich beide Seiten kennen und entscheiden, ob sie den gemeinsamen Weg einer Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung gehen möchten. Die Mitarbeitenden der Unternehmen werden bezüglich der arbeitsrechtlichen Besonderheiten geflüchteter Menschen beraten und erhalten Unterstützung bei der Beantragung einer Beschäftigungs- oder Ausbildungserlaubnis beim Landesamt für Einwanderung.

TRÄGER

Die **kiezküchen gmbh** ist eine Tochtergesellschaft des bildungsmarkt unternehmensverbundes und bietet als Gastronomie-, Veranstaltungs- und Cateringbetrieb Jugendlichen und Erwachsenen berufliche Qualifizierung sowie Aus- und Weiterbildung in Hotellerie, Gastronomie und Hauswirtschaft.

Ein Ort, wo man hingehen kann und verstanden wird

Ein Interview mit Mohammad Mohammadi und Vian Monfared

Könnt ihr euch kurz vorstellen?

Vian Monfared: Ja, gerne. Mein Name ist Vian Monfared, ich komme aus dem Iran und bin 35 Jahre alt. Seit 2016 bin ich mit meinem Mann und meinen beiden Kindern in Berlin.

Mohammad Mohammadi: Hallo, ich heiße Mohammad Mohammadi und bin 30 Jahre alt. Ich komme auch aus dem Iran, bin aber Afghane. Ich bin seit sechs Jahren in Deutschland.

Habt ihr im Iran gearbeitet?

Vian Monfared: Nein, leider war ich dort Hausfrau. Aber in Deutschland habe ich eine Ausbildung begonnen und bin fast fertig damit.

Mohammad Mohammadi: Ja, ich habe immer gearbeitet. Ich durfte leider nur sechs Jahre in die Schule gehen und musste in dieser Zeit auch jedes Jahr die Schule wechseln. Mit zwölf Jahren war das vorbei und ich habe angefangen zu arbeiten. Meine erste Arbeit war es, Saft zu verkaufen. Danach habe ich in einer Pizzeria gearbeitet. Die meisten Jobs habe ich ein Jahr lang gemacht. Danach habe ich mir etwas Neues gesucht. Meine letzte Arbeit war im Security-Bereich. Ich habe 1.200 Euro gespart und bin dann losgezogen.

Wie habt ihr Deutsch gelernt?

Mohammad Mohammadi: 2015 kam ich aus Griechenland völlig ungeplant nach Berlin. Ich war verloren. Ich wusste gar nicht, was ich hier machen sollte. In meinem Wohnheim hat mir die Leiterin ARRIVO BERLIN Hospitality empfohlen. Ich wollte Deutsch lernen und verstehen, was ich hier für Möglichkeiten habe. Zuerst habe ich also den Deutschkurs bei Hospitality besucht. Ziemlich bald gab es viele Gespräche mit den Mitarbeitenden dort, in denen wir gelernt haben, wie es hier in Deutschland läuft. Was ist eine Ausbildung? Warum soll ich ein Praktikum machen? Für einen Afghanen ist das eine komische Vorstellung: Umsonst arbeiten, das macht doch niemand. Für mich war das alles fremd, ich war verwirrt und habe das alles nicht verstanden.

Vian Monfared: Ich habe erst in Deutschland Deutsch gelernt. Angefangen habe ich in meinem Wohnheim, wo ich zwei Jahre gewohnt habe. Eine Freundin hat mir dann Hospitality empfohlen und dann habe ich dort angefangen und weitergelernt. Das war 2018.

Ihr macht beide eine Ausbildung beziehungsweise habt diese schon hinter euch. Könnt ihr berichten, wie es dazu kam und was ihr heute macht?

Vian Monfared: Ich wollte gerne eine Ausbildung anfangen, aber mir haben Informationen gefehlt. Ich wusste nicht, welche Ausbildungen gut für mich wären, oder ob ich nicht direkt anfangen sollte zu arbeiten. Ich brauchte Orientierung und Informationen. All das habe ich bei Hospitality gefunden. Zur Orientierung habe ich dort ein Praktikum in einem Hotel gemacht. Da habe ich gemerkt, dass mir dieser Beruf Spaß macht und ich eine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe machen möchte. Dann habe ich noch ein Praktikum gemacht. Im Melia-Hotel. Das hat gut geklappt. Nach dem Praktikum hat mir das Hotel dann zuerst eine Einstiegsqualifizierung und dann einen Ausbildungsplatz angeboten. Im November habe ich meine Abschlussprüfungen.

Mohammad Mohammadi: Als ich zu Hospitality kam, habe ich dort für drei Monate ein Praktikum bei den kiezküchen gemacht. Die haben für uns eine Veranstaltung organisiert, wo wir Ausbilder:innen aus Hotels und Restaurants kennengelernt haben. Ich habe dann ein Praktikum in einem großen Berliner Hotel beginnen können. Nach dem Praktikum habe ich eben dort sechs Monate lang eine Einstiegsqualifizierung absolviert und anschließend auch dort eine Ausbildung begonnen. Das lief nicht so gut, und ich wollte dort weg. Ich bin zurück zu Hospitality und habe denen meine Situation erklärt. Letzten Endes habe ich gekündigt und durch Hospitality einen neuen Ausbildungsplatz gefunden. 2019 habe ich dann meine Prüfung bestanden. Seitdem arbeite ich als Koch bei den kiezküchen. Dort arbeite ich mit Geflüchteten. Ich zeige ihnen, was deutsche Küche ist. Oder internationale Küche. Ich denke, die Teilnehmenden sehen ein gutes Beispiel in mir. Ich kenne ihre Situation, ich spreche viel mit ihnen, versuche sie zu motivieren. Ich denke, sie vertrauen mir, weil ich auch einmal in ihrer Situation war. Ich freue mich, Menschen helfen zu können. Ich möchte das auch weitermachen.

Würdet ihr ARRIVO BERLIN Hospitality weiterempfehlen?

Vian Monfared: Ja, definitiv! Hospitality war eine große Hilfe. Es gibt so viele Informationen über den Arbeitsmarkt, die man dort bekommen kann. Die Unterstützung dort ist super. Egal ob du eine Arbeit oder eine Ausbildung suchst. Wenn du dich für eine Beschäftigung im Hotel oder in einem Restaurant interessierst, gehe dort hin: Du bekommst dort viel Unterstützung. Das Tolle daran ist, dass du danach auf eigenen Füßen stehst und deine eigene Zukunft in die Hand nehmen kannst.

Mohammad Mohammadi: Ja, natürlich! Was sie da machen, ist super. Sie helfen Menschen, die keine Vorstellung haben, was sie in Zukunft machen möchten. Ich hoffe, dass es ARRIVO BERLIN auch in ein paar Jahren noch geben wird. Es gibt immer noch so viele Frauen, junge Mädchen und Männer, die wissen gar nicht, was sie machen möchten, keinen Plan haben. Diese Menschen brauchen einen Ort, wo sie hingehen können. Wo man sie versteht. Und wo ihnen geholfen wird.

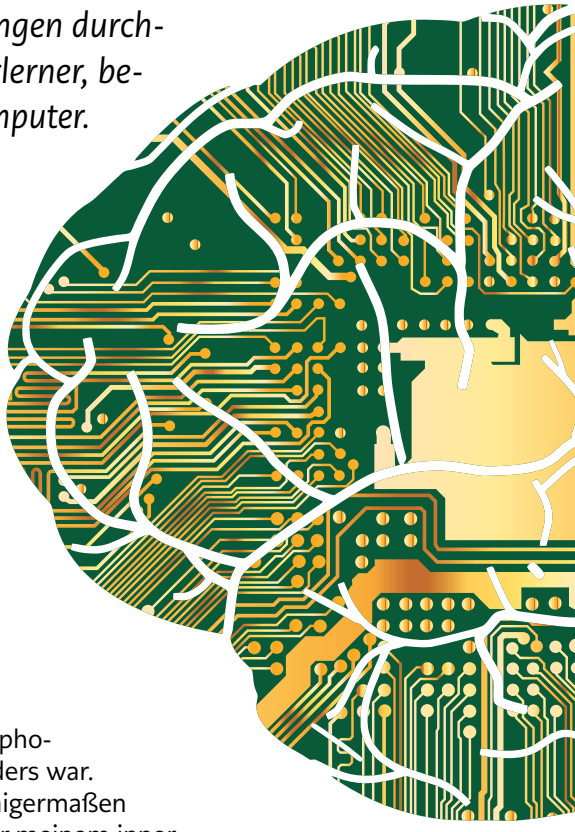
ARRIVO BERLIN Hospitality

kiezküchen gastronomie & bildungszentrum waldenserstraße
Waldenserstraße 2-4
10551 Berlin

Telefon: 030 | 397 391 69
E-Mail: arrivo-hospitality@bildungsmarkt.de

Neben *der* Käse ist der Sprachcomputer

Wer die deutsche Sprache souverän verwenden möchte, muss kontinuierlich grammatikalische und lexikalische Sprachberechnungen durchführen. Dr. Johnny Van Hove, selbst ein autodidaktischer Dauerlerner, beschreibt hier seine Erfahrungen mit seinem innerlichen Sprachcomputer. Eine Kolumne.



In seinem Buch „Deutsch für alle. Das endgültige Lehrbuch“ berichtet der aus dem Irak geflüchtete und mehrfach preisgekrönte Romanautor Abbas Khider über seinen alltäglichen Kampf mit der deutschen Sprache. Er tut das anhand einer Metapher:

„Ich bin wie ein kleiner Sprachcomputer, der aufwändige Berechnungen vornehmen und seinen Prozessor, die Festplatte und den Arbeitsspeicher an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit treiben muss, damit ich kommunizieren kann.“

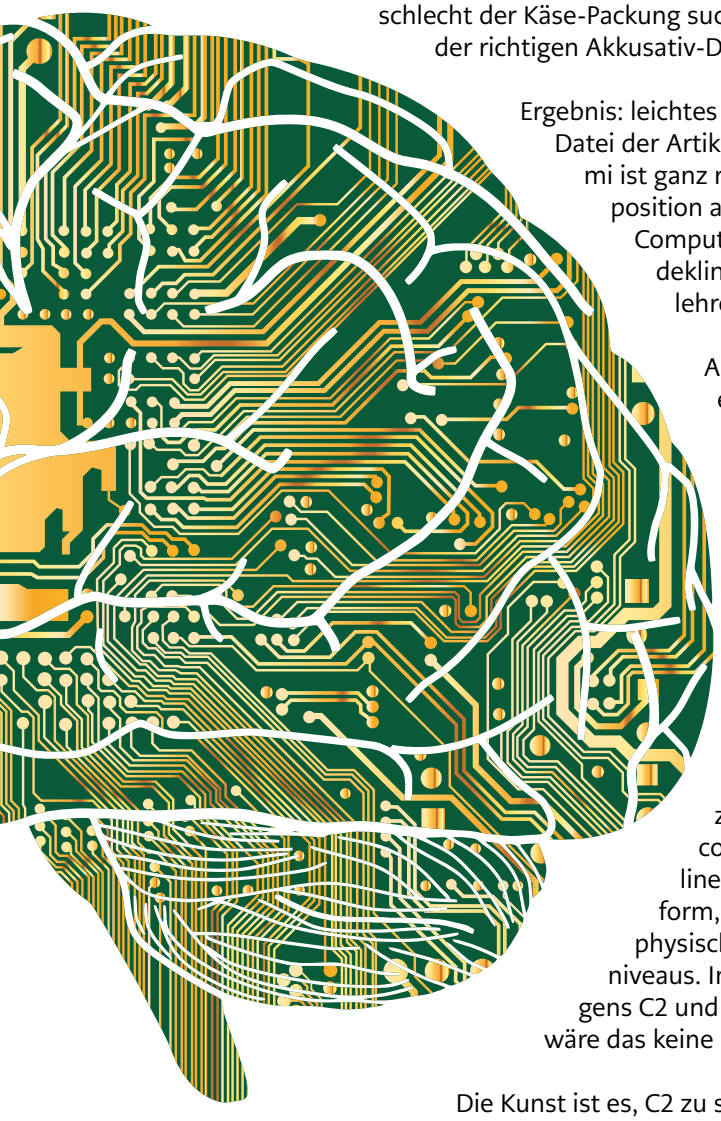
Als Dauerlerner der deutschen Sprache halte ich diese Metaphorik für zutreffend, auch wenn mein Weg ein anderer als Khiders war. Im Gegensatz zum Autoren kam ich freiwillig, sicher und einigermaßen vorbereitet nach Deutschland: Autodidaktisch konnte ich vor meinem innereuropäischen Umzug meine wenigen Schulkenntnisse einer Sprache auffrischen, die ohnehin zur gleichen Familie meiner Muttersprache gehört. Mangel an Übung gab es auch nie, da ich hierzulande recht schnell in ein recht freundliches, hauptsächlich deutschsprachiges soziales und berufliches Milieu aufgenommen wurde.

Nichtdestotrotz ist er auch ein Teil von mir, der Sprachcomputer, dauerhaft gefüllt mit einer Vielzahl von Tabellen und Listen voller Deklinationen, Verbflexionen, Pronomen, Präpositionen und unregelmäßigen Verben. Ein persönliches Best-of der Eigenheiten der deutschen Sprache, ein systematisiertes Wirrwarr von offiziellen und persönlichen Faustregeln der Grammatik ist er geworden. Muttersprachler:innen schauen hier nicht durch und können hier auch nur beschränkt unterstützen, sie haben ihren eigenen Kompass namens Sprachgefühl: „Das ist eben so.“

Ohne Sprachcomputer wäre die Produktion augenscheinlich banaler Sätze für die Sprachlernenden nicht möglich. Ein Beispiel:
„Den Käse kannst du neben die Salami in den Kühlschrank legen.“

Alleine schon die korrekte Deklination der Artikel in diesem Satz braucht ein paar Megabyte innerlichen Speichers. Wörter, die auf -e oder -i enden, sind artikeltechnisch häufig weiblich, höre ich meinen Schullehrer in einem Soundbite meines Sprachcomputers noch überzeugt sagen, Käse stellt aber eine Ausnahme dar, musste ich aus unzähligen Momenten der Fehlbenutzung des Käse-Artikels in der Praxis feststellen. Befehl an Sprachcomputer: Öffne die Liste der nicht-weiblichen Wörter mit -e oder -i: *der Käse* also.

Nächste Hürde: die Akkusativ-Deklination gleich am Anfang des Satzes. Die ist immer schon problematisch, und man verflucht sich selbst, dass man diesmal nicht (wie immer) mit dem Subjekt angefangen hat. Denn während der Sprachcomputer gerade noch das Geschlecht der Käse-Packung sucht, taucht nun gleichzeitig bereits die Frage der richtigen Akkusativ-Deklination zu Beginn des Satzes auf.



Ergebnis: leichtes Innehalten in der Kommunikation, kurz die Datei der Artikeldeklination aufrufen: *den* Käse. Die Salami ist ganz regulär weiblich, taucht aber vor einer Präposition auf, die laut einer weiteren parallel geöffneten Computerliste sowohl mit Akkusativ als auch Dativ dekliniert werden kann. Soundbite meines Schullehrers: „Aktivität führt zum Akkusativ."

Abwägen der Lesearten: Ruht die Salami? Ja, eigentlich liegt die da schon, also: Dativ (*der* Salami). Gleichzeitig: Die Salami kann bei so viel Aktion im Kühlschrank nicht ganz aus der Aktivität ausgeschlossen werden. Ich wage also: Akkusativ, die Salami. Der Sprachcomputer in Aktion.

An schlechten Tagen hat der menschliche Sprachcomputer durchaus auch Fehlleitungen. Grammatikalische Schemas wurden irgendwie verlegt, lexikalische Tabellen öffnen sich nicht oder zu langsam, Neustarts sind erforderlich, um den Satz verständlich zu Ende zu führen. Die Existenz des Sprachcomputers bedeutet somit nicht unbedingt eine lineare Lernkurve nach oben, denn die Tagesform, der Kontext und die eigene psychische und physische Verfassung führen nicht selten zu Parallelniveaus. Im Beruf C1 und beim Arzt B2 also? Oder: morgens C2 und abends B2? Für Nicht-Muttersprachler:innen wäre das keine ungewöhnliche Kurve.

Die Kunst ist es, C2 zu sein, wenn man es muss, und zum B2 abzusacken, wenn der ohnehin überhitzte Sprachcomputer es braucht. Über die Jahre lernt man wie – ein höchst individueller Prozess, behaupte ich mal. Und ein sehr langer und mühevoller. Khider spricht allen Sprachlernenden aus der Seele, wenn er über den eigenen Sprachcomputer schreibt:

„Seit Jahren funktioniert das alles zwar einwandfrei, aber nur mit großem Kraftaufwand. Und trotz aller Mühe unterlaufen mir noch immer Fehler, Stilblüten oder linguistische Lächerlichkeiten."

Mit Erfahrungsschatz und Esprit zum Erfolg

Patrick Heber

ARRIVO BERLIN

SHK

Im Rahmen des vom Bundesbildungsministerium geförderten Programms BOF (Berufliche Orientierung für Zugewanderte) des Bundesinstituts für Berufsbildung haben Geflüchtete in Berlin bereits seit Beginn des Jahres 2016 die Möglichkeit, den Beruf des Anlagemechanikers für Sanitär, Heizung und Klima kennenzulernen, Kontakte zu Ausbildungsbetrieben zu knüpfen, die Sprachkenntnisse zu verbessern und im Anschluss eine Erstausbildung aufzunehmen. Nach dem großen Erfolg in der ersten Förderphase stellte sich jedoch schnell die Frage: Wer unterstützt die neuen Auszubildenden weiter auf ihrem schwierigen Weg in der Berufsausbildung?

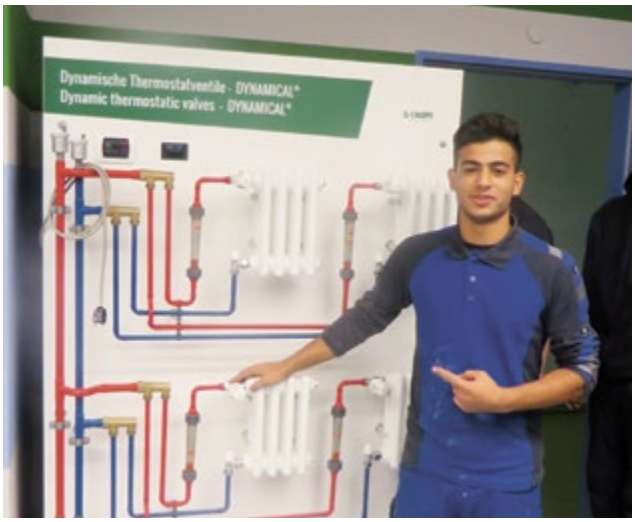
Begleiten und fördern

Gemeinsam mit dem Projektverbund ARRIVO BERLIN und der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales entwickelte die Innung SHK Berlin das Pilotprojekt ARRIVO BERLIN SHK. Es startete im Juni 2017 unter dem Namen ARRIVO „Starthilfe für Geflüchtete in Ausbildung“ in die erste Runde, zunächst mit dem Auftrag, junge Geflüchtete bei der Ausbildungsplatzsuche im Bereich SHK zu unterstützen und Auszubildende, die ihre Ausbildung bereits begonnen hatten, in den ersten Monaten zu begleiten und zu fördern.

Anfang 2019 wurde der Projektname in ARRIVO BERLIN SHK geändert und die Teilnahmedauer zunächst auf 18 Monate erweitert. Seit April 2020 umfasst die Teilnahmedauer nun 22 Monate. Jetzt können die Auszubildenden bis zur Gesellenprüfung Teil 1 unterstützt werden. Aber auch danach wollen wir sie nicht alleine lassen und vermitteln sie deshalb gerne in das Mentoren-Projekt ITAM (Ausbildung im Tandem meistern) oder zu ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching und in das Mentoring-Programm VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen), mit deren Unterstützung sie bis zur Gesellenprüfung Teil 2 begleitet werden können.

TRÄGER

Die **Berliner Innung SHK (Sanitär, Heizung, Klempner, Klima)** vertritt als Fachverband die Interessen der SHK-Berufe Anlagenmechaniker:in SHK, Ofen- und Luftheizungsbauer:in sowie Klempner:in.



Eine fruchtbare Kombination

Bei ARRIVO BERLIN SHK wird individuelle Betreuung groß geschrieben. Die Begleitung übernehmen professionelle Coaches, die über einen Studienabschluss in sozialen Bereichen, zum Beispiel Psychologie, Sozialpädagogik oder Ähnliches, verfügen. Die Förderung umfasst neben den persönlichen Anliegen der Auszubildenden auch den fachtheoretischen Teil der Ausbildung, also den Förderunterricht zu den Berufsschulthemen und die Förderung und Festigung der Fachsprache.

Für den fachlichen Teil stehen Fachdozenten bereit. Dabei setzen wir auf eine Mischung aus ehemaligen Lehrer:innen aus der Berufsschule, die nach Eintritt in den Ruhestand ihr profundes Wissen an die kommenden Generationen weitergeben wollen, und jungen Dozent:innen, die gerade am Anfang ihrer Karriere stehen. Beide Generationen ergänzen sich, sodass sich zu einem riesigen Erfahrungsschatz Frische und Esprit gesellen. Eine einzigartig fruchtbare Kombination, die zusammen mit den Qualitäten der Coaches wesentlich den großen Erfolg von ARRIVO BERLIN SHK garantiert.

Aus dieser Startkonfiguration heraus wurde das Projekt immer weiterentwickelt, unser Erfahrungsschatz wurde größer und größer. Wesentliche Impulse konnten aus der Zusammenarbeit der Innung SHK mit anderen Projekten der Erwachsenenbildung wie EGA (Erwachsenengerechte Ausbildung), QSInova (Qualifizierung, Sprache, Integration) und dessen Nachfolgeprojekt EMSA (Erfolg mit Sprache und Abschluss) übertragen werden. Die Projekte zielen darauf ab, Erwachsene mit entsprechender beruflicher Erfahrung auf die Gesellenprüfung und das Arbeitsleben vorzubereiten – das ist auch das Ziel für die Auszubildenden in unserem Projekt. Zwar sind sie jünger, aber in vielen Bereichen wie etwa dem Erlernen der Fachsprache haben sie ähnliche Problematiken.

Aus der täglichen Arbeit

Unsere Mitarbeiter:innen sind mit den anfallenden Problemen, die im Verlauf der Ausbildung auftreten, erfahren und finden immer eine Lösung, um drohende Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Ein Beispiel:

Ein Auszubildender ist sehr unzufrieden mit dem Verlauf seiner Ausbildung und möchte deshalb die Ausbildung kündigen. Unsere Coaches übernehmen die Rolle des Vermittlers und besprechen zunächst mit dem Auszubildenden und gegebenenfalls dem Ausbilder/Ausbildungsbetrieb die Problematik. In den meisten Fällen werden bei den gemeinsamen Gesprächen die Sichtweise der Beteiligten beleuchtet und Lösungen gefunden. Im Ergebnis können die Unstimmigkeiten beseitigt werden und das Ausbildungsverhältnis geht weiter.

In einzelnen Fällen kann es sein, dass es zu keiner Einigung kommt und der Auszubildende den Wunsch nach einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes hat. An dieser Stelle suchen unsere Coaches gemeinsam mit dem Auszubildenden einen passenden neuen Ausbildungsbetrieb, in den er dann wechseln kann.

Notwendige Schritte des Ausbildungsplatzwechsels (Auflösungsvertrag, neuer Ausbildungsvertrag, Umschreiben in der Ausbildungsrolle und so weiter) werden von unseren Coaches in Absprache mit den Beteiligten begleitet.

Ein Ausbildungsabbruch wurde verhindert und die Ausbildung geht weiter, entweder im aktuellen Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Ausbildungsbetrieb.

Weitere Situationen, die immer wieder auftreten, liegen in den persönlichen Belangen des Auszubildenden. Neben Problemen im Bereich des alltäglichen Lebens, wie etwa der Umgang mit Miete, Mietschulden, Handyverträgen oder notwendigen Versicherungen (um nur einige zu nennen), gibt es auch extrem schwerwiegende existenzielle Probleme.

Wenn es beispielsweise um die Aufenthalts- oder Beschäftigungserlaubnis geht oder Familienmitglieder, Verwandte oder Freunde von Krisensituationen im Heimatland betroffen sind, ist das für unsere Teilnehmenden extrem belastend und ohne Unterstützung kaum lösbar. Hier ist es mehr als wertvoll, eine entsprechende Begleitung in Form der Coaches zu haben. Natürlich sind unsere Coaches keine allwissenden Universalgelehrten, aber wenn sie einmal nicht weiterwissen, wissen sie, wen sie mit ins Boot holen können, um eine professionelle Begleitung zu gewährleisten und effektive Hilfe zur Lösung des Problems leisten zu können.

Wir können hier nicht alle Varianten der anfallenden Aufgaben nennen oder beschreiben, da diese so vielfältig sind, dass es jeden Tag zu neuen, spannenden, aber auch sehr berührenden Situationen kommt, die wir mit viel Herz und Verstand lösen müssen.

Das Projekt leistet einen sehr hohen Beitrag zur Integration von Menschen, die zu uns kommen und sich ein neues Leben aufbauen möchten. Andererseits leistet es einen ebenso großen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel im Bereich des Berliner Handwerks.

Ein Projekt, das bleiben und sogar auf andere Gewerke ausgeweitet werden muss, denn das beste Mittel gegen den Fachkräftemangel ist eine solide Unterstützung während der Ausbildung.

ARRIVO BERLIN SHK

Innung SHK Berlin,
SHK Kompetenzzentrum
Grüntaler Straße 62
13359 Berlin

Telefon: 030 | 493 003 21
E-Mail: arrivo-shk@shk-berlin.de

Botschaften aus dem Handwerk – Fachkräftesicherung durch Vielfalt

Botschafterinnen und Botschafter des Handwerks

Von Katharina Hamann

„Vielfalt zeigen – Fachkräfte gewinnen!" – hinter dieser Message verbirgt sich die Modellinitiative „Botschafterinnen und Botschafter des Handwerks" (BBH). Sie wird von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH e.V.) im Rahmen ihrer Aktivitäten im Multiplikatorenprojekt des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (MUT IQ) umgesetzt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert. Seit April 2021 ist ARRIVO BERLIN mit sechs Boschafter:innen Teil der Initiative.

Peer-to-Peer-Ansatz: Vielfalt im Handwerk fördern

Ziel der Initiative ist es, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern und so nicht nur zur Fachkräftesicherung im Handwerk beizutragen, sondern auch Vielfalt im Handwerk zu fördern.

Vielfalt – das zeigen die Botschafter:innen der Initiative, die im Handwerk tätig sind. Sie alle haben eine Zuwanderungs- oder Migrationsgeschichte und sind erfolgreiche Handwerker:innen: Einige haben als Meister:in ihren eigenen Betrieb, andere sind Gesellinnen und Gesellen oder befinden sich noch in der Ausbildung. Für sie alle ist das Handwerk in Deutschland zur Heimat geworden.

Jetzt engagieren sie sich ehrenamtlich, um als Vorbilder und direkte Ansprechpartner:innen interessierte Ratsuchende und Zugewanderte zu informieren. Dabei profitieren die Botschafter:innen von ihrer Mehrsprachigkeit und ihrer eigenen Zuwanderungsgeschichte, wodurch ihnen ein authentischer Zugang zur Zielgruppe gelingt. Damit stellt der Peer-to-Peer-Ansatz sicher, dass Ratsuchende keine Hemmungen haben müssen und ihre Fragen zum Handwerk stellen können.

Direkte Ansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Bei der Beantwortung dieser Fragen werden die Botschafter:innen stets von der zentralen Koordinierungsstelle der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. begleitet. Gemeinsam mit den Handwerkskammern vor Ort qualifiziert das Team die Botschafter:innen und unterstützt sie bei ihren Einsätzen.

Durch die Qualifizierungen sollen sie nicht nur Souveränität gewinnen, sondern auch Spaß an ihrem Ehrenamt haben. So drehen die Botschafter:innen

Die Initiative ist eingebettet in das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung, auch bekannt als „IQ Netzwerk ". Gemeinsames Ziel der Beratungs- und Qualifizierungsprojekte des IQ Netzwerks ist es, Zugewanderten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Videos über sich und ihren Beruf, besuchen Veranstaltungen an Sprachschulen und auf Messen und beraten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, auch im Online-Format. Sie geben dabei einen authentischen Einblick in ihre Karriere im Handwerk, ihre Erfolge und weisen auf die Hindernisse hin, die einem eventuell begegnen werden. So können sie die Integration vieler Menschen positiv beeinflussen.

Kernstück der Initiative: passgenaue Unterstützung beim Aufbau vor Ort

Neben der Weiterbildung der Botschafter:innen bietet die Initiative den Partnerorganisationen eine passgenaue Unterstützung vor Ort an. Das heißt: Es werden Impulse gegeben und Materialien für die Ansprache der Zielgruppe bereitgestellt. Das Prozessmanagement innerhalb der Initiative und auch externe Kooperationen können bei Bedarf unterstützt und begleitet werden.

Auch für die Durchführung von Veranstaltungen, Aktionen und Social-Media-Aktivitäten kann bei Bedarf Unterstützung angeboten werden. Dazu gehört auch die Betreuung von Veranstaltungen durch technischen und konzeptionellen Support. Mit dem Konferenzsystem *BigBlueButton* steht außerdem eine DSGVO-konforme digitale Plattform zum Austausch bereit. 2020 wurde mit Hilfe dieser Plattform ein neues Schulungskonzept erstellt: Die BBH Academy bietet einmal im Monat Themen zur Weiterbildung für die Botschafter:innen an – online und kostenlos.

Video-Projekt: authentischer Blick aus dem Handwerk ins Handwerk

Innerhalb der BBH Academy konnten sich die Ehrenamtlichen unter anderem zu professioneller Videoproduktion mit dem eigenen Smartphone schulen lassen. Die Schulungen – angefangen beim Storyboard über Kameraeinstellungen bis hin zum Schnitt – befähigen die Ehrenamtlichen dazu, kompetent ihre eigenen Videos zu produzieren und zu drehen.

Die Videos spiegeln die Vielfältigkeit der Handwerksberufe und die Leidenschaft wider, mit denen die Botschafter:innen ihre Berufe ausüben. Neben der Darstellung des Arbeitsalltags erklären die Videos auch die duale Ausbildung für Menschen, die sich kein genaues Bild davon machen können: Zugewanderte, die das Ausbildungssystem noch nicht kennen, können so wertvolle Informationen erhalten, was wiederum späteren Ausbildungsabbrüchen vorbeugt.

Kooperation mit ARRIVO BERLIN

Seit April 2021 ist nun auch ARRIVO BERLIN Koordinierungspartnerin der Initiative: Mit dem gemeinsamen Ziel, jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine berufliche Perspektive zu bieten, hat sich die Technische Koordinierung der Ausbildungsinitiative mit der BBH-Initiative und dem Teilprojekt ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching der Handwerkskammer Berlin vernetzt.

Am 16. November 2021 wurden bei einem Workshop in der Metallinnung die Berliner Botschafter des Handwerks ernannt. Kawthar K., Hassoumi M. A., Zaid A., Essam A., Alaa A. und Abdulwahab W. freuen sich auf ihre kommenden Einsätze in der Bundeshauptstadt, um noch mehr Menschen mit Fluchtgeschichte für eine Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung im Handwerk zu begeistern – eine Win-win-Situation für alle.

Katharina Hamann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team der Zentralen Koordinierungsstelle der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

Büro Berlin
Michael Rautenberg
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin

Telefon: 0157 | 805 399 90
E-Mail: mrautenberg@zwh.de

Und die Reise beginnt

RingPraktikum

Was 2010 als Azubi-Recruiting-Instrument für Schüler:innen begonnen hatte, wurde im „Sommer der Flucht“ auf die berufliche Integration Geflüchteter übertragen: Seit September 2015 ist das Unternehmensnetzwerk Großbeerenstraße mit einem speziellen RingPraktikum Teil von ARRIVO BERLIN. Über betriebliche Praktika erhalten junge Menschen mit Fluchthintergrund zunächst eine berufliche Orientierung – vor allem im technisch-gewerblichen Bereich, aber auch in kaufmännischen Berufen, in Verwaltung oder Buchhaltung. Wenn alles gut läuft, folgt danach der Einstieg in den Beruf. Jährlich finden mittlerweile rund 50 Geflüchtete mit Unterstützung des Projekts eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz.

Im Interview berichten die Projektleiter Dr. Thomas Nittka und Guido Monreal sowie ihre Mitarbeitenden Daniela Schlele, Yasemin Kural und Mohammed Moulla von ihren Erfahrungen in der Praxis.

Wie kam es 2015 beim Netzwerk Großbeerenstraße zu der Idee, das Schüler-RingPraktikum® zu adaptieren, um Geflüchtete in Ausbildung zu bringen?

Guido Monreal: Bereits 2013 setzte das Unternehmensnetzwerk Großbeerenstraße mit seiner Initiative „Netzwerk mit Courage: Gegen Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung“ ein klares Signal gegen zunehmende politisch rechts motivierte Aktivitäten auf lokaler, Bundes- und europäischer Ebene. Die 55 Mitglieder verpflichteten sich, gegen jede Form von Rassismus, sowohl in den eigenen Unternehmen als auch im Umfeld, zur Förderung eines demokratischen Miteinanders aktiv zu sein.

Mit der verstärkten Zuwanderung geflüchteter Menschen 2015 erhielt diese Initiative zusätzliche Impulse. Das Netzwerk entwickelte eine Kette zielführender Aktivitäten zur Unterstützung Geflüchteter, darunter das ARRIVO BERLIN RingPraktikum zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit einem passgenauen Matching von Unternehmen und Interessenten.

Erinnern Sie sich noch an einen der ersten Teilnehmenden?

Thomas Nittka: Nein, dazu waren zu viele Teilnehmende im Laufe der Jahre bei uns, wir hatten mit über 800 Personen Kontakt. Meine besondere Erinnerung gilt dem Kontakt mit früheren Teilnehmenden, die ihre Ausbildung beendet haben und jetzt zufrieden mit gesichertem Aufenthaltstitel in Berlin arbeiten. Es ist schön zu sehen, was aus ihnen geworden ist und dass wir helfen konnten.

Wie kommen Interessenten zu Ihnen?

Daniela Schlele: Viele über Mund-zu-Mund-Propaganda, ARRIVO BERLIN ist ja mittlerweile sehr bekannt. Teilnehmende werben auch oft Freunde und Bekannte, wir haben gute Kontakte zu einzelnen Jobcentermitarbeitenden und zu einigen Übergangswohnheimen. Früher gab es auch vereinzelt Infoveranstaltungen in Willkommensklassen. Und einige kommen auch gezielt über Facebook auf uns zu.

Ich bin ein 29-jähriger Geflüchteter aus Eritrea und möchte als Techniker arbeiten. Jetzt sitze ich bei Ihnen im Büro und hoffe, dass Sie mich unterstützen können. Was erwartet mich nun?

Daniela Schlele: Wir lernen uns in einem lockeren Erstgespräch gegenseitig kennen. Schauen uns zusammen Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen an und versuchen grob herauszufinden, wo die Reise hingehen kann. Und was dazu noch benötigt wird: Ist noch ein weiterer Deutschkurs notwendig? Müssen Zeugnisse anerkannt werden, wie sieht es mit der Arbeitserlaubnis aus und so weiter. Danach entscheiden wir, ob der oder die Interessent:in ins Projekt aufgenommen werden möchte, und laden ihn oder sie zu einem weiteren Termin zum Kompetenztest und eventuell Spracheinstufungstest ein. Und die Reise beginnt …

Im Laufe der Jahre hat ARRIVO BERLIN RingPraktikum viel ausprobiert, um passgenaue Angebote für geflüchtete Menschen zu entwickeln. Welche haben sich besonders bewährt?

Mohammed Moulla: Unser CAD-Kurs (rechnergestütztes Zeichnen) mit 3D-Druck und unsere Cisco-Technologie-Kurse online als Basis für den Einstieg in die IT-Ausbildung. Insbesondere aber auch unsere Angebote zum Deutschlernen wie ein berufsbegleitender B2-Sprachkurs mit intensiver Prüfungsvorbereitung, unser Sprachcafé mit Fokus auf Bewerbungsgespräche und unser dreiwöchiger Fachsprachkurs direkt vor dem Jobeinstieg im Bereich Verkauf und IT.

TRÄGER

Die **TeachCom Edutainment gGmbH (TCE)** im Netzwerk Großbeerenstraße entwickelt und organisiert als Bildungsdienstleister Strategien und Projekte zur innovativen Aus- und Weiterbildung. Das Netzwerk Großbeerenstraße ist ein Zusammenschluss von Unternehmen aus Berlins zweitgrößtem Industrie- und Gewerbegebiet in Marienfelde/Mariendorf.

Die Unterstützung beim Spracherwerb spielt bei allen Projekten von ARRIVO BERLIN eine große Rolle. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

Daniela Schlele: Auffällig ist, dass oftmals die schriftliche und mündliche Sprachkompetenz weit auseinanderliegen. Oft fehlt einfach die Übung beim Sprechen und sogar ein Teilnehmender mit C1 tut sich schwer beim Telefonieren oder im Vorstellungsgespräch und kommt dann „nicht so gut rüber". Auf der anderen Seite gibt es auch Teilnehmende, die trotz B1 schon sehr gut sprechen, weil sie es einfach täglich in Schule und Freizeit oder im Job tun. Hier muss man dann aufpassen, dass im Falle der Ausbildung auch das Schriftliche in der Berufsschule gut klappt.

Wie gelingt es Ihnen, Unternehmen zu überzeugen, auf Geflüchtete als Mitarbeitende zu setzen?

Yasemin Kural: Wir zeigen dem Unternehmen die Qualitäten der Bewerber:innen auf. Die Zuverlässigkeit und Motivation bei unseren Teilnehmenden sind oftmals überdurchschnittlich hoch. Die sprachlichen und teilweise auch schulischen Defizite versuchen wir mit Deutsch- und Nachhilfeangeboten etwas auszugleichen. Zudem betreuen wir die Unternehmen hinsichtlich finanzieller Fördermöglichkeiten und arbeiten bei interkulturellen Diskrepanzen mit dem Projekt BidZ (Berufsintegration durch Zusammenarbeit) des Netzwerks Großbeerenstraße zusammen, das sich die Förderung von Diversität in Unternehmen zur Aufgabe gemacht hat.

Hat sich die Einstellung von Betrieben zu Geflüchteten als Mitarbeitende im Laufe der vergangenen sieben Jahre geändert?

Yasemin Kural: Anfangs wollte natürlich jedes Unternehmen etwas zur Unterstützung der vielen Schutzsuchenden beitragen und es war diesbezüglich leichter, die Geflüchteten unterzubringen. Der Fokus lag hier stärker auf Helfen und Integrieren. Heute werden die Geflüchteten mehr wie alle anderen Bewerber:innen behandelt und es gibt nicht mehr so viele Zugeständnisse. Da die Geflüchteten sich aber auch fachlich und sprachlich entwickelt haben, gleicht sich das wieder aus.

Auf den Spuren der Formel 1

Für die Besucher des Sommerfests des Netzwerks Großbeerenstraße im Juni 2018 bauten zehn Teilnehmende des ARRIVO BERLIN Ring-Praktikums eine Rennstrecke für eine Carrera Autorennbahn auf einem etwa sechs Quadratmeter großen Spielfeld als Holzkonstruktion.

Zwei Wochen lang arbeiteten sie hochmotiviert und tatkräftig an der Umsetzung des Projekts. Die Teilnehmenden teilten sich in zwei Gruppen und schlüpften in die unterschiedlichsten Rollen: Sie wurden zu Projektmanagern, Ingenieuren, Kaufleuten und Eventmanagern.

So entwarfen sie gemeinsam die Tischkonstruktion, planten und besorgten das Material, erstellten eine Aufbauanleitung am PC, montierten, testeten und entschieden über eine mögliche Rennstreckenerweiterung und organisierten schlussendlich den Aufbau und die Standbetreuung am Fest selbst. Die Carrerabahn wurde zu einer der Hauptattraktionen des Sommerfests.

Was ist nötig, damit Geflüchtete ihren Weg in eine berufliche Zukunft in Deutschland finden können?

Mohammed Moulla: Engagement und Motivation – also die Bereitschaft, aktiv im Bewerbungsprozess mitzuarbeiten. Und Flexibilität – wenn Plan A nicht klappt, brauchen wir einen Plan B oder C. Und „last but not least“ natürlich: Deutsch, Deutsch, Deutsch!

Yasemin Kural: Oftmals mangelt es auch an der realistischen Einschätzung, was hier beruflich möglich ist. Und oft fehlt das Wissen, wie viele Wege es teilweise gibt, dass man manchmal kleiner anfangen muss und sich auch im Unternehmen weiterentwickeln kann. Und es fehlt definitiv am Überblick, wie viele verschiedene (Ausbildungs-)Berufe es in Deutschland tatsächlich gibt.

Wir schreiben das Jahr 2025 und blicken auf Berlin. Welche Rolle spielt das ARRIVO BERLIN RingPraktikum in drei Jahren bei der Integration von Geflüchteten?

Daniela Schlele: Wir möchten natürlich gerne an unseren Erfolg der letzten Jahre anknüpfen und unsere derzeitigen Formate weiter ausbauen und anpassen. Wir möchten uns noch stärker der Vermittlung in die duale Ausbildung zuwenden. Hier spielen eine große Rolle die richtige Vorbereitung, die auch über eine Einstiegsqualifizierung (EQ) erfolgen kann, sowie die „Nachsorge“ nach erfolgter Vermittlung ins Unternehmen, da nach wie vor viel zu viele Ausbildungen vorzeitig abgebrochen werden.

Thomas Nittka: Wir denken, dass es da auch in drei Jahren noch viel zu tun gibt. Die Übergangswohnheime sind voll mit Menschen, die sprachlich noch bei A0 bis A2 stehen und die wir (hoffentlich) in spätestens ein bis zwei Jahren beim Schritt in die Arbeitswelt unterstützen können. Gar nicht zu sprechen von den vielen Frauen, die es verstärkt zu mobilisieren und bedarfs- und familiengerecht in das Berufsleben zu integrieren gilt.

ARRIVO BERLIN RingPraktikum

TeachCom Edutainment gGmbH
Großbeerenstraße 2-10
Gebäude 3, OG 5, Raum 27
12107 Berlin

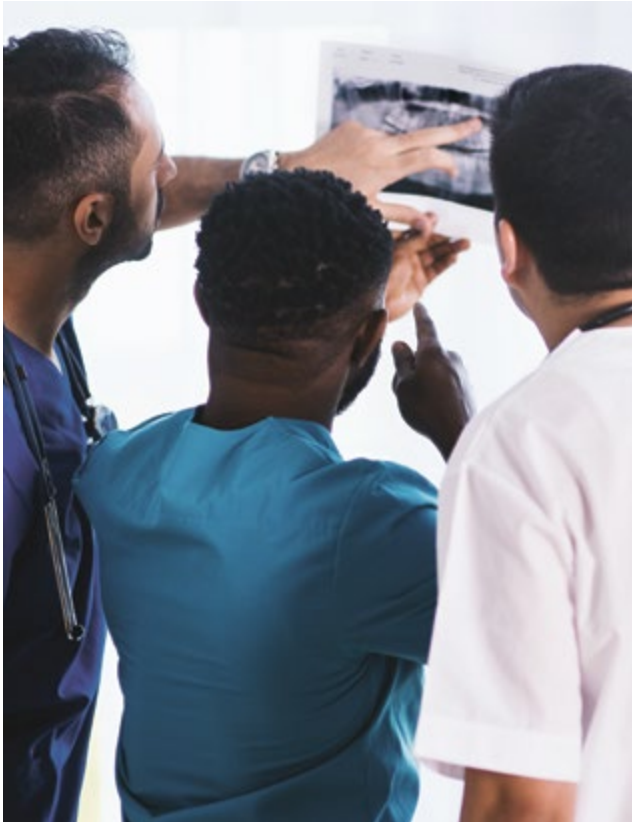
Telefon: 030 | 707 637 78 und 959 998 596
E-Mail: arrivo@teachcom-edutainment.de

Eine neue Tür öffnen

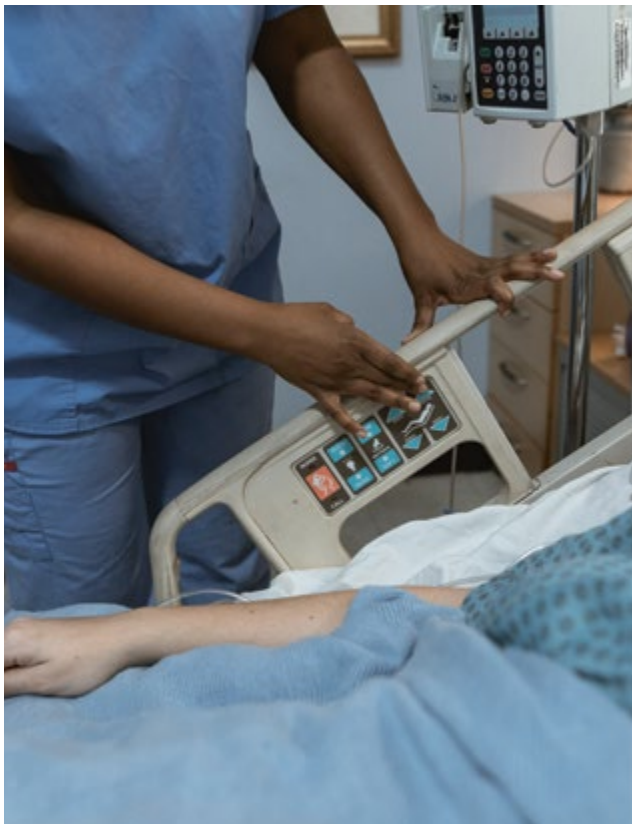
Gesundheit

Das Gesundheitswesen in Deutschland bietet zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten: von der Pflege und den medizintechnischen Berufen bis zu kaufmännischen Ausbildungen. ARRIVO BERLIN Gesundheit begleitet junge geflüchtete Menschen, die eine Ausbildung in diesem Sektor absolvieren wollen. Unsere Arbeit wird dabei vor allem von Fragen der Kultursensibilität und der interkulturellen Öffnung geprägt. Denn das Gesundheitswesen steht heute gleichermaßen vor den Herausforderungen, Patient:innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zu versorgen und die zunehmende Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte in den Unternehmen zu gestalten.

ARRIVO BERLIN Gesundheit bietet eine ganzheitliche Unterstützung an. Unsere Teilnehmenden werden bis zu zwölf Monate lang durch individuelles Coaching begleitet; sie lernen durch Praktika und Austausche mit Auszubildenden mit Fluchterfahrung unterschiedliche Berufe im Gesundheitsbereich kennen. In den Qualifizierungsmodulen erwerben und üben sie die Fachsprachen, die sie sowohl in der Praxis als auch in der Schule brauchen werden. Ein Schwerpunkt liegt zudem bei der Entwicklung und Anpassung von Lernstrategien. Nach dem Beginn einer Ausbildung werden die Teilnehmenden zudem in der Nachbetreuung individuell unterstützt, um persönliche und professionelle Herausforderungen während der Probezeit überwinden zu können.



Das Projektteam strebt danach, eine nachhaltige Inklusion in die Gesellschaft mitzugestalten, die sowohl aus den Ambitionen als auch aus den vielfältigen Kompetenzen geflüchteter Menschen entsteht. Unsere Teilnehmenden müssen die Herausforderung meistern, in einem Arbeitsumfeld Fuß zu fassen, das sich an eine steigende Zahl von Arbeitskräften und Patient:innen mit Migrationshintergrund noch gewöhnen muss. Das betrifft den Pflegebereich in großen Organisationen; aber auch in kleinen Betrieben wie Apotheken und Arztpraxen sowie in schulischen Ausbildungseinrichtungen stellt sich die Frage, wie Personal und Patient:innen aus unterschiedlichen Welten zusammenkommen können.



Eine häufige Antwort auf diese Frage lautet: Interkulturelle Kompetenzen fördern und ein gegenseitiges kulturelles Verständnis schaffen. Bei ARRIVO BERLIN Gesundheit wird dieser Ansatz in der alltäglichen Arbeit von einer transkulturellen Sichtweise ergänzt, die weniger die kulturelle Differenz, sondern Synergien und Gemeinsamkeiten der aufeinandertreffenden Kulturen ins Licht rückt.

Von der interkulturellen Öffnung des Gesundheitswesens hängt die erfolgreiche Inklusion unserer Auszubildenden mit Fluchterfahrung sowohl im Betrieb als auch in der Gesellschaft ab. Unsere Teilnehmenden sind Mitarbeitende und Patient:innen zugleich – sie können einerseits kultursensible Versorgung anbieten, andererseits aber auch selbst brauchen und sind deshalb als Mittler im System besonders geeignet. Eine unserer ehemaligen Teilnehmenden, Waleda F., die heute als pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin arbeitet, bringt dies so auf den Punkt:
„Wenn Sie eine Person sind, die vor dem Krieg flieht, um eine neue Lebensreise in einem neuen Land zu beginnen, können Sie die Erwartungen der Patient:innen und Kunden mit Fluchterfahrung besser verstehen. Sie wissen selbst auch, wie wichtig der Zugang zur Hilfe ist, da Sie den Mangel an Medikamenten und Ärzten erlebt haben.“

Unser Team – was wollen wir mit unserer Arbeit erreichen?

„Wir unterstützen junge Menschen darin, sich eine Zukunft aufzubauen, die ihnen Sicherheit und Unabhängigkeit schafft. Ich finde es dabei vor allem auch wichtig, sich Zeit für die Teilnehmenden zu nehmen, um ihnen aufzuzeigen, mit welchen Kompetenzen sie in die Berufswelt einsteigen und welchen bereichernden Einfluss sie haben können."

Ayda Wolde-Kidan, Projektkoordinatorin

„Durch meine Arbeit bei ARRIVO Gesundheit möchte ich einen kleinen Beitrag zur Vielfalt dieser Stadt und dieses Landes leisten. Vielfalt ist Arbeit, denn sie braucht Fürsprecher, die sich engagieren, die helfen, Barrieren abzubauen und Brücken zu schlagen. ARRIVO Gesundheit versucht genau dies zu tun."

Jelske Schlüter, Projektmitarbeiterin

„Ich finde es wichtig, in der Arbeit mit den Teilnehmenden deren eigene Stärken herauszuarbeiten. Ebenso sehe ich ein großes Potenzial, für Themen wie Interkulturalität oder Rassismus im Beruf aktiv sensibilisieren zu können."

Nadine Wagner, Projektmitarbeiterin

„Zum einen möchte ich das Gesundheitssystem diverser gestalten. Zum anderen finde ich es unglaublich wichtig, den jungen geflüchteten Menschen eine Perspektive in Deutschland zu bieten, mit der sie, nachdem sie oft alles verloren haben, vielleicht wieder etwas hoffnungsvoller in die Zukunft blicken können."

Anna Romberg, Projektmitarbeiterin

„Der Gesundheitsbereich hat eine immense gesellschaftliche Bedeutung und bietet Jobs mit tragfähiger Zukunft. Ich bin dabei, weil ich besonders geflüchteten Frauen helfen will, Zugang zu diesem Bereich zu bekommen. Wenn sie darin Fuß fassen, können sie sich damit einen festen Platz in unserer Aufnahmegesellschaft sichern."

Nadja Willner, Projektmitarbeiterin

Hoffnung gegeben – das sagen ehemalige Teilnehmende

„Das Schwierigste für mich auf dem Weg, eine Ausbildung zu finden, war, mit den Ämtern und Einrichtungen in Kontakt zu treten und zu wissen, welche Stelle zuständig ist und wie man es machen sollte. ARRIVO BERLIN hat mich sehr gut dabei unterstützt, etwa Briefe an Ämter zu schreiben, Abschlüsse zu übersetzen und Zeugnisse anerkennen zu lassen."

Omid A., Pflegefachmann

„Das Team hat mir wieder Mut und Hoffnung gegeben. Und ich kann jetzt wieder meinen Beruf ausüben!"

Basel A., Anästhesietechnischer Assistent

„ARRIVO BERLIN hat mich bei der Suche nach einem B2-Deutschkurs und einem Ausbildungsplatz unterstützt. Außerdem war ARRIVO für mich in Krisensituationen da, zum Beispiel als ich eine Ausbildung abgebrochen habe oder im schwierigen Umgang mit der Ausländerbehörde."

Mahmoud E., Gesundheits- und Krankenpflegehelfer

„ARRIVO BERLIN hilft bei der Ausbildungssuche und hat einen guten Umgang mit den Teilnehmenden. Vielen Dank für eure Hilfe und Unterstützung."

Malik H., angestrebte Ausbildung als Operationstechnischer Assistent

„Die Perspektive einer anderen Kultur ist immer wichtig, weil eine Person zum Beispiel eine ganz andere Sicht auf ein Problem haben kann. Das ist in Bereichen wie der Patientenaufnahme und -betreuung sehr hilfreich. Manche Kulturen haben andere „Ideologien" und darum auch andere Lösungsansätze für Probleme und dies kann eine neue Tür öffnen."

Reza H., Operationstechnischer Assistent

TRÄGER

Die **Wille gGmbH** unterstützt mit Bildungs- und Förderangeboten, individueller Beratung und Coaching Menschen auf ihrem Weg in die Erwerbsarbeit.

Ein Beispiel für die Wichtigkeit der Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte im Gesundheitswesen ist das Projekt MiMi – „Mit Migranten für Migranten". Das Angebot des Ethno-Medizinischen Zentrums e.V. richtet sich an Migrant:innen, die sich mit dem deutschen Gesundheitswesen nicht so gut auskennen. Engagierte Menschen mit Migrationsgeschichte werden zu interkulturellen Gesundheitslotsen ausgebildet und informieren ihre Landsleute in der jeweiligen Muttersprache über das deutsche Gesundheitssystem und zu Themen der Gesundheitsförderung, Prävention und Rehabilitation. Stefanie Klimmer (MiMi-Reha Erwachsene) und Dr. Flaminia Bartolini (MiMi-Reha Kids) beschreiben den Prozess der interkulturellen Öffnung im Gesundheitswesen folgendermaßen:
„Der erste wichtige Schritt ist, Ansprechpartner:innen zu finden, die offen für die Thematik sind und die Veränderung in ihren Institutionen anstoßen möchten. Die Akteur:innen sollten dann zum Thema transkulturelle Kompetenz geschult werden. Wichtig ist außerdem, dass alle Akteur:innen die Zugangsbarrieren zu den Angeboten des Gesundheits- und Rehabilitationssystems erkennen. Dazu zählen vor allem systembezogene, migrantenspezifische Barrieren, wie zum Beispiel Nachteile bei Beratung. Nur wenn diese Barrieren erkannt und abgebaut werden, können passende Angebote geschaffen werden oder die vorhandenen wirken."

Eine zentrale Barriere für die erfolgreiche Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in eine Ausbildung im Pflegebereich ist außerdem die Sprache. Das bestätigt uns auch eine Lehrerin der BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH. In dem größten Ausbildungscampus für Pflegeberufe in Deutschland wird eine sehr diverse Schülerschaft unterrichtet:
„Die Sprache, also die Kommunikation, ist ein sehr wichtiger Faktor in der Pflege und die entsprechenden Menschen, die einen interkulturellen Hintergrund mitbringen, sind gefordert, erst einmal die Sprache gut zu beherrschen. Das ist wichtig, um mit den zu Pflegenden sprechen zu können, um die Bedürfnisse herauszufinden und um ein gegenseitiges Verstehen überhaupt erreichen zu können. Eine wertfreie und unterstützende Kommunikation ermöglicht erst die Offenheit für Angebote."

Gezielte und differenzierte Sprachangebote für unsere Teilnehmenden sind deshalb ein wichtiger Schwerpunkt des Angebots von ARRIVO BERLIN Gesundheit. So bieten wir durch unsere Qualifizierungsmodule, die drei Mal wöchentlich stattfinden, eine sprachliche Unterstützung an, die sich speziell auf den Gesundheitsbereich fokussiert und auf eine Tätigkeit im Gesundheitsbereich vorbereiten soll. Dabei sollen die Teilnehmenden Unterstützung bei dem Erlernen der spezifischen Fach- und Bildungssprache bekommen, Lernstrategien sowie Sozialkompetenzen erwerben und auf die B2-Prüfung vorbereitet werden. Die Qualifizierungsmodule werden von der Projektmitarbeiterin und zertifizierten DaF- und DaZ-Lehrerin Jelske Schlüter geführt, die die Sprachbarriere kennt:

„Als Verantwortliche für die Deutschförderung im Projekt weiß ich, dass Sprache eines der größten Hindernisse auf dem Weg zu einer vielfältigen Gesellschaft ist. Mit meiner Arbeit setze ich mich dafür ein, dass unseren Teilnehmenden Türen geöffnet werden."

ARRIVO BERLIN Gesundheit

Die Wille gGmbH
Müllerstraße 56-58, Haus J
13349 Berlin

Telefon: 030 264 762 27
E-Mail: arrivo.die-wille@jsd.de

+++ 08:15 Die Projektleitung überfliegt den Pressespiegel zu den Stichwörtern Flucht und Arbeitsmarkt Ein Artikel über die neuesten Arbeitsmarktzahlen sticht hervor Der Artikel wird im Presseübersicht im internen Pressebereich auf der Dachmarkenwebseite eingepflegt +++ 08:45 Die To Do-Liste zeigt heute ist der Tag an dem der Artikel über den neuesten Bericht des IAB über die Rolle von Ehrenamtlichen im Integrationsprozess von Geflüchteten für den monatlichen Newsletter geschrieben wird Bericht gelesen Zitate rauskopiert Überlegungen zum roten Faden und zu den Kernpunkten des Artikels Eine Brücke zur Ausbildungsinitiative wird geschlagen Wer arbeitet systematisch mit Ehrenamtlichen zusammen Doppeltcheck in den Protokollen der Jours fixes Einleitung ausformuliert Griffiger Titel gebrainstormt Duden ist der beste Freund Es rollt +++ 09:15 Ein Teilprojekt ruft wegen der neuen Schulung zu dem Erfassungsinstrument der Teilnehmenden „Casian“ an Zur Sicherheit nochmal beim Dienstleister nachgehakt Das Teilprojekt per E-Mail über den neuesten Stand informiert Ein Anruf einer geflüchteten Person mit Interesse am Gesundheitswesen Voraussetzungen und Zugangskriterien abgeklopft Kontaktdaten des passenden Teilprojekts vermittelt Viel Erfolg und bis bald Nun zurück zum Artikel Die Arbeit bei der Technischen Koordinierung ist ein Rhythmus so viel ist klar

Ein Rhythmus wo man mit muss – Ein typischer Arbeitstag am Ende eines beliebigen Monats bei der Technischen Koordinierung

+++ 09:45 Die Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit überlegt sich eine Bildsprache für den Artikel Sucht Bilder und Copyrights in den einschlägigen Datenbanken Bildauflösung zu gering Bildgröße passt Visuelle Aussage kohärent Urheberrechtsangabe eindeutig Safety first Das Editorial überlegt geschrieben umformuliert Die Artikel werden verknüpft und verlinkt Eine runde Sache und wann kommt nochmal der letzte Artikel für den Newsletter +++ 10:15 Gleichzeitig Anruf eines Teilprojekts Ob der aktualisierte Flyer des Projekts freigegeben werden kann Förderhinweise Textlektorat Corporate-Identity-Aspekte prüfen Flyer freigegeben +++ 10:30 Die Mitarbeiterin für Vernetzung und Qualifizierung wertet die Evaluation der vergangenen Fortbildung zum Migrationspaket aus Teilnehmende sind zufrieden Referent hat einen guten Job gemacht Rückmeldung dazu an den Referenten Gleichzeitig zwei E-Mail-Anfragen von Multiplikatoren Erste E-Mail eine Bitte zum Kennenlernen der Angebotspalette von ARRIVO BERLIN Abstimmung mit dem Multiplikator Das passende Teilprojekt angefragt Kalender verglichen Einen Online-Termin vereinbart mit Multiplikator Teilprojekt und Technischer Koordinierung +++ 11:00

Währenddessen gibt die Projektleitung den letzten Schliff an den Newsletter-Artikel Quellenangaben und Zitate doppelt checken Füllwörter und Wortdopplungen raus Genitiv Dativ Nominativ Duden ist immer noch der beste Freund Faktizität und Genauigkeit an erster Stelle Die Kollegin der Öffentlichkeitsarbeit lektoriert den Text In einer Stunde ein Austauschgespräch mit einem Träger über die mögliche Zusammenarbeit mit dem Projektverbund Power Point und aktuelle Zahlen überarbeiten

+++ 11:30 Die nächste E-Mail für die Kollegin der Vernetzung und Qualifizierung Die Bitte eines Berliner Trägers um Unterstützung für einen jungen Geflüchteten der gerne eine Ausbildung machen will aber noch nicht genau weiß in welchem Wirtschaftsbereich Anruf beim Träger Klärung der Lage Verweis auf das richtige Teilprojekt Jetzt das Protokoll des letzten Austauschtreffens mit den Teilprojekten aufarbeiten intern abstimmen und gleich zum nächsten Punkt Die Vorbereitung des nächsten Jour fixe, des monatlichen Austausches mit den Teilprojekten Ice Breaker Schwerpunktthema Leitfragen vergangene Bedarfe der Teilprojekte reflektieren Power-Point-Folien vorbereiten Protokoll des vergangenen Austauschtreffens finalisieren und rumschicken +++ 12:15 Eine E-Mail des Kooperationspartners ZWH erreicht die Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit Ein neues Video der Boschafter:innen des Handwerks Definitiv etwas für den YouTube-Kanal von ARRIVO BERLIN Vermerk auf der To-do-Liste Auf der Webseite arrivo-berlin.de müssen die Termine aktualisiert werden die Teilprojekte haben ihre Veranstaltungen gemeldet Copy Paste Copy Paste Aha denkt die Mitarbeiterin sich inzwischen finden fast alle Seminare und Workshops wieder online statt Innerlicher Vermerk für einen Artikel oder Newsletter-Thema „Corona hat uns wieder fest im Griff“ oder so ähnlich +++ 13:20 Ein Anruf einer französischen Zeitung Ob wir Betriebe nennen können die erfolgreich Geflüchtete beschäftigen Kontakt mit dem relevanten Teilprojekt Rückmeldung an die Zeitung Termin gemacht für ein Kurzinterview über ARRIVO BERLIN Vielen Dank und wir hören uns bald +++ 14:30 Der lektorierte IAB-Bericht geht online Der layoutete Newsletter samt IAB-Bericht ist fertig Detailliertes Nachlesen Intensiver Austausch im Team Das Vier-bis-sechs-Augen-Prinzip Freigabe des Newsletters Planung der Veröffentlichung und der Zusendung an die Abonnenten am nächsten Tag +++ 15:15 Anruf Ein junger Mann aus Syrien bittet um Unterstützung Seit sechs Jahren in Berlin Integrationskurs Aushilfsjobs und B2-Deutschprüfung Ziel Ausbildung in Sanitär Heizung Klima An das entsprechende Projekt verwiesen und die Kolleg:innen des Teilprojekts informiert Die letzten Arbeitsaufgaben für diesen Tag Kleinere Anfragen werden noch per E-Mail beantwortet Die To-do-Liste für morgen wird erstellt Es ist ein Rhythmus wo man mit muss +++

Die Chemie muss stimmen

Servicebüro für Unternehmen

Um Berliner Unternehmen bei der Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund zu unterstützen, wurde 2016 das ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen gegründet. Das Projekt ist eine Initiative der Berliner Wirtschaft: Hinter dem Servicebüro steht der Verein zur Förderung der beruflichen Bildung Berlin e.V. (vfbb), dessen Mitglieder sind die IHK Berlin, die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg, die Handwerkskammer Berlin sowie der Verband Freie Berufe Berlin. Die drei Mitarbeitenden haben seither rund 1.000 Beratungen durchgeführt zu Fragen der betrieblichen Integration, geeigneten Fördermöglichkeiten, rechtlichen Rahmenbedingungen, Einstellungsvoraussetzungen und anderen Unterstützungsangeboten wie Nachhilfe- und Sprachkursen.

Cornelia Schulz-Plink, Geschäftsführerin der Bromund Malereibetrieb GmbH, freut sich, dass sie bereits seit Jahren bei jeder Bewerberin und jedem Bewerber mit Fluchthintergrund „ganz unkompliziert“ im Servicebüro anrufen kann, um sich zu vergewissern, dass diese:r auch arbeiten darf, welche Unterlagen bei welchen Ämtern eingereicht werden müssen und welche Fördermittel wie beantragt werden können.

Der Geschäftsführer der Elektro-Firma ESW Witt GmbH, Jörg Witt, wandte sich bereits 2017 wegen eines Praktikanten mit Sprachschwierigkeiten an das Servicebüro. Dieses vermittelte den Iraner an ein Projekt der Metallinnung zur Ausbildungsvorbereitung für gewerblich-technische Berufe mit Fachtheorie-Nachhilfe und Sprachkurs. Nach fast einem Jahr Vorbereitung in der Innung und einer Einstiegsqualifizierung konnte der junge Mann sogar eine Ausbildung im Unternehmen beginnen und steht nun kurz vor seiner Abschlussprüfung.

Als Jawad Mohammadi 2019 eine Einstiegsqualifizierung als Kaufmann für Büromanagement bei der B.I.N.S.S. Medientechnik GmbH begonnen hatte, wandte sich das Unternehmen mit der Bitte um Unterstützung an das Servicebüro. Die Mitarbeitenden schlugen vor, dem jungen Afghanen über das Projekt „Ausblicke“ des Unionhilfswerks einen Mentor zur Seite zu stellen, der sich mit ihm einmal in der Woche trifft. Mit Erfolg: Inzwischen ist Mohammadi in der Ausbildung und wird vom Partner-Projekt ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching weiter betreut.

An den Beratungserfolgen lässt sich auch ablesen: Ohne ein großes Netzwerk geht es nicht. Das Servicebüro arbeitet mit vielen Akteuren der Arbeitsmarktintegration in Berlin zusammen. An die richtigen Ansprechpartner oder das passende Projekt zu vermitteln ist ein wichtiger Bestandteil der Beratung. Von daher ist das Team des Servicebüros in vielen Austauschrunden und Veranstaltungen unterwegs, um sich mit anderen Akteuren der Arbeitsmarktintegration zu vernetzen und die eigene Expertise weiterzugeben. Daraus sind auch schon viele erfolgreiche Kooperationen entstanden.

TRÄGER

Der **Verein zur Förderung der beruflichen Bildung Berlin e.V. (vfbb)** widmet sich der Förderung der beruflichen Bildung durch Beratung in Fragen der Aus- und Weiterbildung, der Integration in Ausbildung und Beschäftigung sowie der Berufs- und Studienorientierung.

Sprache, Sprache, Sprache

Einige der erfolgreichen Kooperationen lassen sich zum Beispiel am Thema Sprachförderung aufzeigen. Die Sprachförderung spielte von Beginn des Projekts an eine zentrale Rolle in der Beratung. Hier hat sich das Servicebüro auf vielen Ebenen eingesetzt: In Kooperation mit der Volkshochschule Friedrichshain-Kreuzberg wurden 2018 kurzzeitig eigene ausbildungsbegleitende Sprachkurse für Geflüchtete organsiert. Zudem hat sich das Projekt bei der Einführung der Azubi-Sprachkurse an den Berliner Oberstufenzentren eingebracht und veröffentlicht regelmäßig eine Übersicht der Kurse. Seit 2021 besteht eine Zusammenarbeit mit dem Studiengang „Deutsch im Mehrsprachigkeitskontext“ der Humboldt-Universität. Die Studierenden können ihr Erlerntes in Sprach-Tandems praxisnah anwenden und die Unternehmen und ihre Beschäftigten profitieren von der individuellen Sprachförderung.

Wie zum Beispiel das IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ Berlin), zentraler IT-Dienstleister der Berliner Verwaltung: Im Frühjahr 2020 meldete sich Aljona Awer, Ausbildungsleiterin im ITDZ Berlin, beim Servicebüro. Ihr Auszubildender Firas Howari hatte 2019 die Ausbildung zum Fachinformatiker Systemintegration angefangen und noch große Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache.

Die Anfrage kam mitten im Corona-Lockdown, die Berufsschule fand nur im Distanz-Unterricht statt. Ein Sprachkurs am zuständigen OSZ für Informations- und Medizintechnik konnte wegen der Pandemielage auch Monate später nicht starten. Howari ist jetzt Teil eines Sprach-Tandems und trifft sich mit „seiner“ Studentin regelmäßig, um zum Beispiel mithilfe seines Berichtshefts grammatische Strukturen zu beleuchten. Außerdem werden gemeinsam für die anstehende Zwischenprüfung im Herbst typische Aufgabenstellungen und deren Bedeutungen erlernt, wie zum Beispiel „Benennen Sie …“, „Erläutern Sie ...“ oder „Beschreiben Sie …“.

Neben der Beratung bietet das Servicebüro Betrieben Workshops, Informationsmaterial und einen regelmäßigen Newsletter an. Diese Angebote und weitere Erfolgsgeschichten zum Nachlesen finden Sie unter:
www.arrivo-servicebuero.de

Servicebüros beantragte die Minor gGmbH dann noch einen Eingliederungszuschuss, da viele Verwaltungsprozesse in Deutschland für Ahmaddoust unbekannt sind und dadurch die Einarbeitung mehr Zeit in Anspruch nimmt.

Ronald Warneke, Inhaber von bo|de|ga Raumdesign kann anderen Unternehmen aus eigener Erfahrung bei der Einstellung von Geflüchteten mitgeben: „Als Erstes: Die Chemie muss stimmen! Ein respektvoller Umgang unter- und miteinander ist wichtig und nicht müde werden, dem Azubi oder Praktikanten den Wert und Sinn der Ausbildung zu vermitteln, das Ziel aufzuzeigen, dass die ganze Mühe sich lohnt."

Kennenlernen befördern

Ein weiteres Ziel des Servicebüros ist es, Unternehmen für die Zielgruppe Geflüchtete zu sensibilisieren und neue Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse anzubahnen.

Mit Veranstaltungsreihen wie „Berufe in der Praxis" bietet das Servicebüro Betrieben die Möglichkeit, ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten vor Geflüchteten zu bewerben. Mit dem Format „Frauenkarriere" können Betriebe gezielt geflüchtete Frauen ansprechen. Wie Afsaneh Ahmaddoust, die sich im Frühjahr 2021 bei der Minor gGmbH – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH auf eine Stelle als Verwaltungskraft beworben hat. Ahmaddoust hat in ihrem Heimatland Iran studiert und war lange Jahre als Buchhalterin tätig und hoffte nun – nach vielen erfolglosen Bewerbungen –, an ihr altes Berufsleben anknüpfen zu können.

Die Minor gGmbH kam auf das Servicebüro zu, weil sie Ahmaddoust schon vor Stellenbeginn ermöglichen wollte, den Arbeitsplatz kennenzulernen. Mit der „MAG – Maßnahme beim Arbeitgeber" hat das Servicebüro eine für beide Seiten unkomplizierte Möglichkeit zur Probearbeit empfohlen. Das Servicebüro ließ sich hierfür von Ahmaddoust eine Vollmacht ausstellen, um bei der Kommunikation mit dem Jobcenter unterstützen zu können. Auf Empfehlung des

„Ja, es gibt oft einige Herausforderungen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Neuzugewanderten", sagt Nadja Türke, Projektleiterin des Servicebüros. „Aber in Berlin erhalten Betriebe finanzielle Förderungen, gute Unterstützungsmöglichkeiten und Anlaufstellen, die sie und die neuen Kolleg:innen mit Fluchthintergrund begleiten. Wir vom Servicebüro beraten die Unternehmen dazu und weisen ihnen den richtigen Weg. Gut unterstützt und kompetent beraten kann diesen Herausforderungen also begegnet und können Menschen mit Fluchthintergrund zur Fachkraft von morgen werden."

ARRIVO BERLIN
Servicebüro für Unternehmen

Verein zur Förderung der beruflichen Bildung Berlin e.V.
Köpenicker Straße 148
Aufgang A, 1. OG
10997 Berlin

Telefon: 030 | 804 933 00
E-Mail: info@arrivo-servicebuero.de

Individuelle Beratung für Geflüchtete mit Berufserfahrung

ARRIVO BERLIN

Wege zum Berufsabschluss

Das Teilprojekt ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss berät und begleitet erwachsene Geflüchtete ab 25 Jahren, die einen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss anstreben. In den meisten Fällen handelt es sich um Menschen, die in ihrem Heimatland Berufserfahrung gesammelt, aber keinen formellen Abschluss erlangt haben. Teilweise kommen auch Menschen, deren im Ausland erworbener Abschluss hierzulande noch nicht anerkannt wurde.

Was machen wir?

Zwar haben die Menschen in unserer Zielgruppe in der Regel bereits eine ungefähre Vorstellung davon, welchen Beruf sie ausüben möchten, aber oft stößt man bei der Konkretisierung des Zielberufs auf Missverständnisse. Diese rühren daher, dass sich die Vorstellung von einem Beruf, die ein:e Ratsuchende:r mitbringt, nicht zwangsläufig mit dem deutschen Berufsbild deckt.

Umso wichtiger ist es also, im Rahmen der ersten zwei bis drei Beratungsgespräche herauszufinden, welchen Beruf die Person eigentlich anstrebt. Will sie sich in einem Berufsbereich qualifizieren, in dem sie bereits Erfahrung gesammelt hat, ist eine Kompetenzfeststellung sinnvoll, um diese Erfahrung richtig einzuordnen und angemessen zu gewichten. Ist die Person mit dem Wunsch nach einem Berufswechsel zu uns gekommen, liegt es nahe, ihr eine möglichst wohlüberlegte Berufswahl zu ermöglichen, beispielsweise, indem wir gemeinsam die in Frage kommenden Berufsbilder genauer unter die Lupe nehmen.

Für eine Begleitung durch ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss ist die Bestimmung des Zielberufs essenziell. Darüber hinaus sind schulische Vorbildung und Deutschkompetenzen weitere wichtige Faktoren, die den Ablauf und die Dauer der Begleitung beeinflussen.

Warum beraten wir erwachsene Menschen?

Unter den Menschen, die in den letzten Jahren in Deutschland Asyl gesucht haben, sind viele bereits im Erwachsenenalter. Laut einer Erhebung der Bundeszentrale für politische Bildung wurden seit 2015 jährlich zwischen 22 und 33 Prozent der Asylanträge von Menschen zwischen 25 und 39 Jahren gestellt.

Gerade bei Geflüchteten ist es zudem oft so, dass die Nachweise über im Ausland erworbene Qualifikationen oder Arbeitserfahrungen vor oder bei der Flucht teilweise oder vollständig verloren gegangen sind. Viele berufliche Erfahrungen werden gar nicht erst dokumentiert oder werden im Rahmen einer Selbstständigkeit gesammelt. Manche Ratsuchende konnten ihre Ausbildung oder ihr Studium im Heimatland nicht abschließen. Hinzu kommen natürlich die Frage nach den Deutschkompetenzen und die finanziellen Aspekte beziehungsweise der Arbeitsmarktstatus.

Den Ratsuchenden wollen wir dabei helfen, ihren Weg zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss trotz formaler Hürden zu beschreiten. Denn die Erlangung einer Aufenthaltserlaubnis ist nur der erste von vielen Schritten.

Welche Wege zum Berufsabschluss gibt es?

Zusätzlich zu der klassischen betrieblichen oder schulischen Ausbildung und zur Umschulung gibt es zwei Wege zum Berufsabschluss, die für unsere Ratsuchenden besonders relevant sind: die Anerkennung und die Nachqualifizierung.

Bei der Anerkennung werden im Ausland erworbene berufliche Vorerfahrungen und Qualifizierungen, soweit nachweisbar, mit einem deutschen Referenzberuf und den festgelegten oder üblichen Voraussetzungen für die Erlangung des jeweiligen Berufsabschlusses hierzulande verglichen. Oftmals resultiert der Anerkennungsantrag in einer teilweisen Anerkennung des Berufsabschlusses, was eine Anpassungsqualifizierung zur Folge hat, bei der der oder die Antragstellende die notwendigen Erfahrungen und Kenntnisse nachholen und somit die volle Gleichwertigkeit erlangen kann.

Die Nachqualifizierung eignet sich im Gegenzug eher für Menschen, die noch keinen Abschluss erworben haben, aber über mehrere Jahre Berufserfahrung im Zielberuf verfügen. Dabei spielt der Nachweis über diese Erfahrungen eine weniger entscheidende Rolle, da mit Interessierten ein fachliches Gespräch geführt wird und Teilnehmende bei manchen Bildungsträgern sogar eine intensive fachliche Feststellung durchlaufen, wodurch die Dauer und der Aufbau der Nachqualifizierung bestimmt werden. So kann man im Einzelfall den genauen Weg zur so genannten Externenprüfung ermitteln, um einen anerkannten Berufsabschluss zu erhalten. Dieser Weg dauert mindestens sechs Monate und maximal zwei Jahre.

TRÄGER

Der **Arbeit und Bildung e.V.** fördert in Beratungsprojekten die soziale und berufliche Integration von benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel, stabile Berufs- und Lebensentwürfe zu ermöglichen.

Wie läuft eine Begleitung ab?

Wenn sich im Rahmen von circa drei Beratungsgesprächen ein konkreter Zielberuf herauskristallisiert hat und sich eine starke Motivation zum Berufsabschluss seitens des:r Ratsuchenden abzeichnet, sind es optimale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Begleitung.

AUS DER PRAXIS

Anerkennung

F. kommt aus Syrien, wo er 2010 nach dem zweijährigen Besuch eines Technischen Instituts ein Diplom im Bereich Industriemechanik erwarb. Schon vor seiner Ankunft in Deutschland 2015 hatte F. kein Glück bei der Arbeitssuche gehabt und musste sich mit Gelegenheitsjobs, meistens auf dem Bau oder in der Gastronomie, über Wasser halten. Nachdem der Krieg ihn und seine Familie zur Flucht gezwungen und der Weg nach Deutschland geführt hatte, musste er sich erst einmal im fremden Land zurechtfinden. Auch hier schaffte es F. nicht, in dem Bereich, in dem er ausgebildet war, zu arbeiten. Seine Deutschkenntnisse reichten nicht aus, um im Beruf zu bestehen, außerdem dachte er, „dass (sein) Abschluss hier in Deutschland nichts wert ist“. So ging es mit den Gelegenheitsjobs und mit finanziellen Hilfen vom Jobcenter jahrelang weiter.

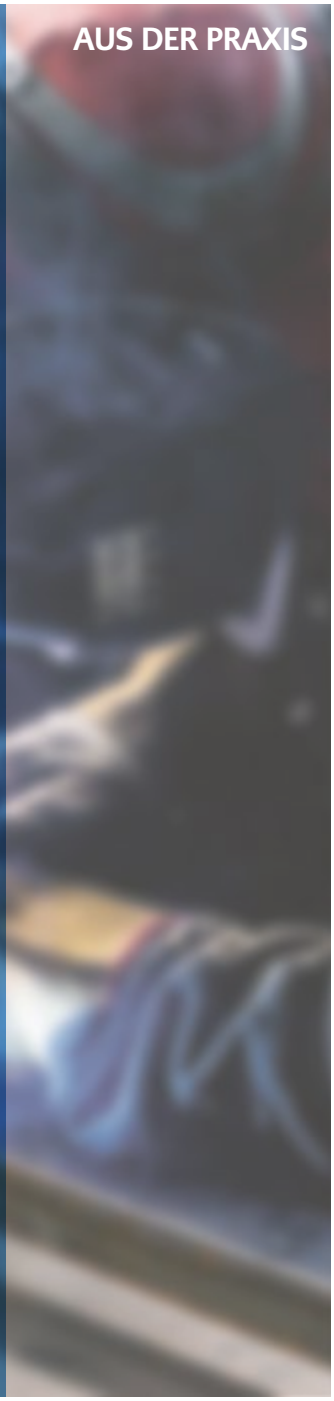
Zum ersten Mal hörte F. von der Möglichkeit, seinen in Syrien erworbenen Abschluss hier auf Gleichwertigkeit prüfen und anerkennen zu lassen, als er unsere Beratungsstelle aufsuchte. Zum Glück hatte F. noch sein Diplom und die Übersicht der theoretischen und praktischen Leistungen im Original bei sich und konnte diese teilweise ins Deutsche übersetzen lassen.

Zunächst einmal musste der deutsche Referenzberuf anhand von Videos, Fotos und Berufsprofilen genauer bestimmt werden, um möglichst viel Überschneidung mit den Vorkenntnissen und Erfahrungen von F. und somit eine möglichst hohe Gleichwertigkeit zu ermöglichen. Das Resultat: Fachkraft für Zerspanungs- und Metalltechnik.

Dann musste mit dem Jobcenter die Finanzierung der Gebühr für die Gleichwertigkeitsprüfung geklärt werden. Der Arbeitsvermittler von F. zeigte sich sehr kooperativ und wir konnten im Anschluss an seine Zusage den Anerkennungsantrag bei der IHK stellen.

Dokumente, die zusätzlich noch eingereicht werden sollten, wie beispielsweise der Rahmenlehrplan oder die Praktikumsnachweise, konnte F. jedoch auch mit unserer Hilfe nicht mehr beschaffen, wodurch sich das Verfahren in die Länge zog.

Nach mehreren Monaten war es endlich soweit: F. bekam die teilweise Anerkennung seines Berufsabschlusses. Sieben Monate Praxiserfahrung sollte er nachholen sowie einen Kurs zur Qualitätssicherung belegen. Nach Eingang des Anerkennungsbescheids vermittelten wir ihn in eine Anpassungsqualifizierung, nach der F. die volle Gleichwertigkeit beantragen kann.



AUS DER PRAXIS

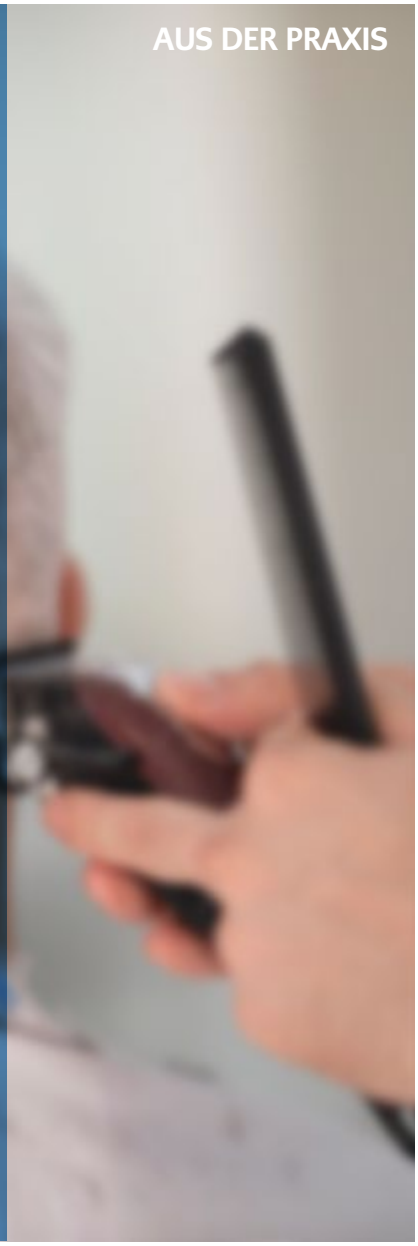
Nachqualifizierung

M. hat sieben Jahre in seiner Heimat, dem Iran, als Friseur gearbeitet, aber abgesehen von wenigen Fortbildungen hat er alles „by doing“ gelernt. Sein größter Wunsch ist es, hier in Deutschland irgendwann einmal seinen eigenen Friseursalon aufzumachen. Um den dafür notwendigen Friseurmeister zu machen, muss er zuerst einen hier anerkannten Berufsabschluss als Friseur vorweisen. Was tun also, wenn kein Abschluss vorliegt? M. ist der perfekte Kandidat für eine Nachqualifizierung.

Als M. zu uns kam, wurde das sofort klar. Seine Erfahrung, der Wille, hier in seinem Beruf tätig zu sein und anerkannt zu werden, aber auch seine schon relativ fortgeschrittenen Deutschkenntnisse waren optimale Voraussetzungen. Um seine Sprachkompetenzen verlässlich festzustellen und diese beim Bildungsträger nachzuweisen, machte M. bei uns eine Sprachstandseinschätzung mit einer Deutschlehrkraft. Der Bildungsträger führte mit ihm eine fachliche Feststellung durch und legte fest, welche Module M. durchlaufen sollte, um fit für die Externenprüfung zu sein.

Nun war nur die Frage der Finanzierung zu klären: Denn M. arbeitete zu dem Zeitpunkt bereits in einem Friseursalon und war daher nicht arbeitsuchend gemeldet. Seine Arbeitgeberin erklärte sich bereit, ihn für die Zeit der Nachqualifizierung freizustellen. Durch die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit wurde die Teilnahme von M. an der Qualifizierung finanziert und seine Arbeitgeberin erhielt für die Zeit finanzielle Unterstützung, um M. weiterhin sein Gehalt zahlen zu können.

Jetzt ist M. auf dem Weg, seinen Berufsabschluss zu erlangen. Beim Bildungsträger, der als Teil des Netzwerks EMSA (Erfolg mit Sprache und Abschluss) das Integrierte Fach- und Sprachlernen umsetzt, erhält M. in den fachtheoretischen und fachpraktischen Unterrichtsstunden Unterstützung bei den berufsrelevanten sprachlichen Anforderungen.



Der Ablauf einer Begleitung kann in Abhängigkeit von den im Einzelfall notwendigen Schritten zum Berufsabschluss sehr unterschiedlich sein. Was ist der Aufenthaltsstatus beziehungsweise der Arbeitsmarktstatus der Person und was muss diesbezüglich bei der Suche nach der passenden Qualifizierung berücksichtigt werden? Wie sind die Deutschkompetenzen und wie kann die Person vor oder während der Qualifizierung sprachlich bestens unterstützt werden? Welche Nachweise bringt die Person mit und kann sie zum Beispiel einen in Deutschland anerkannten Schulabschluss vorweisen? Diese Fragen beeinflussen die konkrete Gestaltung der Begleitung erheblich.

ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss

Arbeit und Bildung e.V.
Karl-Marx-Straße 84
12043 Berlin

Telefon: 030 | 767 648 885 0
E-Mail: arrivo@aub-berlin.de

IFSL: Methoden, Materialien, Lehrformate

Beim Integrierten Fach- und Sprachlernen (IFSL) geht es um fachbezogenes Sprachlernen, bei dem die Sprachkompetenz sowohl durch explizites Sprachtraining als auch implizit bei Fachtheorie und Fachpraxis gefördert wird. Ziel ist es, sprachlich-kommunikative Kompetenzen nachhaltig als Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenzen aufzubauen.

Sprachlernziele sollen die für den jeweiligen Zielberuf spezifischen Fachlernziele direkt ergänzen. Die konkrete Integration der Sprach- und Fachlernziele wird mittels eines Curriculums festgehalten, das Sprach- und Fachlehrkräften, Ausbilder:innen, Coaches und Mentor:innen als Referenzinstrument dient.

Dafür ist es wichtig, die genauen sprachlichen Anforderungen in Fachtheorie und Fachpraxis sowie im Rahmen von Betriebspraktika zu erheben, um die Teilnehmenden zielgerichtet durch den Einsatz verschiedener Methoden, Materialien und Lehrformate sprachlich vorzubereiten, zu unterstützen und zu begleiten.

Dabei ist besonders hervorzuheben, dass dieser Ansatz die Teilnehmenden in die Lage versetzt, die konkreten kommunikativen Anforderungen bei einer Ausbildung besser einzuschätzen, und ihnen zugleich das Gefühl vermittelt, diese bewältigen zu können. Dies steigert wiederum die Motivation.

Das IFSL findet in mehreren Kontexten der beruflichen Bildung Anwendung, darunter im Rahmen von Nachqualifizierungsangeboten bei Bildungsträgern im Netzwerk EMSA.

Wie wird das IFSL bei ARRIVO umgesetzt?

ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss hat sich das Ziel gesetzt, diesen erfolgreichen Ansatz zur berufsbezogenen Sprachförderung in das ARRIVO BERLIN Netzwerk und somit auch in die Ausbildungsvorbereitung junger Geflüchteter zu transferieren. Mehrere Teilprojekte sind inzwischen dabei und setzen die von ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss eigens für sie entwickelten Lernmaterialien ein.

Für die Bereiche Gastronomie, Bauwirtschaft, Pflege und Handwerk werden projektspezifische Curricula (weiter-)entwickelt und die im Rahmen der Projekte angebotene Sprachförderung somit begleitet und unterstützt. Des Weiteren ist ARRIVO BERLIN Wege zum Berufsabschluss bestrebt, die Methoden und Formate in weitere Teilprojekte zu transferieren mit dem Ziel, die Sprachförderung in weiteren Berufsfeldern dadurch zu ergänzen und zu stärken.

Die Chance auf eine gut bezahlte Arbeit

Alexander Hoffmann

Bauwirtschaft

Das Projekt ARRIVO BERLIN Bauwirtschaft bietet auf dem Lehrbauhof in Berlin-Marienfelde für geflüchtete Menschen berufsvorbereitende Maßnahmen im Bauhauptgewerbe an. Die Teilnehmenden werden durch erfahrene Ausbilder:innen angeleitet sowie durch Lehrer:innen und Tutor:innen unterstützt. Sie erhalten einen Einblick in die Tätigkeiten verschiedener Bauberufe sowie begleitenden Deutsch- und Mathematikunterricht zur Vorbereitung auf die Berufsschule. In der Projektlaufzeit ist zudem ein betriebliches Praktikum vorgesehen. Bei erfolgreicher Absolvierung können die jungen Geflüchteten am Ende des Projektes in eine Ausbildung starten.

Fuß fassen in einer fremden Kultur

Seit 2011 tobt in Syrien der Bürgerkrieg. Menschenrechtsverletzungen und lebensunwürdige Bedingungen bestimmen den Alltag. Wo der Tod das Leben diktiert, da ist die Flucht oft der einzige Ausweg. Seit Beginn des Krieges haben nach Angaben des UN-Flüchtlingskommissariats rund 6,6 Millionen Menschen das Land verlassen (Stand: Januar 2021). Tufan S. ist einer von mehr als einer Million Geflüchteten, die im Jahr 2015 auf der Suche nach einem besseren Leben nach Deutschland kamen. „Ich bin vor dem Krieg geflüchtet – vor Assads Regime. Es ist seit Jahren lebensgefährlich, sich in Syrien aufzuhalten“, blickt er heute zurück.

Die Flucht des damals 18-jährigen Syrers dauerte über zwei Monate und führte ihn über die Ostbalkanroute. Zurückweisungen und Misshandlungen waren dort trauriger Grenzalltag. Und dennoch: Tufan gelingt die Flucht. 2015 betritt er erstmals deutschen Boden. Ohne seine Familie, ohne Arbeit und ohne Freunde. Seine Eltern und Geschwister musste er in Syrien zurücklassen – die Angst um sie ist sein ständiger Begleiter.

Sieben Jahre später: Tufan lebt in Berlin-Neukölln und hat seine eigene kleine Wohnung. Der mittlerweile 24-Jährige ist Auszubildender bei einem Tiefbauunternehmen, schwärmt von der Arbeit mit Baumaschinen. Hier hat Tufan S. Freunde gefunden. In der Berufsschule und in seinem Ausbildungsbetrieb wurde er mit offenen Armen empfangen. Sehnsucht nach seiner Familie? Die ist natürlich groß. Trotzdem hat Tufan S. es geschafft, Fuß zu fassen in einer fremden Kultur. „In Deutschland habe ich mich nach langer Zeit endlich wieder sicher gefühlt.“ Er hat nicht nur acht physische Grenzen überquert, sondern auch die sprachliche Barriere zunehmend überwunden.

Im Interview betont der Auszubildende, dass ihm vor allem seine Arbeit und ARRIVO BERLIN dabei geholfen haben, hier anzukommen. Weil Tufan S. anonym bleiben möchte, haben wir seinen Namen geändert. Auch die Fotos vom Lehrbauhof auf dieser und den nächsten Seiten zeigen nicht ihn, sondern andere Teilnehmende des Projekts.

Pünktlichkeit ist wichtig

Ein Interview mit Tufan S.

Was waren deine ersten Schritte in Deutschland?

Tufan S.: Als ich 2015 nach Deutschland kam, brauchte ich erst einmal Zeit, um mich einzugewöhnen und die deutsche Sprache zu erlernen. Anschließend begann für mich eine lange Bewerbungsphase, in der ich unzählige Bewerbungen schrieb. Eine davon ging an den Lehrbauhof, so bin ich bei ARRIVO BERLIN Bauwirtschaft gelandet.

Und dann?

Tufan S.: Sechs Monate durfte ich mir die unterschiedlichen Bauberufe anschauen, es gab Deutsch- und Mathematikunterricht. Nach einem zweiwöchigen Betriebspraktikum erhielt ich dann ein Angebot auf einen Ausbildungsplatz im September 2019 als Tiefbaufacharbeiter mit der Option zum Rohrleitungsbauer.

TRÄGER

Das **Berufsförderungswerk der FG Bau Berlin und Brandenburg gGmbH** ist mit seinem Lehrbauhof die überbetriebliche Aus- und Weiterbildungseinrichtung für Auszubildende und Belegschaft aller Berliner Bauunternehmen.

Wieso hast du diesen Ausbildungsberuf gewählt?

Tufan S.: Ich habe früher immer wieder meinem Vater in der Landwirtschaft geholfen. Für mich war dadurch klar, dass mein zukünftiger Beruf an der frischen Luft sein soll. Der Beruf des Rohrleitungsbauers gefiel mir sehr gut. Er ist sehr abwechslungsreich. So habe ich in der kurzen Zeit meiner Ausbildung zum Beispiel schon Drainagen verlegt, Schächte gesetzt und ein Planum gerichtet.

Wie waren deine ersten Tage im Unternehmen? Wie haben dich die Kollegen aufgenommen?

Tufan S.: Die ersten Tage im Betrieb bestanden aus einem Rundgang im Unternehmen und ersten kleinen Aufgaben, bei denen ich viel Neues gelernt habe. Die Kollegen haben mich gut in die Arbeitswelt eingeführt, haben mir erklärt, wo ich was finde und wie man die verschiedenen Aufgaben löst. Dabei lernten wir uns besser kennen und führten auch interessante und ab und zu unterhaltsame Gespräche. Die Kollegen sind sehr hilfsbereit. Wenn ich etwas nicht gleich verstehe, nehmen sie sich die Zeit und zeigen es mir Schritt für Schritt.

Was macht dir an deiner Arbeit besonders viel Spaß?

Tufan S.: Ich mag die Arbeit mit den großen Baumaschinen, auch deshalb habe ich vor, im nächsten Jahr auch noch meinem LKW-Führerschein zu machen.

Auf welche Schwierigkeiten stößt du im Alltag?

Tufan S.: Schwierigkeiten habe ich größtenteils in der Berufsschule, wegen der Sprache. Aber die Ausbildung bedeutet mir sehr viel. Damit kriege ich die Chance auf eine gut bezahlte Arbeit. Ich möchte in Zukunft einen guten Job haben und genug Geld verdienen. Die Ausbildung hilft mir auch dabei, mein Deutsch zu verbessern. Außerdem lerne ich, wie man sich in einer Firma angemessen benimmt – zum Beispiel, dass Pünktlichkeit wichtig ist.

Was vermisst du an deiner Heimat?

Tufan S.: An meiner Heimat vermisse ich einfach alles. Vor allem natürlich meine Familie und auch meine Freunde fehlen mir sehr. Aber solange es in Syrien weder Demokratie noch Freiheit gibt, kann ich nicht zurück.

Was magst du/magst du nicht an Deutschland?

Tufan S.: Ich mag Demokratie. Bürokratie mag ich dagegen gar nicht.

Start in eine erfolgreiche Zukunft

Nach ihrer Flucht ist der Weg in die Arbeit die nächste große Hürde für Neuankömmlinge. Der Beginn einer Berufsausbildung gilt als zentraler Meilenstein auf dem Weg zur erfolgreichen Integration junger Geflüchteter. Der Einstieg in das Bauhauptgewerbe bietet auf Grund des Fachkräftemangels einen hervorragenden Arbeitsmarkt. Zahlreiche Weiterbildungen nach der Ausbildung können darauf aufbauend die Perspektiven nur weiter verbessern.

ARRIVO BERLIN Bauwirtschaft

Berufsförderungswerk der
Fachgemeinschaft Bau Berlin
Brandenburg gGmbH
Belßstraße 12
12277 Berlin

Telefon: 030 | 723 897 30
E-Mail: arrivo@lehrbauhof-berlin.de

Antidiskriminierung im Betrieb

Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere gegenüber geflüchteten Menschen, ist ein gut belegtes Phänomen. Wie lässt sich eine rassismussensible und diskriminierungsfreie Zusammenarbeit gestalten? Reflexionen aus der Wissenschaft und der Praxis liefern Dr. Johnny Van Hove und Felicitas-Morgaine Keller von der Technischen Koordinierung ARRIVO BERLIN.

Über Rassismus wird ein fast unüberbrückbarer Gegensatz zwischen „wir“ und den „anderen“ konstruiert. Infolgedessen werden Einzelpersonen auf Basis ihrer vermeintlichen oder realen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe abgewertet und potenziell benachteiligt oder gänzlich ausgeschlossen. Dabei verlieren alle: Für geflüchtete Menschen droht der Verlust gesellschaftlicher Teilhabe, des Arbeitsplatzes oder gar des Aufenthaltsrechts. Den Betrieben gehen qualifizierte und motivierte Beschäftigte verloren.

Trotz dieser offensichtlichen Lose-lose-Situation besteht für geflüchtete Menschen ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. In ihrer Befragung aus dem Jahr 2016 stellte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes fest, dass mehr als 60 Prozent der Geflüchteten am Arbeitsplatz bereits Diskriminierung auf Basis ihres Aufenthaltsstatus, ethnischer Herkunft oder ihrer Sprachkenntnisse erfahren hatten.

Selten wird die Problemlage zügig erkannt, da Betriebe häufig eine eigenständige Sphäre mit eigenen Gesetzen darstellen, so der Arbeitssoziologe Werner Schmidt in seiner Untersuchung „Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität“. Anders als in der breiten Gesellschaft sind Kontakt, Austausch und Zusammenarbeit im Betrieb unabdingbar. Offen verbalisierte Abwertungen gefährden diese und werden daher nur in den seltensten Fällen von den Betrieben toleriert.

Trotz einer „praktizierten Freundlichkeit“ im Betrieb, wie Schmidt diese Form des Schauspielerns nennt, nehmen Diskriminierungen im Berufsalltag die Form

Die Unterstützung der ARRIVO BERLIN Teilprojekte, insbesondere des Servicebüros für Unternehmen, reduziert die Unsicherheit und Bedenken der Betriebe bei der Anstellung von geflüchteten Menschen. Angefangen bei Fragen des jeweiligen Rechtsstatus, zusätzlicher Sprachvermittlung bis hin zu betrieblichen Maßnahmen für eine gelungene Zusammenarbeit der gesamten Belegschaft. Über Veranstaltungen wie „Rassismus am Arbeitsplatz“ sensibilisiert das Servicebüro außerdem Berliner Betriebe.

von Mikroaggressionen an, die häufig nur schwer erkennbar für die Mehrheitsgesellschaft sind. Diskriminierung kann auch nicht immer klar von formeller oder informeller Herabsetzung aufgrund betrieblicher Hierarchien unterschieden werden – neue Azubis werden anders als ein Handwerksmeister behandelt. Beschränkte Möglichkeiten bei der Personalplanung und der Einstellungspolitik führen ebenfalls zu Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). So lehnen Betriebe häufig Geflüchtete ab, heißt es in dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, da ihnen der bürokratische Aufwand zur Einstellung von Geflüchteten zu hoch ist.

„Alltagsrassismus ist oft ziemlich implizit. […] Eher, dass man das Gefühl hat, man wird ein bisschen ausgegrenzt: Man wird nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert. Man wird vielleicht extra viel an der Spüle eingesetzt. Es wird erwartet, dass du weiterarbeitest, wenn die anderen eine Pause machen. Dass man Überstunden macht. Man wird ein bisschen abfällig behandelt, ohne dass explizit rassistische Kommentare kommen.“

(Mitarbeitender einer Beratungsstelle zitiert nach Huke 2020)

Wie kann die Betriebskultur rassismussensibel gestaltet werden? Mehr Vielfalt, mehr Zusammenarbeit führen zu mehr Akzeptanz, stellt Schmidt in seiner Studie fest.
„Eine längere, alltägliche und zielgerichtete Zusammenarbeit begünstigt das Interesse der Beschäftigten an einer von Konflikten wenig belasteten Zusammenarbeit – auch dann, wenn durchaus Vorbehalte gegenüber Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunft bestehen oder ursprünglich bestanden.“

Das Vielfaltsbarometer der Robert Bosch Stiftung bestätigt die positive Auswirkung regelmäßiger Kontakte. Auch wenn sie häufig kein explizites Diversitätskonzept vorlegen können: Handwerksbetriebe haben aufgrund der alltäglich praktizierten engen Zusammenarbeit durchaus einen Vorteil bei der Förderung von Diversität. In der Zusammenarbeit mit Betrieben im Rahmen von ARRIVO BERLIN zeigt sich auch, dass insbesondere bei kleineren Handwerksbetrieben Mitarbeitende es sich häufig zu ihrem persönlichen Anliegen machen, Auszubildende mit Fluchthintergrund adäquat zu begleiten.

Mehr Wissen über Rassismus und Diskriminierung hilft, um die subtilen Formen der gruppenbezogenen Abwertung in den Blick nehmen zu können. Rassismussensible Arbeit gehört somit zu der notwendigen Fachlichkeit und Professionalität für alle, die mit geflüchteten Menschen arbeiten – in Betrieb und in der Beratung. Huke schlägt vor, Rassismus systematisch und breit im Betrieb zu kritisieren und zu sanktionieren.

Eben Louw und Katja Schwabe wiederum weisen in ihrem Band „Rassismussensible Beratung und Therapie von Geflüchteten“ auf die Bedeutung systematischer Reflektion, Sensibilisierung und Fortbildung hin, die von Menschen durchgeführt werden, die selbst von Rassismus und Mikroagressionen betroffen sind. Zugängliche, niedrigschwellige und transparente Beschwerdeverfahren und Austauschmöglichkeiten („safe spaces“) helfen den Betroffenen, sich wirksam vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen.

Dieser Artikel erschien erstmals im Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin clavis, einer Publikation der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Ausgabe 02/2021). Wir danken für die Genehmigung zum Zweitabdruck.

Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.“ (September 2016)

Huke, Nikolai: „Ganz unten in der Hierarchie: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete.“ (Dezember 2020)

Louw, Eben und Schwabe, Katja: „Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen: Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten.“ (Dezember 2020)

Robert Bosch Stiftung (Hg.): „Zusammenhalt in Vielfalt. Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung.“ (2019)

Schmidt, Werner: „Geflüchtete im Betrieb – Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität.“ (März 2020)

Unsere Erfolge sind unsere Teilnehmenden

Soziales

Der Weg zu einer qualifizierten Arbeit führt in Deutschland üblicherweise über eine staatlich anerkannte Ausbildung oder ein Studium. Allein im Jahr 2015 sind nach Angaben des Bundesinnenministeriums 1,1 Millionen geflüchtete Menschen in Deutschland registriert worden. Im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Bildungsstand sind die Geflüchteten sehr divers. Auch bei der Bleibeperspektive gibt es große Unterschiede. Zusammengenommen hat dies erheblichen Einfluss auf den Verlauf der Integration. Im Mittelpunkt der Unterstützungsarbeit von ARRIVO BERLIN Soziales steht deshalb eine situative und biografieorientierte Einzelberatung.

Hinter ARRIVO BERLIN Soziales steht die Gesellschaft für Bildung und Teilhabe (GesBiT) mbH, die nach gemeinnützigen Grundsätzen tätig ist. Ihre Kernkompetenz liegt im Bereich Beratung und Vernetzung. Genau das tut auch ARRIVO BERLIN Soziales als Projekt zur Berufsorientierung und -erkundung für geflüchtete Frauen und Männer mit einem Deutschsprachniveau von mindestens B1.

Mit Qualifizierungs-, Aktivierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie bedarfsbezogener Beratung zeigt ARRIVO BERLIN Soziales Geflüchteten ab 18 Jahren die Potenziale der Sozialberufe auf und ebnet den Einstieg in eine passende Ausbildung.

„Ich bin sehr froh, ARRIVO BERLIN Soziales gefunden zu haben. Dank der Beratung, Vermittlung und Begleitung durch die ganze Ausbildung als Erzieherin habe ich mein Ziel gefunden und erreicht."

Haya H., 28 Jahre aus Syrien – staatlich anerkannte Erzieherin

Perspektiven entwickeln

Um auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen, werden Einzelberatungs- und Gruppenberatungsgespräche sowie ausbildungsvorbereitende Workshops angeboten. Ziel ist die Vermittlung an eine Ausbildungsinstitution (wie Berufsfachschulen) beziehungsweise ein Unternehmen für Hospitationen, Praktika und Ausbildungsplätze.

ARRIVO BERLIN Soziales begleitet die Teilnehmenden längerfristig bei individuellen Fragestellungen, insbesondere dabei, eine eigene berufliche Strategie zu entwickeln, eigene Ziele zu erkennen, mit Hindernissen lösungsorientiert umzugehen, die eigenen Kompetenzen zu erweitern und eine staatlich anerkannte Ausbildung zu beginnen und auch erfolgreich durchlaufen zu können. Die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung kann jedoch nur gelingen, wenn die Teilnehmenden über die geforderte Allgemeinbildung sowie soziale und fachliche Kompetenz für den gewünschten Beruf verfügen.

„Ich bin dankbar, dass ich ARRIVO BERLIN Soziales gefunden habe, sonst wäre ich wohl nie weitergekommen. Jetzt bin ich ein examinierter Physiotherapeut."

Mohammed A., 29 Jahre aus Syrien – examinierter Physiotherapeut

Die Mitarbeitenden von ARRIVO BERLIN Soziales arbeiten im Team zusammen. Kollegialität wird groß geschrieben. Alle Ratsuchenden werden durch die Berater:innen während der gesamten Dauer der Betreuung respektvoll behandelt. Jede:r Teilnehmende erhält eine individuelle, feste Ansprechperson.

TRÄGER

Die **GesBiT – Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH** entwickelt und organisiert sozial orientierte Projekte in den Bereichen Arbeitsmarkt und Beschäftigung, lebensbegleitendes Lernen sowie Demokratie- und Integrationsförderung.

Individuelle und realistische Berufswegeplanung

Leitlinie der Beratung ist es, den Berufswünschen der Ratsuchenden weitestgehend zu entsprechen. Deshalb unterstützen die Berater:innen auch seltenere Berufswünsche außerhalb der klassischen Sozialberufe intensiv. Wenn eine Ausbildungseignung mittelfristig unrealistisch ist und der Wunsch nach Arbeitsaufnahme im sozialen Sektor im Vordergrund steht, wird dies ebenfalls berücksichtigt.

Individuelle Beratung

Klärung des Anliegens und der individuellen Situation: Aufenthalt, Sprachniveau, Schulabschluss, Berufswunsch, Erfahrungen, erste Ziele

Bewerbungstraining

Erstellung von Bewerbungsunterlagen
Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche
Sprachförderung (B2 Sprachniveau)

Ausbildungsplatzsuche und Unterstützung bei ausbildungsbezogenen Behördengängen (Bafög)

Die Ratsuchenden erhalten eine ausführliche informative Beratung zu den Projektzielen und eine situative und biografieorientierte Einzelberatung, wobei im ersten Gespräch noch keine eindeutigen Berufs- oder Lernziele definiert werden.

Anschließend können der bisherige berufliche Werdegang inklusive Klärung der Berufserlaubnis und des Aufenthaltsstatus, die Berufswegeplanung, die Stärken und Schwächen wie auch Neigungen und Finanzierungsmöglichkeiten besprochen werden, um über die Definition von Berufszielen zu einem individuell passenden (Aus-)Bildungspfad zu gelangen.

Sind die notwendigen Voraussetzungen vorhanden und der Berufsweg definiert, erfolgt die konkrete Vermittlung in Praktika, Ausbildungsplätze, ausbildungsvorbereitende Maßnahmen oder direkt in Arbeitsverhältnisse. Zur Berufsorientierung werden begleitend durch die mobilen Berater:innen Betriebsbesichtigungen bei sozialen Einrichtungen organisiert.

Neben der Beratung bietet ARRIVO BERLIN Soziales Workshops, eine B2-Prüfungsvorbereitung und einen Deutschkurs „Deutsch in der Pflege“ an.

„Durch ARRIVO BERLIN Soziales habe ich innerhalb eines Monates einen Job als Altenpflegehelfer gefunden. Vielen Dank!“

Hussein H., 24 Jahre aus Afghanistan – Pflegehelfer

„ARRIVO BERLIN Soziales hat mir bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zur Sozialassistentin, bei der Bewerbung und bei der Beantragung von BAFöG geholfen. Durch diese Ausbildung erhalte ich die Möglichkeit, mich zur Pflegekraft weiterzuqualifizieren.“

Prodencia M., 33 Jahre aus Kamerum – Ausbildung zur Sozialassistentin

Ein starkes Netzwerk

Als Teil der GesBiT mbH hat ARRIVO BERLIN Soziales Zugriff auf Netzwerkpartner wie zum Beispiel die Beratungsangebote Mobi-Job (Mobile Beratung für Geflüchtete), die JOB-Points für Arbeitssuchende, BBB (Beratung zu Bildung & Beruf) und BENN (Berlin Entwickelt Neue Nachbarschaften). Mit dem GesBiT-Netzwerk besteht eine enge Zusammenarbeit mit gegenseitiger Verweisberatung und gemeinsamen Akquiseauftritten.

Außerdem ist ARRIVO BERLIN Soziales seit einigen Jahren mit externen Partnern wie den Willkommen-in-Arbeit-Büros (WiA), Berufs-Fachschulen sowie mit Betrieben im sozialen Bereich wie zum Beispiel Kindertagesstätten, Krankenhäusern und Seniorenheimen gut vernetzt.

Vermittlung

Hospitationen, Praktika, Ausbildungen, Arbeit, Qualifizierungen, Weiterbildungen

Zusätzliche Leistungen

Begleitung bis zum Ende der Probezeit durch berufsbezogene Sprachförderung, Nachhilfe

Mobile Beratung – wohnortnah und niedrigschwellig

Zur Erreichung der Zielgruppe Geflüchteter ist es oftmals notwendig, sie dort abzuholen, wo sie sich befinden. Die direkte Ansprache und/oder das Anknüpfen an ihre Interessen führen dazu, dass sie sich für Wissenszuwachs öffnen. Kernansatz ist dabei die mobile Beratung.

Die Geflüchteten sollen dort erreicht werden, wo eine Kontaktaufnahme und Bereitschaft zur Beratung aufgrund eines wohnortnahen positiven Umfeldes vereinfacht werden. Dazu finden unsere Beratungen gelegentlich in WiA-Büros, Unterkünften, bei Vereinen und in Willkommensklassen statt.

„Bis ich ARRIVO BERLIN Soziales gefunden habe, war ich ahnungslos, was ich arbeiten kann. Das weiß ich jetzt. Ich werde mich nach meinem B2-Kurs als Quereinsteiger im Bereich Erziehung weiterbilden und dann als Erzieherfachkraft arbeiten.“

Christopher G., 31 Jahre aus Venezuela – angehender Erzieher

Digitalisierung als Chance

Das digitale Angebot von ARRIVO BERLIN Soziales wurde seit 2020 stark erweitert: Die Webseite bietet eine Chat-Funktion und eine Terminvergabe an. Es gibt einen Telegram-Kanal, der News-Updates liefert. Für die Beratungen und den Deutschkurs wird ein datenschutzkonformes Online-Format in Videokonferenzen angeboten, das auch mit dem Smartphone nutzbar ist. Durch die Digitalisierung konnten deutlich mehr Teilnehmende gewonnen werden.

Herausforderungen meistern

Wir alle aus dem ARRIVO Team Soziales sind stolz auf jeden Einzelnen von unseren Teilnehmenden. Besonders freuen wir uns über all diejenigen, die es geschafft haben, sich ein unabhängiges Leben in Deutschland aufzubauen. Das ist immer eine Herausforderung, die nicht zu unterschätzen ist. Und wir sind allen Mitarbeitenden in den Betrieben und den Fachschulen dankbar, dass sie sich die Zeit genommen haben, unsere Teilnehmenden persönlich und fachlich weit über das zu erwartende Maß hinaus zu unterstützen und zu fördern.

Der Weg ist für viele schwer, manchmal braucht er viel Zeit, aber er lohnt sich.

Francesca Rizzo, Sandra Krüger, Johanna Bohnsack-Fach und Mohamed Abdelsmohsen

ARRIVO BERLIN Soziales

GesBIT mbh
Karl-Marx-Straße 43
12043 Berlin

Telefon: 030 | 284 258 82
E-Mail: arrivo@gesbit.de

Gendersensibles Gegensteuern bei ARRIVO BERLIN

Von Valerie Mozaffari und Ruth Pons

Frauen mit Fluchthintergrund stellen eine bedeutsame Gruppe der Teilnehmenden bei ARRIVO BERLIN dar. Doch oft ist ihr Zugang zu den Unterstützungsangeboten erschwert. Welche Strategien und Mittel setzen die Teilprojekte ein, um geschlechtsspezifischen Hürden entgegenzusteuern?

Frauen übernehmen deutschlandweit den Hauptteil der Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen sowie der Haushaltsarbeit. Frauen wenden nach Angaben des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Dieser Unterschied wird als "Gender Care Gap" bezeichnet.

Das hat für viele Frauen handfeste wirtschaftliche Nachteile. „Die daraus resultierenden niedrigeren Einkommen über den Lebensverlauf führen zu niedrigeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen“, sagt das BMFSFJ dazu. Die emeritierte Professorin für Entrepreneurship und Innovation der Universität Oxford, Linda Scott, hat jahrzehntelang zur wirtschaftlichen Rolle der Frauen geforscht und geht noch einen Schritt weiter, indem sie die drohende Herausbildung einer globalen weiblichen „Unterschicht“ befürchtet.

Sozial-geschlechtliche Rollen wie jene der Mutter, Ehefrau oder Tochter sind im jeweiligen sozio-kulturellen und historischen Kontext mit Handlungen und Verantwortungen verknüpft, die Frauen gesellschaftliche Möglichkeiten eröffnen oder erschweren können – und eben meistens erschweren. Frauen mit Fluchthintergrund sind von dieser Problemlage nicht ausgenommen. Welche Hürden beobachten die Teilprojekte der Ausbildungsinitiative für ihre weiblichen Teilnehmenden? Und welche Strategien und Instrumente haben sie, um diesen entgegenzuwirken?

Zeitlich verzögerter Eintritt ins Berufsleben

ARRIVO BERLIN Soziales bietet geflüchteten Menschen Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungen etwa zu Erzieher:innen oder Sozialassistent:innen. Berufe, die in Deutschland noch immer überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Doch bis 2020 überwog bei ARRIVO BERLIN Soziales die Zahl der männlichen Teilnehmenden. Erst seit diesem Jahr beobachtet Projektleiterin Francesca Rizzo ein stärkeres Interesse von geflüchteten Frauen. Viele von ihnen leben bereits seit einigen Jahren in Deutschland. Wie ist das zu erklären?

„Die meisten von ihnen konnten bisher keine Ausbildung beginnen, weil sie sich um die Integration ihrer Familie gekümmert haben“, sagt Rizzo. Anders als männliche Geflüchtete seien weibliche Teilnehmende aufgrund ihrer Aufgaben- und Verantwortungsbereiche

in der Familie in den ersten Jahren nach der Flucht zeitlich zu stark eingebunden. Erst nach dieser „Zwischenphase“ beginne – unabhängig von ihren mitgebrachten Erfahrungen und Qualifikationen – die Suche nach einer beruflichen Perspektive und die Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten.

Dass immer mehr Frauen an den Deutschkursen, Bewerbungstrainings und Beratungen teilnehmen, hat nach Einschätzung von Rizzo noch einen weiteren Grund: die Umstellung auf Online-Angebote während der Corona-Pandemie. Frauen müssten nun keine langen Fahrtwege mehr auf sich nehmen und die Teilnahme sei dadurch mit anderen Tätigkeiten im familiären und häuslichen Umfeld vereinbar geworden. Ein gendersensibles Angebot zeichne sich dadurch aus, dass „bei Frauen die gesamten Lebensumstände berücksichtigt werden müssen“, betont Rizzo. „Sie sind oft der ‚treibende Motor‘ der Familie und damit sehr eingespannt. Auf jeden Fall wollen wir niemanden zurücklassen.“ Deshalb bietet ARRIVO BERLIN Soziales auch spezielle „Sprechstunden“ für Frauen in Gemeinschaftsunterkünften an.

Frauengerechte Ausbildungsplatzbedingungen

Auch Pflegeberufe werden in Deutschland überwiegend von Frauen ausgeübt. Doch ARRIVO BERLIN Gesundheit verzeichnet ebenfalls mehr männliche als weibliche Teilnehmende. Auch hier gilt, dass fehlende Zeit und Ressourcen einen erschwerten Zugang für Frauen zur Folge haben. „Die Schichtarbeit innerhalb des Pflegeberufs ist bei geflüchteten Frauen oft nicht oder nur wenig mit deren sozialen Verantwortungen und Aufgabenbereichen innerhalb ihrer Familien vereinbar“, sagt die frühere Projektkoordinatorin von ARRIVO BERLIN Gesundheit, Dr. Rebecca Ferreboeuf. Und auch der enge Körperkontakt speziell zu männlichen Patienten stelle oftmals ein Hemmnis dar. Frauen weichen deshalb nicht selten auf kaufmännische Berufe innerhalb des Gesundheitsbereiches aus.

Damit trotzdem mehr Frauen für Pflege-Ausbildungen interessiert werden, erprobt ARRIVO BERLIN Gesundheit gendersensible Ansätze. „Wir versuchen Frauen gezielt anzusprechen“, sagt Ferreboeuf. In der Beratung werde deshalb unter anderem die Möglichkeit von Deutschförderung gekoppelt mit Kinderbetreuung betont und auch über Teilzeitausbildungen informiert. Allerdings sei es schwierig, geeignete Ausbildungspartner:innen zu finden, „die müttergerechte Ausbildungsplatzbedingungen von sich aus anbieten.“

Die ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten bereiten junge Geflüchtete auf eine Berufsausbildung im Handwerk vor. Auch hier werden die Angebote vor allem von Männern wahrgenommen. Das Kursangebot umfasst aber auch spezielle Module für geflüchtete Frauen. So gibt es beispielsweise Praxisprojekte mit Schwerpunkt Zweiradmechanik, Tischlerei, Floristik oder Friseur. Diese Kurse verfolgen das Ziel eines ersten Kennenlernens von Strukturen und Themen der beruflichen Identität im Berliner Handwerk.

Projektleiter Till Fennel ist wie seine Kolleginnen der beiden anderen ARRIVO BERLIN Teilprojekte überzeugt, dass Berufsfindungsangebote mit den „sozialen und sozio-ökonomischen Bedarfen und Bedürfnissen von Frauen mit Fluchthintergrund in Einklang“ gebracht werden müssen. Dabei müsse vor allem der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Angebote eher punktuell und passgenau um den anspruchsvollen Alltag der Frauen, mit Fokus auf familiärer Care-Arbeit, herum zu konzipieren sind, um einfache Zugangswege zur Verfügung zu stellen. So besteht zum Beispiel die Möglichkeit einer kostenlosen Kinderbetreuung während der Kursangebote.

Ein wichtiges Thema für die Frauen in den Kursangeboten der Übungswerkstätten sei der gemeinsame Austausch zur Frage, wie Privates und Berufliches zusammenkommen können und wie der Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland überhaupt funktioniert. Darüber hinaus schätzten die Teilnehmerinnen das ARRIVO BERLIN-Angebot auch, weil es sozialen Austausch fördere und damit Anknüpfungspunkte zum gesellschaftlichen Leben in Deutschland biete. „Die Frauen, die unsere Angebote besuchen, sind in ihrer Motivation und in ihrer Kreativität kaum zu bremsen“, sagt Fennel.

Einen weiteren Beitrag zum gendersensiblen Ansatz beim Projektverbund leistet das ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen: Bei der Veranstaltungsreihe „Frauenkarriere – Perspektiven und Chancen für geflüchtete Frauen“ können sich Interessierte über Einstiegsmöglichkeiten und Zugangsvoraussetzungen informieren und gleichzeitig Arbeitgeber:innen mit direkten Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten kennenlernen.

ARRIVO BERLIN bietet vielfältige Ansätze, damit geflüchtete Frauen besser in Arbeit kommen. Denn eines steht für die Projektmitarbeitenden fest: Bei der Motivation gibt es keine Unterschiede zwischen teilnehmenden Männern und Frauen: „Sie wollen Fuß fassen und sich ein Leben in Deutschland aufbauen“, betont Rebecca Ferreboeuf.

Im Berufsleben ankommen

Irena Büttner

ARRIVO BERLIN

Ausbildungscoaching

Ausbildung ist der Schlüssel zur gesellschaftlichen Integration. Mit einer erfolgreich beendeten dualen oder schulischen Berufsausbildung ist der Grundstein für vielfältige Einstiegs- und Aufstiegschancen gelegt, die Berliner Unternehmen gut ausgebildeten Fachkräften bieten. Unter der Trägerschaft der Berliner Handwerkskammer berät und unterstützt ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching Betriebe und ihre Azubis mit Fluchthintergrund während der Ausbildungszeit.

Im Tandem erfolgreich die Ausbildung absolvieren

Junge Geflüchtete durch die Ausbildung zu begleiten, die Ausbildung zu stabilisieren und so zu einem erfolgreichen Abschluss beizutragen, ist seit dem 1. Mai 2018 das Ziel von ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching. Ausbildungsabbrüche zu verhindern, das ist seit vielen Jahren das Anliegen der Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) des bundesweiten Mentoring-Programms des SES (Senior Experten Service). Tatsächlich beenden 75 Prozent der Auszubildenden mit einer Ausbildungsbegleitung erfolgreich ihre Berufsausbildung.

Was liegt bei diesen Zielen näher, als beide Initiativen zu koppeln und zu schauen, wie erfolgreich beide Projekte sein können, wenn sie gemeinsam agieren.

Die Zusammenarbeit mit VerA-Begleiter:innen ist ein wichtiger Baustein der Unterstützungsangebote für unsere Auszubildenden. Dabei ist der Einsatz sehr vielfältig. Je nach Bedarf leisten die Ehrenamtlichen etwa Hilfe beim Schreiben der Berichtshefte oder beim Erledigen der Hausaufgaben aus der Berufsschule. Besonders die Inhalte im Unterrichtsfach Wirtschafts- und Sozialkunde sind für viele Auszubildende mit Fluchthintergrund schwer zu verstehen. Eine große Hilfe sind die Begleiter:innen auch bei der Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen. Ihre Kompetenzen und Erfahrungen aus dem Arbeitsleben sind dabei ein Garant für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit verbessert sich regelmäßig die deutsche Sprache bei allen Auszubildenden, die Zensuren in der Schule werden besser. Nicht zu unterschätzen ist auch die Unterstützung bei der Integration in die Gesellschaft, beim Ankommen in Berlin. So leihen die Ausbildungsbegleiter:innen ihren „Schützlingen“ auch mal nur ihr Ohr, wenn es mal nicht so gut läuft, egal ob im Betrieb oder in der Berufsschule. Gemeinsam werden Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen im Ausbildungsalltag gefunden.

Die Coaches von ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching nehmen bei der Zusammenführung der Tandems und ihrer gemeinsamen Arbeit eine Rolle als Mittler und Schnittstelle ein. Sie sind beim ersten Gespräch mit dabei und begleiten das Tandem bis zum erfolgreichen Abschluss. Unsere Mitarbeitenden sind zudem aktiv bei den Erfahrungsaustauschrunden der Initiative VerA mit dabei und berichten dort regelmäßig über ihre Arbeit im Projekt.

Aktuell gibt es 30 Tandems. Einige sind schon Monate oder sogar Jahre zusammen, andere haben erst vor kurzem zusammengefunden. Walter Niemann wird einen Auszubildenden im dritten Jahr bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum Bäcker unterstützen. Die beiden haben sich gerade kennengelernt und treffen sich bald regelmäßig in den Räumen der Bäckerei zum Lernen. „Ich habe ein gutes Gefühl“, sagt Niemann. „Wir werden gut miteinander arbeiten. Und die Vorbereitung auf die Prüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde ist für mich mit meinen Erfahrungen als Mitglied im Prüfungsausschuss kein Problem.“

Eine Herausforderung für die regelmäßigen Treffen zwischen den Tandems stellten die Kontaktbeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie nicht nur für die Azubis, sondern auch für die Begleiter:innen dar. Vor allem zu Beginn war die Nutzung digitaler Medien nicht allen vertraut. ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching organisierte deshalb einen Workshop „In einfachen Schritten zum/zur digitalen Lernbegleiter:in“. Die Teilnehmenden waren begeistert und nutzen seitdem auch die digitale Welt für ihre Treffen mit den Auszubildenden.

Die Coaches von ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching und die Mitarbeitenden der Initiative VerA sind sich einig, dass sich diese intensive Zusammenarbeit mit guten Ergebnissen in der Abschlussprüfung für unsere Auszubildenden auszahlt. Damit das auch in den kommenden Jahren so bleibt beziehungsweise sich weiter verfestigt und stabilisiert, dafür arbeiten alle Beteiligten.

TRÄGER

Die **Handwerkskammer Berlin** berät und informiert Betriebe, Schulen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Innungen und Bildungsträger sowie Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften und Senatsverwaltungen zu Aus-, Fort- und Weiterbildung im Handwerk.

Angekommen

Mit der Ausbildung von geflüchteten jungen Menschen gehen viele Betriebe neue Wege, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. „Wir haben uns in den vergangenen Jahren auf die neue Zielgruppe eingestellt", sagt Michael Hallmann, Nachwuchskräfte-Gesamtkoordinator der S-Bahn Berlin GmbH.

Unter den Auszubildenden im Betrieb sind zahlreiche junge Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund. Einer davon ist Mohamed Nur Osman. Gemeinsam mit seiner Familie flüchtete er 2013 nach Deutschland. Im Januar 2021 konnte er seine Ausbildung als Industrieelektriker bei der S-Bahn Berlin GmbH erfolgreich beenden.

„Anfangs war ich enttäuscht und hatte Angst, den falschen Weg zu gehen. Ich war sehr interessiert am Thema, aber die Fachtheorie und die Sprache waren sehr schwer für mich", sagt Nur Osman. In seinem Heimatland Somalia besuchte er nur fünf Jahre lang die Schule. In Deutschland absolvierte er vor der Ausbildung deshalb mehrere Sprachkurse und erwarb die erweiterte Berufsbildungsreife (eBBr). Trotzdem musste er sich verschiedensten Herausforderungen im Ausbildungsalltag stellen.

Auf die Frage nach der größten Herausforderung antworten Nur Osman und Hallmann im Einklang: „die Sprache". Diese Hürde, insbesondere in Bezug auf die Fachsprache, schien während der gesamten Ausbildungszeit nur schwer überwindbar. Hinzu kam der teilweise Ausfall und später die Umstellung auf Homeschooling des Berufsschulunterrichts aufgrund der Corona-Pandemie seit März 2020, die den Schüler und auch den Ausbildungsbetrieb an seine Grenzen brachten.

Nicht nur sprachliche Probleme, wie sie Nur Osman beschreibt, sondern auch fehlende schulische Kenntnisse, fehlender familiärer Rückhalt, eine ungewisse Bleibeperspektive, ein anderer kultureller Hintergrund aber auch das fehlende Verständnis für das Bildungssystem in Deutschland erschweren es Auszubildenden mit Fluchthintergrund, im Ausbildungsalltag zurecht zu kommen und motiviert am Ball zu bleiben.

Gezielte Förderung erhielt Nur Osman bei ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching. Auf das Angebot aufmerksam geworden war er durch die Agentur für Arbeit, die ihn zunächst in ein Praktikum bei der S-Bahn Berlin GmbH vermittelt hatte. Im Anschluss absolvierte er dort eine zehnmonatige Einstiegsqualifizierung und erhielt dann den Ausbildungsplatz. Zur weiteren Unterstützung wurde er an ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching weitervermittelt.

„Da eine Eins-zu-eins-Betreuung in vielen Fällen die beste Lösung ist, habe ich Nur Osman mit einem ehrenamtlichen Begleiter der Initiative VerA des Senior Experten Service zusammengebracht“, erinnert sich die damalige Ausbildungscoachin Julia Weber. Mit ihm konnte er sich treffen, Deutsch sprechen und auf die nahende Abschlussprüfung vorbereiten. Leider konnte die Begleitung in der Corona-Pandemie dann nicht fortgesetzt werden.

Gemeinsam mit der Coachin von ARRIVO BERLIN suchte Nur Osman nach Alternativen, die ihm bei seinen Herausforderungen helfen sollten. Schließlich konnte er im Rahmen der Berufsschule an einer theoretischen Prüfungsvorbereitung teilnehmen. Auch im Betrieb erfolgte eine zweiwöchige intensive Vorbereitung auf die praktische Prüfung. „Mohamed erhielt darüber hinaus Bücher mit Prüfungsaufgaben von uns, mit denen er sich eigenständig auf die Besonderheiten der Abschlussprüfung vorbereiten konnte“, sagt Weber.

In vielen Fällen unterstützen die Coaches die Auszubildenden auch bei Antragstellungen und der Korrespondenz mit Anwält:innen und anderen Akteuren rund um Ausbildung und Aufenthalt. Hier sieht die damalige Coachin Julia Weber auch eine deutliche Entlastung der Betriebe durch ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching. „Müssten die Betriebe auch noch diese ganzen administrativen Aufgaben für ihre Auszubildenden erledigen, wäre das eine große Belastung für sie.“

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung entschied sich Nur Osman für eine Anschlussausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik bei der S-Bahn Berlin GmbH. Aktuell arbeitet er im Werk Wannsee in der betriebsnahen Instandhaltung. „Empfehlen kann ich die Teilnahme am Projekt allen Menschen, die einen Beruf erlernen möchten und bereits einen Ausbildungsplatz gefunden haben, aber den Herausforderungen allein nicht gewachsen sind“, sagt er.

Eine Version dieses Artikels erschien erstmals im IHK-Magazin „Berliner Wirtschaft“ 6/2021.
Wir danken für die Genehmigung zur Zweitveröffentlichung.

Handwerkskammer Berlin
ARRIVO BERLIN
Ausbildungscoaching

Standort: Innung für Metall- und Kunststofftechnik Berlin
Köpenicker Straße 148–149
10997 Berlin

Telefon: 030 | 259 033 88
E-Mail: arrivo@hwk-berlin.de

Impressum

ARRIVO BERLIN. Das Magazin

Herausgeber:
Technische Koordinierung ARRIVO BERLIN
Bildung, Umschulung, Soziales (BUS) gGmbH
Richard-Sorge-Straße 21A
10249 Berlin
Telefon: 030 | 259 349 00
E-Mail: arrivo-tk@bus-projekte.de

Das Informationsportal der Ausbildungsinitiative ARRIVO BERLIN:
www.arrivo-berlin.de

Redaktion: Ruth Pons, Dr. Johnny Van Hove
Layout: Diego Vásquez
Druck: PIEREG Druckcenter Berlin GmbH
gedruckt auf 100 % Recyclingpapier
Auflage: 500

Druck und Layout wurden gefördert durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales | BERLIN

Namentlich gezeichnete Beiträge werden von den Autor:innen verantwortet.
Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung.
Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links.
Abdruck aller Fotos mit freundlicher Genehmigung der Rechteinhaber:innen.

Bildnachweis:
Anke Illing (Seite 4)
Stephanie Steinkopf | Agentur Ostkreuz (Seite 2, 6, 14)
Elke Sarkandy | Handwerkskammer Berlin (Seite 2, 12)
ARRIVO BERLIN RingPraktikum (Illustration Titel)
Luis Krummenacher und Luisa Durrer | S27 (Illustration Titel, Seite 13, 15)
ARRIVO BERLIN Hospitality (Illustration Titel, Seite 2, 16, 17, 18, 19)
ARRIVO BERLIN SHK (Seite 2, 22, 23, 24)
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Seite 2, 26, 27)
Michael Königs Fotografie (Seite 2, 28, 29, 30-31)
ESW Witt GmbH (Seite 3, 38)
ARRIVO BERLIN Servicebüro für Unternehmen (Seite 39)
Team Schnurrbart (Seite 40)
Willkommen in Arbeit Büro Lichtenberg (Seite 41)
iStock | Thankful Photographie (Seite 3, 42)
ARRIVO BERLIN Bauwirtschaft (Illustration Titel, Seite 3, 48, 49, 51)
Pexels (Seite 3, 20, 21, 32, 33, 35, 44, 45, 54, 55, 56, 57, 58-59)
ARRIVO BERLIN Ausbildungscoaching (Seite 3, 60, 62-63)

© ARRIVO BERLIN 2022

ARRIVO BERLIN

Wir begleiten geflüchtete Menschen auf ihrem Weg in den Beruf.

Eine Initiative der Berliner Wirtschaft und des Berliner Senats.

BERLIN Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Die Projekte der Dachmarke ARRIVO BERLIN werden gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

BUS IM UNIONHILFSWERK

Die Bildung, Umschulung, Soziales (BUS) gGmbH ist Träger der Technischen Koordinierung ARRIVO BERLIN.

www.arrivo-berlin.de