

# Land in Sicht!

informieren, qualifizieren, integrieren

## Handreichung



zur beruflichen Integration  
von Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlingen



Flüchtlingsrat  
Schleswig-Holstein e.V.

Gemeinschaftsinitiative  
**Equal**

# Impressum

## Herausgeber:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel

Tel. 0431 / 73 50 00, Fax: 0431 / 73 60 77

e-Mail: [office@frsh.de](mailto:office@frsh.de), [www.frsh.de](http://www.frsh.de)

Die Rechte der Publikation liegen bei dem Herausgeber und den Autorinnen.

Bei Nachdruck bitte an den Herausgeber wenden.

Weitere Exemplare sind über den Herausgeber zu beziehen.

Redaktion: Claudia Langholz

Satz und Layout: lang-verlag, Kiel

Fotos: Idun Hübner, Claudia Langholz, Frank Rüdiger Lüschor, Ulrich Selle

Druck: hansadruck, Kiel

1. Auflage, Kiel 2007

Die dieser Handreichung zugrunde liegende Entwicklungspartnerschaft **Land in Sicht!** wurde gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



**Land in Sicht!** Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. | Diakonie Landesverband Schleswig-Holstein  
| UTS e.V. Umwelt, Technik, Soziales | Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen e.V.



**Diakonie** 

**UTS** UMWELT  
TECHNIK  
SOZIALES



# *Land in Sicht!*

*informieren, qualifizieren, integrieren*

**Handreichung zur beruflichen Integration  
von Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlingen**

# Inhalt

Einführung	5
<b>1. Kurzdarstellung EQUAL</b>	<b>7</b>
<b>2. Die Entwicklungspartnerschaft <i>Land in Sicht!</i> - Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein</b>	<b>7</b>
<b>3. Heterogenität der Zielgruppen der Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlinge in den Qualifizierungsmaßnahmen und Lerngruppen</b>	<b>8</b>
3.1. Rahmenbedingungen, beim Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung für Asylsuchende und Geduldete	9
<b>4. Konzepte und Curricula der Qualifizierungsmaßnahmen für Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge</b>	<b>13</b>
4.1 CASE - Vermittlung von Schlüssel- und Teilqualifikationen in Handwerk und Dienstleistung	13
4.2 <i>respect</i> – Stärkung vorhandener Ressourcen für soziale Berufe	19
4.3. <i>Sprungbrett</i> – Orientierung zu Bildung und Ausbildung	22
<b>5. Konzepte und Arbeitsergebnisse der projektübergreifenden Informations- und Schulungsmaßnahmen</b>	<b>26</b>
5.1 <i>INFONET</i> – Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge	26
5.2 <i>Inhouse-Schulungen</i> – Förderung der interkulturellen Öffnung	30
<b>Anhang</b>	<b>35</b>
• Curriculum <i>Sprungbrett</i>	35
• Übersicht der Publikationen von <i>Land in Sicht!</i>	38
• Adressverzeichnis	39

## Einführung

Das europäische Arbeitsmarktprogramm *EQUAL* machte es möglich: Für einen begrenzten Zeitraum waren Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge Zielgruppe der Europäischen Kommission und der Bundesregierung für Maßnahmen zur Förderung der schulischen wie arbeitsmarktlichen Integration. Im Dezember 2007 neigt sich das Programm *EQUAL* dem Ende und es stellt sich die Frage nach den Perspektiven.

Im Jahre 2001 wurde im europäischen Arbeitsmarktprogramm *EQUAL*<sup>1</sup> erstmalig der Arbeitsauftrag formuliert, Angebote zur Beratung, Schulung und Qualifizierung für Asylsuchende und Flüchtlinge zu konzipieren und durchzuführen. Ziel war es, ihre arbeitsmarktliche Integration zu befördern sowie durch flankierende Maßnahmen ihrer strukturellen Benachteiligung in den Bereichen Bildung und Beschäftigung effektiv entgegenzuwirken. Zum ersten Mal wurden damit als lö- sungsbedürftiges Defizit anerkannt, dass Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge im Zugang zu Bildung und Arbeit benachteiligt und entsprechende Diskriminierungen zu bekämpfen sind.

Diese Herausforderung nahmen Organisationen der solidarischen Flüchtlingsarbeit und Arbeitsmarktakteure in Schleswig-Holstein und in sieben weiteren Bundesländern<sup>2</sup> an. Sie hatten die geltenden rechtlichen und administrativen Ausgrenzungen von Asylsuchenden und Flüchtlingen aus Erwerbstätigkeit, Aus- und Weiterbildung von jeher kritisiert, auf die langfristige Schäden für Betroffene und Gesellschaft hingewiesen und durchgreifende Änderungen eingefordert.

In den zwei *EQUAL*-Förderperioden von 2002 bis 2007 wurde in den Trägerverbänden *perspective*<sup>3</sup> und *Land in Sicht*<sup>4</sup> Konzepte und Curricula zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Flüchtlingen, aber auch zur Information und Schulung von MultiplikatorInnen entworfen, erprobt und weiterentwickelt. Die Zusammenarbeit basierte auf einen flüchtlingsolidarischen und antirassistischen Konsens und dem gemeinsamen Anliegen, die der Position von asylsuchenden und geduldeten Flüchtlingen und ihr Empowerment zu stärken, sowie Diskrimi-

1 siehe: [www.equal.de](http://www.equal.de)

2 Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Thüringen, Saarland und Berlin

3 Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein, pädal e.V und ZBBS e.V., [www.frsh.de/perspective](http://www.frsh.de/perspective)

4 Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Landesverband des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, UTS e.V. und ZBBS e.V., [www.frsh.de/landinsicht](http://www.frsh.de/landinsicht)

nierungen mittels Interkultureller Öffnung von Behörden, Betrieben und Regelleinrichtungen zu bekämpfen.

In der vorliegenden Broschüre präsentieren wir Ihnen die in der zweiten Förderphase der Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2005 bis 2007 im Rahmen des Trägerverbundes *Land in Sicht!* entwickelt und erprobten Konzepte und Curricula. Wir hoffen, damit nützliche Instrumente, Ideen und Formate für die berufliche Qualifizierung und Integration für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund an die Hand zu geben.



*Claudia Langholz*  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.  
Koordination *Land in Sicht!*

## 1. Darstellung EQUAL

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist ein europäisches Förderprogramm, das in zwei Förderperioden<sup>5</sup> von 2002 bis 2007 durchgeführt wurde. In EQUAL wurden Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt erprobt, die darauf ausgerichtet waren, durch innovative Modelle struktureller Benachteiligung am Arbeitsmarkt entgegen zu wirken.<sup>6</sup>

Erstmals wurde die Zielgruppe der Asylsuchenden explizit in ein europäisches arbeitsmarktpolitisches Programm einbezogen. Eine weitere Besonderheit war, dass in Netzwerken, sog. Entwicklungspartnerschaften, gearbeitet wurde. Durch diese Organisationsform wurden Ressourcen gebündelt, individuelle Stärken der beteiligten Träger eingebracht und eine frühzeitige Übertragung der Ergebnisse in andere Praxisfelder ermöglicht. „Neue arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, Lösungsansätze zur Optimierung institutioneller Strukturen und neue Konzepte und Methoden sollen den Sprung von der Modellebene in die Regelinstrumente schaffen“<sup>7</sup>, so das erklärte Programmziel.

## 2. Die Entwicklungspartnerschaft *Land in Sicht!* - *Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*

Vom 1. Juli 2005 bis zum 31. Dezember 2007 arbeitete die Entwicklungspartnerschaft *Land in Sicht!* unter der Koordination des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e.V. mit dem Landesverband des Diakonischen Werkes Schleswig-Holstein, dem Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger UTS e.V. in Eckernförde und der Kieler Beratungsstelle für MigrantInnen und Flüchtlinge ZBBS e.V. zusammen.

Landesweit wurden mit den Projekten *CASE*, *respect* und *Sprungbrett* neue Qualifizierungskonzepte der beruflichen Orientierung und Beschäftigungsförderung für bleiberechtigungsunsichere Flüchtlinge in den Bereichen Sprache, Handwerk, Pflege, Gastronomie sowie soziale Dienstleistungen durchgeführt.

Ein Arbeitsschwerpunkt lag in der Förderung des Zugangs zu schulischer und betrieblicher Bildung und Ausbildung insbesondere für Jugendliche und junge erwachsene Flüchtlinge. Die Qualifizierungsmaßnahmen und die dazugehörigen Praktika fanden an verschiedenen Standorten in Schleswig-Holstein statt und lei-

5 [www.equal.de](http://www.equal.de)

6 EQUAL Themenheft 3 Mainstreaming Dezember 2005, S.5

7 EQUAL Themenheft 3 Mainstreaming Dezember 2005, ebenda

sten einen wichtigen Beitrag zur Förderung der interkulturellen Öffnung in Einrichtungen, Behörden und Betrieben.

Flankierend agiert das Teilprojekt *INFONET*, das kontinuierlich einen web-gestützten Recherche/Informationspool aufbaute und erweiterte. Die Website [www.infonet-frsh.de](http://www.infonet-frsh.de) informiert über relevante ausländerrechtliche und arbeitsmarktpolitische Instrumente und für die Zielgruppe zugängliche Qualifizierungsangebote.

Im Rahmen von *Inhouse*-Schulungen wurden mit ausgewählten Einrichtungen und Behörden Konzepte zur Interkulturellen Öffnung erarbeitet sowie landesweite Fachveranstaltung durchgeführt.

Auf europäischer Ebene kooperierte *Land in Sicht!* mit Entwicklungspartnerschaften in Tschechien, der Slowakei sowie Deutschland. Neben dem Praxis- und Erfahrungsaustausch stand die Entwicklung und Verbreitung von Handlungsempfehlungen für Politik und Arbeitsverwaltung im Mittelpunkt der Zusammenarbeit.

Mehr Informationen und alle Publikationen finden Sie unter:

[www.frsh.de/landinsicht](http://www.frsh.de/landinsicht)

### **3. Heterogenität der Zielgruppe der Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlinge in den Qualifizierungsmaßnahmen und Lerngruppen**

Bei der Zielgruppe der bleiberechtsungesicherten Flüchtlinge handelt es sich um eine äußerst heterogene Gruppe.<sup>8</sup>

#### **Herkunftsländer**

So kamen die TeilnehmerInnen aus 35 verschiedene Herkunftsländer verschiedenen Ländern, dessen Spektrum im wesentlichen die Hauptherkunftsländer der AsylantragstellerInnen in Schleswig-Holstein widerspiegelt. (in 2005 – 2007: Türkei, Aserbajdschan, Irak, Serbien, Montenegro, Russische Föderation, Iran, Afghanistan, Indien, Syrien, Armenien, Pakistan, Algerien)

Entsprechend der Herkunftsregionen und –länder brachten die TeilnehmerInnen unterschiedliche Muttersprachen, Religionszugehörigkeiten sowie unterschiedliche kulturelle Kompetenzen, Erfahrungen und Bedürfnisse mit.

---

<sup>8</sup> siehe auch: Evaluationsbericht *Land in Sicht!* Didden Zopf/Martens; November 2007

### **Altersstruktur der TeilnehmerInnen in den Qualifizierungsmaßnahmen**

Das Eintrittsalter in eine der Qualifizierungsmaßnahmen lag zwischen 16 und 59 Jahren. Das durchschnittliche Eintrittsalter betrug 30,8 Jahre. Der Median liegt bei 30 Jahren, d.h. die Hälfte aller Teilnehmenden war 30 Jahre und jünger bzw. 30 Jahre und älter. Die meisten der Teilnehmenden, 35,1%, befanden sich in der Altersgruppe zwischen 25 Jahren und 34 Jahren. Darauf folgte mit einem Anteil von 30,5% die Altersgruppe der unter 24jährigen. In der Altersgruppe der 35- bis 44jährigen befanden sich 21,6% der Teilnehmenden. Der Anteil der über 45 Jährigen machte insgesamt lediglich 11,6% der Teilnehmenden aus.

### **Aufenthaltsjahre und Aufenthaltsstatus**

Die Spanne der Aufenthaltsdauer der Teilnehmenden reicht von wenigen Monaten bis zu mehr als zehn Jahren. Die größte Gruppe, 18,1% der Teilnehmenden, hält sich zwischen zwei und drei Jahren in Deutschland auf. Der Median liegt in der Gruppe der Teilnehmenden, die zwischen drei und vier Jahren in Deutschland wohnen. Mehr als sechs Jahre halten sich immerhin 19,5% der Teilnehmenden in Deutschland auf.

### **Schulische und berufliche Bildung**

Während bis auf wenige Ausnahmen fast alle TeilnehmerInnen (94,0%) die Möglichkeit hatten, eine Schule zu besuchen, haben 52,5% anschließend weder ein Studium noch eine Berufsausbildung begonnen. Arbeitserfahrung in einer ungelernten Tätigkeit haben 39,4% der Teilnehmenden. Von denen, die eine schulische Ausbildung wahrgenommen haben, konnten 63,0% diese auch abschließen. Insgesamt haben 66,3%, entweder ein Studium oder eine Berufsausbildung begonnen oder ungelernt berufliche Kenntnisse erworben. Einen Abschluss der beruflichen Bildung erlangten 41,8%.

## **3.1 Rahmenbedingungen, die den Zugang zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung für Asylsuchenden und Geduldete erschweren**

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Hürden im Zugang zu Arbeit und Ausbildung für Asylsuchende und Geduldete bestehen durch Regelungen im Asylverfahrensgesetz (AsylVfG), im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie in der Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV).

Mit der IMK-Bleiberechtsregelung vom November 2006 und dem zweiten Änderungs-gesetzes zum Zuwanderungsgesetz<sup>9</sup> und der darin enthaltenen sog. Alt-fallregelung vom August 2007 sind jedoch erste Schritte getan, um geduldeten Asylsuchenden und Flüchtlingen den Zugang zu Qualifizierung und zu Beschäfti-gung zu ermöglichen. Und auch die Änderung in der Beschäftigungsverfahrens-verordnung (BeschVerfV), nach der bei geduldeten Personen nach vierjährigem Aufenthalt grundsätzlich auf Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung verzichtet wer-den kann, eröffnet vielen Flüchtlingen neue Perspektiven.

**Vielen lange hier lebenden Flüchtlingen nützen die o.g. Veränderungen allerdings wenig.**

Die Bleiberechtsregelung der Innenministerkonferenz vom November 2006 ließ schon in ihrem Ansatz viele langjährig geduldete Menschen unberücksichtigt. Auch bleibt § 11 BeschVerfV durch die oben genannten, auf Geduldete zielende Änderung unberührt, so dass weiterhin Personen dieser Gruppe vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben, wenn die Ausländerbehörde ihnen vorwirft, dass sie aus von ihnen zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden können.

Die gesetzliche Altfallregelung (§104 a und b AufenthG) könnte wesentlich dazu beitragen, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Geduldeten anerkannt und ge-fördert wird. Voraussetzung ist jedoch eine offensive Verwaltungspraxis, die sich nicht durch eine restriktive Anwendung von Ausschlusskriterien konterkariert.

Folgende Hürden sind zu benennen:

- Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist für Asylsuchende und Ge-duldete grundsätzlich verboten.
- Die Ausübung einer nicht selbstständigen Beschäftigung – der Begriff „Be-schäftigung“ umfasst sowohl die von einem Arbeitgeber abhängige Beschäf-tigung als auch die betriebliche Ausbildung und Praktika – ist nur unter er-heblich eingeschränkten Voraussetzungen möglich.
- Asylsuchende und Geduldete verlieren mit dem Beginn einer Ausbildung den Anspruch auf Leistungen nach AsylbLG bzw. auf Sozialhilfe und sind zugleich vom BAföG-Bezug ausgeschlossen. Ausnahmen gelten, wenn sie nicht unter die sog. Altfallregelung des zweiten Änderungsgesetzes zum Zuwanderungs-gesetz (§§104a und 104b AufenthG) fallen.

---

<sup>9</sup> Gesetz zur Umsetzung aufenthalts- und asylrechtlicher Richtlinien der europäischen Union vom 19. August 2007, in Kraft getreten am 28. August 2007

Weitere strukturelle Hindernisse ergeben sich aus der sogenannten Vorrangprüfung die die Agenturen für Arbeit verpflichtet, bevorrechtigte Arbeitnehmer auf die ihr zu meldende freie Stelle zu vermitteln.

Erschwerend kommen bei der Arbeitsplatzsuche wie auch bei der Ausübung einer Beschäftigung die Probleme hinzu, die sich aus der unsicheren Aufenthaltssituation sowie aus sonstigen Auflagen ergeben. Hier sind insbesondere die räumliche Beschränkung des Aufenthaltsbereichs („Residenzpflicht“)<sup>10</sup> sowie die vielfach bestehende Verpflichtung, in Sammelunterkünften zu wohnen, und die eingeschränkte gesundheitliche Versorgung zu nennen. Dies wirkt sich besonders negativ auf Menschen aus, die durch die Erlebnisse in ihren Herkunftsländern sowie durch die Umstände ihrer Flucht traumatisiert sind.

### **Traumatisierung und psychische Belastung**

Viele der in Deutschland Schutz und Perspektive suchenden Flüchtlinge stehen unter dem Eindruck vor oder während der Flucht erlebter psychisch äußerst belastender Ereignisse. (Kriegs-) Gewalt, Haft, Folter, Vergewaltigung, miterlebte Greuelthaten und Todesängste hinterlassen Spuren, die oftmals nicht offensichtlich sind, die Psyche jedoch extrem belasten und traumatisierend wirken. Sehr häufig ist ihr Leben im Exil darüber hinaus geprägt durch Jahre andauernde Unsicherheiten, gesellschaftliche, rechtliche und strukturelle Diskriminierungen wie z.B. die durch das Asylbewerberleistungsgesetz eingeschränkte Gesundheitsversorgung von Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlingen. Dies wirkt sich unter anderem auf die Konzentrations- und Lernfähigkeit der Betroffenen aus. Die Lebenssituation im Exil birgt zudem für viele Flüchtlinge weitere krankmachende Faktoren.

Das bundesdeutsche Gesundheits- und Sozialsystem erweist sich zu oft als unzureichend vorbereitet auf traumatisierte Flüchtlinge unter ihren spezifischen Bedingungen und mit ihren besonderen Anforderungen. So fehlen in Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden, Sozial- und Gesundheitsämtern und Wirtschaftsbetrieben oft spezielle Informationen und Kompetenzen im professionellen Umgang.<sup>11</sup>

---

10 Durch das zweite Änderungsgesetz zum Zuwanderungsgesetz werden in § 61 Abs. 1 Satz 3 AufenthG Ausnahmen von der räumlichen Beschränkung für Geduldete eingeführt, wenn diese von der Regelung des geänderten § 10 BeschVerfV profitieren (s.o., also nach vier Jahren Aufenthalt in Deutschland von der Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung abgesehen wird).

11 siehe Dokumentation Fachtagung „Traumatisierung und Qualifizierung – ein Widerspruch? Chancen und Herausforderungen bei der Integration von traumatisierten Flüchtlingen“; Hrg. Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Oktober 2006

## Unterbringung

Das Asylverfahrensgesetz, das Asylbewerberleistungsgesetz und die Erlasslage des Bundeslandes legen fest, dass Asylsuchende und Geduldete in Wohnheimen oder Lagern wohnen sollen. In den dezentralen Unterkünften, die oft ohne gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr gelegen sind, leben die Flüchtlinge, eine u.a. ethnisch, religiös, kulturell sehr heterogene Gruppe, auf engstem Raum zusammen. Z.B. müssen sich vierköpfige Familien ein Zimmer teilen. Familienzimmer oder separate Einheiten sind in der Regeln nicht vorhanden. Sanitäre Anlagen müssen mit vielen Menschen gemeinsam genutzt werden und eine Privatsphäre ist nicht gegeben. Eine kultursensible Selbstversorgung ist insbesondere in den zentralen Kasernenunterkünften des Landes Schleswig-Holstein nicht gegeben. Unterstützungs-, Förder- und Freizeitmaßnahmen, insbesondere für Kinder und Jugendliche, werden selten angeboten.

## Fazit

Die Bundesrepublik Deutschland ist seit Jahren ein Einwanderungsland. Dieses Faktum wurde jedoch erst mit dem Inkrafttreten des sog. Zuwanderungsgesetzes (Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern) in 2005 benannt. Eine Einwanderungsgesellschaft ist die Bundesrepublik dadurch jedoch noch lange nicht. Das Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist inzwischen Programm - Asylsuchende und Flüchtlinge sind jedoch selten mitgemeint. Sie werden trotz regelmäßig langjährigem Aufenthalt und bei gleichzeitiger Missachtung ihrer Kompetenzen und Integrationsmotivation nach wie vor (wenn überhaupt) sehr isoliert betrachtet und häufig als administrative Problemfälle dargestellt und entsprechend wahrgenommen. Aufgrund ihres prekären Aufenthaltes leben viele von ihnen am Rand der Gesellschaft.

Flankierend zu Gesetzesänderungen, der Förderung des verbesserten Zugangs zu Bildung und Arbeit der Zielgruppe sowie Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung von Behörden, Verbänden, Regeldiensten und Wirtschaftsunternehmen sind breitgefächerte Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung zur Lebenssituation von Asylsuchenden und Flüchtlingen erforderlich. Nur so können langfristig Diskriminierungen abgebaut und eine gleichberechtigte gesellschaftliche Partizipation von Asylsuchenden und Flüchtlingen erreicht werden.

*Claudia Langholz*  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.  
Koordination *Land in Sicht!*

## **4. Konzepte und Curricula der Qualifizierungsmaßnahmen für Asylsuchende und bleiberechtigungs gesicherte Flüchtlinge**

### **4.1 CASE**

#### **Vermittlung von Schlüssel- und Teilqualifikationen in Handwerk und Dienstleistung**

CASE ermöglichte Flüchtlingen den Erwerb einzelner Teil- und Schlüsselqualifikationen, die vorrangig für angelernte Helfertätigkeiten in Handwerk und Dienstleistung konzipiert waren. Ziel der Maßnahme war die Vermittlung von Grundkenntnissen, die für eine Erwerbstätigkeit sowohl in Deutschland als auch ggf. in dem Herkunfts- oder einem Drittland befähigen. Innerhalb kurzer Ausbildungsmodule sollte die Beschäftigungsfähigkeit als angelernter „Fachhelfer“ erreicht werden. Die TeilnehmerInnen erhielten Einblicke in wesentliche fachtheoretische wie praktische Grundlagen des gewählten Berufsfeldes. Zusammenhänge und Arbeitsabläufe wurden nachvollziehbar dargestellt und die Arbeitsaufgaben von einfachem bis mittlerem Schwierigkeitsgrad selbstständig geübt.

Wichtige Nebenziele waren die Perspektiven jenseits direkter arbeitsmarktlicher Verwertbarkeit. So zielten die Angebote auch auf eine Erhöhung sozialer und kultureller Kompetenzen im Hinblick auf Integrationsprozesse und Partizipationsmöglichkeiten in der deutschen Gesellschaft, bzw. im Alltagsleben.

Angeboten wurde eine Kombination aus allgemeinsprachlichem Deutschkurs, Fachsprache, Berufskurs, Praktikum und Bewerbungstraining. Dazu erfolgte eine Beratung zu Berufs- und Bildungswegplanung. Es gab immer die Möglichkeit der Kinderbetreuung.

Sehr wichtig war die interkulturelle Kompetenz des Personals.

#### **4.1.1 Fachkurs PflegehelferIn**

*Kursaufbau:*

1. Vorkurs: sprachliche Qualifizierung in Anlehnung an das spätere Fachmodul Pflege Voraussetzung: annähernd A2 Sprachniveau
2. Qualifizierungsmodul: Pflegehelferin, 200 Unterrichtseinheiten (UE)
3. Fachsprache: 42 UE, kursbegleitend
4. Praktikum: 100 Arbeitsstunden, bei Bedarf bis zu 4 Wochen
5. Bewerbungstraining: 30 UE



## 1. Vorkurs

Der Vorkurs bestand aus Fachsprache mit allgemeinsprachlichen Elementen. Anhand des Lehrbuches „Deutsch im Krankenhaus“ (Langenscheidt) wurden Wortschatz, Redewendungen, Grammatik und Fachvokabular der Tätigkeiten in der Pflege vermittelt. Wichtig war die Sensibilisierung für die zukünftige Arbeit. Wünsche und Befürchtungen wurden gesammelt und besprochen, die Arbeitssituation in Altenheimen dargestellt sowie Vor- und Nachteile dieser diskutiert.

Die Beschäftigungshierarchie im Krankenhaus oder Altenheim wurde erarbeitet und Überlegungen aufgestellt, wie man sich dort verhalten sollte. Es ging um das Verstehen und Erteilen von Arbeitsanweisungen und wie man darauf reagiert. Ein weiterer Schwerpunkt war die kultursensible Pflege: Welche Aspekte müssen berücksichtigt werden?

Zu guter Letzt sind noch die Selbstbehauptungsübungen zu erwähnen, zu denen Übungen zum lauten Sprechen, zur Abgrenzung (verbal und körperlich) gehörten wie auch Informationen zur Körpersprache.

Der Deutschunterricht sollte möglichst am Ende nach dem Praktikum mit einer B1 Prüfung abschließen.

## 2. Qualifizierungsmodul Pflegehelferin

*Umfang:* 200 Unterrichtseinheiten (UE)

*Durchführung:* Auftragsvergabe an geeigneten Weiterbildungsanbieter (z.B. Deutsches Rotes Kreuz, Johanniter Unfallhilfe, Malteser Hilfsdienst). Tägliche Wiederholung der Unterrichtsinhalte des Vortages, mindestens zwei schriftliche Tests vor der Abschlussprüfung.

	Unterrichtseinheiten
<b>0. Einführung:</b> Vorstellung des Berufsfeldes	4
Ermittlung der TeilnehmerInnenvoraussetzungen	4
<b>1. Ethik:</b>	
• Entwicklung der Pflege, Menschenbild/Selbstbild	9
Pflegeverständnis, Ansätze ganzheitlicher Pflege,	16
• Hygiene	8
• Kompetenzbereich, Kommunikation	
Interkulturelle Kompetenz	8

<b>2. Erste Hilfe-Kurs</b>	18
<b>3. Kranken- und Altenpflege</b>	
• Anatomie, Herz- Kreislauf, Vitalzeichen	14
• Lagerung und Mobilisation, Körperpflege	8
• Krankheitsbilder – Spezielle Pflegen	6
• Krankenbeobachtung, Sterbebegleitung	10
• Verbandslehre, Umgang mit Arzneimitteln	9
<b>4. Gesetzeskunde</b>	
• Rechtliche Grundlagen, Pflegeversicherung	8
• Pflegehilfsmittel, Fixierung	4
• Datenschutz, Patientenverfügung /Betreuungsgesetz	8
<b>5. Qualität</b>	
• Dokumentation, Pflegeplanung	20
• Leitbild, Pflegestandards	24
• Biographiearbeit	10
<b>6. Arbeitsplatz</b>	
• Selbstpflege / Teampflege, Helfersyndrom / Burn out	8
• Vernetzung / mögliche Hilfsangebote	4
	200 UE

### 3. Fachsprache

*Umfang:* 42 Unterrichtseinheiten (UE), kursbegleitend

*Durchführung:* Vermittlung der wichtigsten Ausdrücke / Redewendungen, Nacharbeit von Fachvokabular, TeilnehmerInnen erklären, was sie gelernt haben. Dieser Unterricht wurde sehr stark an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen orientiert.

### 4. Praktikum

*Umfang:* 100 Stunden, bei Bedarf bis zu 4 Wochen

*Durchführung:* Geeignete Pflegeeinrichtungen sowie ambulante Dienste. Es wurde eine Beratungsmöglichkeit und Informationen zu Interkultureller Kompetenz durch die sozialpädagogische Begleitung angeboten.

### 5. Bewerbungstraining

*Umfang:* 30 Unterrichtseinheiten (UE)

*Durchführung:* Das Bewerbungstraining setzte bei den verschiedenen Erfahrungen

der Teilnehmenden zum Thema Arbeitssuche in den verschiedenen kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhängen an. Unterschiede wurden aufgezeigt. Das Training beinhaltete eine EDV-Einführung zur Erstellung einer Bewerbungsmappe. Rollenspiele wurden sowohl am Telefon als auch in einer persönlichen Bewerbungssituation durchgeführt. Wichtig war die Besprechung des Arbeitsgenehmigungsverfahrens, Fragen zu Wochenarbeitszeit, zu Urlaub und bezahlter Krankenzzeit, zu verschiedenen Rahmenbedingungen (Geringfügige Beschäftigung im Rahmen von Mini-Jobs sog. 400-Euro-Jobs, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit) und zur Rolle der Gewerkschaften.

#### 6. Literatur:

- Deutsch im Krankenhaus – Berufssprache für ausländische Pflegekräfte, Langenscheidt, Berlin 1994
- Ausschnitte aus Schulbüchern mit einfachen schematischen Darstellungen
- ‚Apothekenrundschau‘ oder andere Apothekenbroschüren

#### 4.1.2. Fachkurs Gastronomie-Helfer



Hauptsächlich ergibt sich die Arbeitskräftenachfrage im Tätigkeitsfeld von Küchenkräften im Bereich der Gastronomie, Systemgastronomie und des Imbissverkaufes.

Auszuführende Arbeiten erstrecken sich auf Tätigkeiten als KüchenhelferIn, Hilfskoch/Hilfsköchin, Büffetkraft, Pizzabäckerin und ImbissverkäuferIn. Das

entsprechende Kompetenzspektrum der genannten Tätigkeiten sollte durch die Qualifizierungsmaßnahme abgedeckt werden. Neben fachlichen Kenntnissen und praktischen Kompetenzen steht die Vermittlung von kulturellen Hintergründen (z.B. Bedeutung verschiedener Lebensmittel) in Vordergrund.

#### 1. Vorbereitender Deutschkurs

*Umfang:* je nach Einstiegsqualifikation

*Durchführung:* Der Sprachunterricht zielte mindestens auf das sprachliche Niveau

A2, das als Voraussetzung zur erfolgreichen Teilnahme an den fachpraktischen Kursen galt. Kommunikationstraining und Fachsprache „Deutsch für Küchenhilfskräfte“: Küchengeräte, fachspezifische Bezeichnung der Kochtechnik, umgangssprachliche Redewendungen (z.B. „den Teig gehen lassen“ usw.) waren neben allgemeinsprachlichen Inhalten Bestandteile des Kurses. An einem Tag in der Woche wurde die Einheit „Internationale Küche“ durch eine weitere Lehrkraft durchgeführt. Die TeilnehmerInnen stellten abwechselnd ihr Lieblings-Gericht vor. Sie schrieben das Rezept und waren für den Einkauf der Zutaten verantwortlich. Dabei wurde eine Rezeptsammlung für ein internationales Kochbuch erstellt. Der Deutschkurs wurde nach der Fachpraxis mit einer A2 Zertifikatsprüfung beendet.

## 2. Fachpraxis Kochen und Service

*Umfang:* 240 UE, 4 Stunden täglich

Der Schwerpunkt des Programms lag in der Küchenpraxis, d.h. in der Vor- und Zubereitung einfacher Gerichte und Speisen. Darüber hinaus umfasste die Beschulung:

- Präsentation der hergestellten Produkte
- Lebensmittelrechtliche Grundkenntnisse
- Grundlagen der Betriebs – und Produkthygiene
- Technologische und ernährungsphysiologische Kenntnisse ausgewählter Nahrungsmittel
- Arbeiten im Team
- Arbeitssicherheit – Umweltschutz
- Fachsprache
- Fachrechnen (Maße, Gewichte, Rohstoffmengenkalkulationen)
- Kassenführung – Übungen an Kassensystemen

Aus dem Training resultierende übergeordnete Kompetenzen waren das Einsetzen von Küchengeräten und Maschinen, die Fähigkeit, Arbeitsschritte selbständig durchzuführen (und bedingt auch zu planen), Arbeitstechniken anzuwenden, Fachkommunikationsfähigkeit im Berufsfeld Küche / Nahrungsmittel sowie das Präsentieren von Produkten.

Die Beschulung umfasste überwiegend berufspraktische Trainingsinhalte und fand in einer Lehrküche statt. In Zusammenarbeit mit dem Fachlehrer und der Deutschlehrkraft wurden Exkursionen mit Betriebsbesichtigung durchgeführt.

### 3. Fachsprachlicher Unterricht

*Umfang:* 40 UE, kursbegleitend

*Durchführung:* Vermittlung der gebräuchlichen Ausdrücke / Redewendungen in der Küche, Arbeitsanweisungen verstehen und Fragen beantworten, Zuarbeit zum Fachunterricht, Umgang mit Kritik, selbst Probleme benennen, Vorbereitung auf die Hygienebeschulung, Vorbereitung auf das Bewerbungstraining.

### 4. Hygienebeschulung durch das örtliche Gesundheitsamt

*Umfang:* 4 Unterrichtseinheiten (UE)

### 5. Bewerbungstraining

*Umfang:* 30 Unterrichtseinheiten (UE)

*Durchführung:* Das Bewerbungstraining setzte bei den verschiedenen Erfahrungen der Teilnehmenden zum Thema Arbeitssuche in den verschiedenen kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhängen an. Unterschiede wurden aufgezeigt. Das Training beinhaltete eine EDV-Einführung zur Erstellung einer Bewerbungsmappe. Rollenspiele wurden sowohl am Telefon als auch in einer persönlichen Bewerbungssituation durchgeführt. Wichtig war die Besprechung des Arbeitsgenehmigungsverfahrens, Fragen zu Wochenarbeitszeit, zu Urlaub und bezahlter Krankenzzeit, zu verschiedenen Rahmenbedingungen (Geringfügige Beschäftigung im Rahmen von Mini-Jobs sog. 400-Euro-Jobs, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit) und zur Rolle der Gewerkschaften.

### 6. Praktikum

*Durchführung:* Geeignete gastronomische Betriebe sowie Kantinen in öffentlichen Einrichtungen. Mit den Vorgesetzten wurden Ziele vereinbart. Nach Möglichkeit wurde noch vor Ablauf des Praktikums ein Antrag auf Arbeitsgenehmigung gestellt.

*Umfang:* 4 Wochen

### 7. Literatur

- Franz Eppert: Deutsch in Küche und Restaurant.  
Eine Einführung in die Fachsprache der Gastronomie. Max Hueber Verlag

*Doris Reichhardt*  
Umwelt Technik Soziales e.V.  
Koordination Teilprojekt CASE

## 4.2 *respect* –

### Stärkung vorhandener Ressourcen für soziale Berufe

#### Ausgangsbedingungen

Ausgangspunkt für den konzeptionellen Entwurf der Qualifizierungsmaßnahme **respect** war die Tatsache, dass Asylsuchende und bleiberechtsungesicherte Flüchtlinge im Flächenland Schleswig-Holstein in allen Landkreisen und kreisfreien Städten leben - dezentral untergebracht sind. In elf Kreisen und kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein existieren diakonische Migrationsfachdienste, die als Migrationssozialberatung, Migrationserstberatung oder Jugendmigrationsdienst (Fachdienst für junge MigrantInnen) sowie ergänzenden Angeboten Anlaufstellen und Ansprechpartner für Flüchtlinge und andere Migrantinnen und Migranten sind.

Durch die landesweite Unterbringung und die sog. Residenzpflicht war es in der Vergangenheit bleiberechtsungesicherten Flüchtlingen und Asylsuchenden nur unter größten Anstrengungen möglich, beispielsweise an Angeboten der sprachlichen und beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein teilzunehmen (gesetzliche Hürden, Beantragung der Erlaubnis zum Verlassen des Kreises bzw. der kreisfreien Stadt und lange Anfahrtswege aufgrund der gegebenen Infrastruktur). Vor diesem Hintergrund war es unser Ziel, dezentral an sechs diakonischen Standorten in Schleswig-Holstein Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, die auch Flüchtlinge und Asylsuchende in ländlich geprägten Räumen erreichen.

Ein weiterer Ausgangspunkt für das Konzept war auch der kirchlich-diakonische Kontext; das Nutzen der vorhandenen kirchlich-diakonischen Einrichtungen im sozialen Bereich (Kindertagesstätten, Alten- und Pflegeeinrichtungen, Beratungsstellen, Kirchengemeinden etc.) zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für den o.g. Personenkreis. Zusätzlich sollte die Durchführung der Maßnahmen auch zur Interkulturellen Öffnung der Einrichtungen wesentlich beitragen.

#### Zielsetzung der Maßnahmen

Asylsuchenden und bleiberechtsungesicherten Flüchtlingen sollen Grundfertigkeiten in sozialen Berufen erlernen bzw. wiedererlangen; insbesondere Frauen sollen durch den zeitlichen Umfang, die Wohnortnähe, das inhaltliche Angebot, die Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ohne formale Voraussetzungen besonders angesprochen werden; pro Standort werden 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine sechsmonatige Maßnahme durchlaufen.

### Inhalte der Maßnahmen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchliefen an sechs diakonischen Standorten in Schleswig-Holstein zunächst einen zweiwöchigen Sprachkurs. Grundkenntnisse der deutschen Sprache und eine Verständigung in der deutschen Sprache waren hierbei die Voraussetzungen.

Im Anschluss an die Sprachförderung begann die sozialpädagogisch begleiteten Praktika in sozialen Einrichtungen. Je nach Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und den vor Ort tätigen sozialen Einrichtungen oder Beratungsstellen, wurde dann jeder Teilnehmer/jedem Teilnehmer ein Praktikumsplatz vermittelt. Das in der Praxis Gelernte wurde in theoretischen Unterrichtseinheiten vertieft. Der theoretische Unterricht beinhaltete neben der weiteren Vermittlung von Sprachkenntnissen, Informationen zur Sozialkunde, zum Aufbau des Sozialsystems und des Gesundheitssystems sowie theoretische Inhalte aus den Praktikumsstellen. Hierfür standen ausgebildete Sprach- und Fachlehrerinnen und -lehrer für jeden Standort zur Verfügung. Es bestand die Möglichkeit einen Abschlusszertifikat zu erwerben. Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer erhielt generell eine Teilnahmebescheinigung.

Der Stundenumfang der Gesamtmaßnahme beinhaltete 25 Unterrichtseinheiten pro Woche. Eine Kinderbetreuung wurde sichergestellt bzw. vermittelt. Ziel unseres Teilprojektes war es auch, die Interkulturelle Öffnung der Regeldienste zu fördern, d.h., die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fungierten als MultiplikatorInnen in den sozialen Einrichtungen und Beratungsstellen, transportierten interkulturelle Fähigkeiten in die Einrichtungen.

Durch die interne Vernetzung in der Entwicklungspartnerschaft Land in Sicht! war es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglich, Zugriff zu dem Informationspool des TP *INFONET* zu erlangen bzw. die Möglichkeiten der individuellen Unterstützung und Weiterführung in anderen Teilprojekten ergänzend zu erlangen. Eine Weitervermittlung von Teilnehmerinnen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft wurde ermöglicht.

### Konzeptionelle Weiterentwicklung

Im Rahmen der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme *respect* wurde deutlich, dass die sprachlichen Grundkenntnisse und –fertigkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer geringer waren, als erwartet. Daher entschieden wir uns schon mit Beginn der ersten sechsmonatigen Maßnahme den Anteil der Sprachförderung am Beginn der Maßnahme von zwei auf vier Wochen auszuwei-

ten. Dies hatte zum Ziel, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vor Einstieg in die fünfmonatige Praktikums-Phase einen höheren sprachlichen Grundstock für die praktische Arbeit im Praktikum zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde erheblich der Gruppengedanke in den Maßnahme gestärkt. Diese Erweiterung der Sprachförderung wurde dann in allen anderen Maßnahmen beibehalten. Zusätzlich war es ebenfalls notwendig, neben dem Praktika und dem theoretischen Unterricht während der Praktikumszeit einen weiterführenden Sprachunterricht für einzelne Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Ergänzung anzubieten. In der Durchführung der Praktikumsphase zeigte sich ebenfalls, dass im Einzelfall Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit des Wechsels der Praktikumsstelle wünschten, zum einen aus der Möglichkeit heraus, mehreren Erfahrungen in unterschiedlichen sozialen Einrichtungen zu suchen und zum anderen, weil im sozialen Bereich nicht das berufliche Ziel der Erwerbstätigkeit gesehen wurde. Wir sahen es als Chance der Qualifizierungsmaßnahme an, den Teilnehmerinnen und Teilnehmer diese Möglichkeit zu bieten und sie hierbei auch zu unterstützen. Aufgrund von veränderten Rahmenbedingungen im Projekt *respect* war es uns möglich, eine weitere siebte Maßnahme an einem zusätzlichen Maßnahmestandort in Schleswig-Holstein durchzuführen. Somit konnten zusätzlich bleiberechtsungesicherte Flüchtlinge und Asylsuchende beruflich qualifiziert werden.

### Ergebnisse

Insgesamt war es möglich, 94 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an sieben diakonischen Standorten in Schleswig-Holstein im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme *respect* beruflich zu qualifizieren. Hiervon waren 58 Teilnehmerinnen Frauen und 36 Teilnehmer Männer. Somit konnten wie konzeptionell vorgesehen, insbesondere Frauen angesprochen werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen aus 19 verschiedenen Herkunftsländern. Die Altersspanne der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reichte von 18 Jahren bis 57 Jahren. Die Aufenthaltsdauer in der Bundesrepublik Deutschland reicht von einer Aufenthaltszeit von 1 Jahr bis zu 11 Jahren. Somit liegt die durchschnittliche Aufenthaltszeit bei 5,5 Jahren. In jeder Maßnahme brachten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sehr unterschiedliche Vorkenntnisse in deutscher Sprache mit. Das durchschnittliche Sprachniveau war deutlich niedriger als erwartet.

*Doris Kratz-Hinrichsen*  
Diakonisches Werk, Landesverband Schleswig-Holstein  
Koordination Teilprojekt *respect*

### 4.3. *Sprungbrett* – Orientierung zu Bildung und Ausbildung

*Sprungbrett* richtete sich an junge Flüchtlinge ab 16 Jahren mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Während der ersten Förderphase von *EQUAL* hat die Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen e.V. (ZBBS e.V.) Qualifizierungsmaßnahmen für die gleiche Zielgruppe aber ohne Altersbeschränkung angeboten. Während dieser Maßnahmen wurde sehr deutlich, wie viel mehr individuelle Beratung und Orientierungshilfen die jüngeren TeilnehmerInnen bedürfen. Deshalb wurde die Maßnahme *Sprungbrett* entwickelt, um zielgerichteter auf die Bedürfnisse der jugendlichen Flüchtlinge einzugehen.

*Sprungbrett* hat auf mehreren Ebenen versucht, die Ich-Stärkung der TeilnehmerInnen zu erzielen:

- erstens durch das Erlernen und Verbessern der deutschen Sprache, mit dem Ziel, dass sich die TN selbstsicherer in der deutschen Gesellschaft bewegen können,
- zweitens durch die Ermittlung individueller und beruflicher Kompetenzen, die Stärkung der Ausbildungsfähigkeit, das Trainieren beruflicher Schlüsselqualifikationen, die gemeinsame Entwicklung realistischer Perspektiven und Berufsorientierung, um einen Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten und das anschließende Praktikum,
- drittens durch die intensive Arbeit mit der Gruppe und das Theaterspiel. Beide fördern einen kreativen gemeinsamen Prozess und stärken das Selbstbewusstsein.

Die Laufzeit einer Maßnahme von *Sprungbrett* betrug 7 Monate inklusive eines berufsbezogenen Praktikums von 4 Wochen. Es war eine Vollzeitmaßnahme mit folgenden Unterrichtsinhalten (35 UE/Woche):

- |                                   |    |          |
|-----------------------------------|----|----------|
| • Intensiv-Deutschkurs            | 14 | UE/Woche |
| • Mathematik                      | 4  | UE/Woche |
| • EDV                             | 7  | UE/Woche |
| • Sozialkunde                     | 4  | UE/Woche |
| • Theaterpädagogik                | 3  | UE/Woche |
| • Konzentrations- und Lernübungen | 2  | UE/Woche |
| • Verfügungsstunde                | 1  | UE/Woche |

## Unterrichtsinhalte und Erfahrungen mit der Zielgruppe

### *Intensiv-Deutschkurs:*

Die Grammatik- und Wortschatzkenntnisse der TeilnehmerInnen wurden vertieft. Insbesondere wurden folgende Inhalte berücksichtigt: Förderung der Kommunikationsfähigkeit, Stärkung der sprachlichen Gewandtheit und der Ausdrucksfähigkeit, Schulung des präzisen Sprachgebrauches, Gewinnung von und kritische Auseinandersetzung mit bildungs- und berufsrelevanten Informationen, Bewerbungstraining, Deutsch für den Beruf.

- Die Gruppen waren immer sehr heterogen in Bezug auf Bildung und Lernverhalten, einige TeilnehmerInnen hatten in ihrem Herkunftsland die Schule abgeschlossen, einen Beruf erlernt oder die Universität besucht. Andere dagegen konnten keinen Schulabschluss vorweisen oder hatten nie eine Schule besucht. Das erforderte eine starke Binnendifferenzierung mit zwei oder drei Fördergruppen und verschiedenen Lernniveaus. Am Ende jeder Maßnahme wurden die A1, A2, B1 oder B2 Zertifikatsprüfungen je nach Lernstufe von den TeilnehmerInnen absolviert.

### *Mathematik:*

Ziel des Mathematikunterrichts war, die Grundkenntnisse aufzufrischen, zu vertiefen und auf den Stand des 9. Schuljahres zu bringen.

- Dieses konnte nicht immer erreicht werden, da sehr viele TN keine oder nur geringe Kenntnisse mitbrachten. Es gab erhebliche Unterschiede in den Bildungsvoraussetzungen. Wir trennten die Gruppe in eine leistungsstarke (A) und eine leistungsschwache (B) Gruppe. Die A-Gruppe wurde weiter differenziert in kleine Lernteams, die sehr selbständig arbeiteten, sich gegenseitig muttersprachlich unterstützten und so sehr gut ihre Kenntnisse auffrischen und vorhandene Lücken schließen konnten (teilweise bis auf das Niveau der 10. Klasse). In der B-Gruppe musste ebenfalls eine Binnendifferenzierung (von Kleingruppen bis hin zur Einzelförderung) vorgenommen werden. Diese TeilnehmerInnen konnten jedoch kaum selbständig arbeiten, brauchten viel Unterstützung durch die Lehrkraft. Die Lerninhalte reduzierten sich entsprechend auf die Grundrechenarten auf einem niedrigen Niveau.

#### *EDV:*

Erwerb von Grundkenntnissen (Textverarbeitung, Excel, Internetkenntnisse).

- Hier war auch eine Teilung der Gruppe notwendig, um die Einzelpersonen gezielter fördern zu können.

#### *Sozialkunde:*

Einführung in die deutsche Geschichte, das politische System, die Landeskunde und die Lebenskultur. Unter kulturellen, wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Gesichtspunkten lernen die TN die Arbeits- und Berufswelt kennen.

- Der Sozialkundeunterricht wurde vor allem von den leistungsstarken TeilnehmerInnen mit Begeisterung aufgenommen. Sie waren höchst interessiert und es entstanden viele spannende, interkulturelle Diskussionen. Die intellektuelle Herausforderung über das reine Deutschlernen hinaus war sehr motivierend. Besonders gefördert wurde in diesem Unterricht auch die Methoden- und Sozialkompetenz.

#### *Theaterpädagogik:*

Anhand von theaterpädagogischen Methoden wurde die eigene Ausdrucksmöglichkeit der TeilnehmerInnen erweitert, Freiräume eröffnet und dadurch das Selbstwertgefühl gesteigert und neue Perspektiven aufgezeigt. Die praktische Arbeit der Gruppe an gemeinsamen Produkten wie an einem Theaterstück steigerte die Verantwortung der Einzelnen für die Gruppe.

- Das Angebot der Theaterpädagogik wurde von den meisten TeilnehmerInnen sehr gut angenommen. Einige TeilnehmerInnen wollten aufgrund religiöser oder kultureller Zugehörigkeit oder persönliche Probleme nicht am Theater teilnehmen. Positiv fiel auf, dass die TeilnehmerInnen im Vergleich zu gleichaltrigen Deutschen mit viel mehr Offenheit und Lust am Spielen dabei waren. Die öffentlichen Aufführungen waren ein großer Erfolg. Empowerment und Sprachbildung wurden durch den Theaterunterricht stark gefördert.

#### *Konzentrations- und Lernübungen:*

Durch gezielte Übungen wurden die Konzentrations- und Lernfähigkeit der TeilnehmerInnen gefördert.

#### *Verfügungsstunde*

In regelmäßigen Feedbacksitzungen wurden organisatorische Fragen geklärt und

gruppenrelevante Themen bearbeitet. Die Inhalte der Sitzungen wurden durch Wünsche, Bedürfnisse und Probleme der TeilnehmerInnen sowie Anregungen der Lehrkräfte bestimmt.

*Flankierende Angebote:*

**Betriebsbesichtigungen:**

Die Betriebsbesichtigungen waren nicht nur für das Kennenlernen verschiedener Berufe und Arbeitsfelder in Deutschland wichtig, sondern sie haben darüber hinaus - genau wie die gemeinsamen Unternehmungen - positiv zum Gruppenzusammenhalt beigetragen.

**Beratung:**

Eine sehr intensive Beratung wurde während und nach Beendigung der Maßnahme angeboten, da viele der Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Erlebnisse ihrer jüngsten Vergangenheit und ihrer aufenthaltsrechtlichen Perspektivlosigkeit unter erheblichem sozialen oder/und psychischen Druck standen. Zusätzlich wurde Unterstützung und Begleitung bei Behördengängen, bei der Suche nach RechtsanwältInnen, ÄrztInnen, usw. angeboten. Bei der Vermittlung von Schulplätzen, Praktika und Ausbildungsstellen wurde nach Möglichkeit geholfen.

- Die psychosoziale Beratung war für alle TeilnehmerInnen eine notwendige Unterstützung. Viele TeilnehmerInnen sind ohne Familie in Deutschland und müssen somit sehr eigenverantwortlich handeln. Das war für einige TeilnehmerInnen eine Überforderung. Dem entsprechend hoch war der Bedarf an Beratung. Der z.T. langjährige unsichere Aufenthalt führte immer wieder zu einer erhöhten psychischen Belastung einzelner TeilnehmerInnen, die es aufzufangen galt. Auch die langen Anfahrtszeiten stellten für einzelne TeilnehmerInnen häufig eine Hürde dar. In der Einzelberatung stand das Thema des Aufenthaltes in Deutschland und Fragen zum Ausländer- und Asylrecht im Vordergrund. Wichtiger Schwerpunkt daneben war die psychische Stabilisierung Einzelner. Weitere Themen waren Anerkennung von Schulzeugnissen, Schulplatzsuche, Arbeitsrecht, soziale Leistungen, Gesundheit, Wohnsituation, Verschuldung, Therapie und immer wieder Zukunftsperspektiven bzw. Perspektivlosigkeit.

*Idun Hübner*  
Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen e.V.  
Koordination Teilprojekt **Sprungbrett**

## 5. Konzepte und Erfahrungen der projektübergreifenden Informations- und Schulungsmaßnahmen

### 5.1 INFONET – Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge Aufbau eines vernetzten Informationspools ([www.infonet-frsh.de](http://www.infonet-frsh.de))

*INFONET* ist ein Projekt des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e.V. in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *Land in Sicht!*. Innerhalb des Verbundes und den bereits beschriebenen Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung war es eine der Aufgaben des Projektes *INFONET*, die Beratungssituation im Kontext Bildung und Beruf für Flüchtlinge und MigrantInnen im Asylverfahren und mit aufenthaltsrechtlicher Duldung zu optimieren.

Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren (mit Aufenthaltsgestattung) und mit aufenthaltsrechtlicher Duldung (Aussetzung der Abschiebung) werden in der Bundesrepublik Deutschland weitgehend vom Zugang zu Bildung und Erwerbstätigkeit ausgeschlossen. Auch darüber hinaus sind betroffene Frauen, Männer, Jugendliche und Kinder rechtlichen und gesellschaftlichen Benachteiligungen, Einschränkungen und Ausgrenzungen ausgesetzt, die ihren gesamten Alltag, ihre psychosoziale Verfassung und ihre individuellen Zugänge zu Bildung allgemein, sowie zu Beruf und Erwerbstätigkeit im Besonderen beeinflussen.<sup>12</sup>

Mehr als jede andere Gruppe sind sie auf die Erweiterung rechtlicher Rahmenbedingungen angewiesen, um innerhalb ihres Aufenthaltsstatus Zugang zu Bildungsmaßnahmen und Erwerbstätigkeit zu erhalten, oder auf die Möglichkeit in einen Aufenthaltsstaus zu wechseln, der sie nicht weiter davon ausschließt.

Der Aufbau eines vernetzten Informationspools war eine zentrale Aufgabe des Projektes *INFONET*. Zunächst war eine Datenbank mit Bildungsangeboten für Menschen mit Aufenthaltsgestattung und mit Duldung vorgesehen. Jedoch standen einerseits solche Angebote außerhalb der Strukturen von *Land in Sicht!* nur minimal zur Verfügung, andererseits war es nahezu unmöglich, sich der beruflichen und der Bildungssituation der betreffenden Flüchtlinge und MigrantInnen zu nähern und sie zu fördern, ohne ihre gesamte Lebenssituation zu berücksichtigen.

Zielgruppen des Projektes *INFONET* waren MultiplikatorInnen aus Behörden, Bil-

---

<sup>12</sup> siehe Kapitel 3

dungsträgern, Fachberatungsstellen, Kammern und Arbeitnehmersverbänden. Die individuelle Beratung der betreffenden Flüchtlinge und MigrantInnen gehörte nicht zu den vorrangigen Aufgaben.

Da bei der Vermittlung fachspezifischer Informationen (Hauptauftrag von *INFO-NET*) die Betroffenen im Zuge der Gleichbehandlung nicht ausgeschlossen werden dürfen, wurde innerhalb des Projektes nach einer adäquaten Lösung gesucht. Hieraus entwickelte sich die spezifische Webseite, als ein Instrument, welches die gesamte Bandbreite der Informationen auf unterschiedlichem fachlichem Niveau für alle Akteure im Bildungs- und Arbeitsmarkt zugänglich machen kann. Eine Webseite ist ein zeitgemäßes Instrument der Informationsvermittlung, die gleichzeitig verschiedene Bedarfe sehr unterschiedlicher Zielgruppen an, für sie relevanten, Informationen in angemessener Form bedienen kann.

Da die Möglichkeiten des Zuganges zu Bildung und Beruf für Flüchtlinge und MigrantInnen in der Bundesrepublik Deutschland zunächst ausschließlich durch ihren Aufenthaltsstatus bestimmt werden, wurden die Aufenthaltsgestattung und die Duldung als spezifische Ausgangspunkte festgelegt. Gleichzeitig ist der „Zugang zu Bildung und Beruf“, das zentrale Thema der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und damit Zielpunkt jeder inhaltlichen Ausgestaltung und Informationsaufbereitung.

Im Kontext der sonstigen Tätigkeiten des Projektes wurden zunächst die sog. „Basisinformationen“ erstellt. Sie bieten fachfremden MultiplikatorInnen und allen anderen Interessierten einen grundsätzlichen Einblick in die rechtlich und gesellschaftlich vorgegebenen allgemeinen Rahmenbedingungen des Lebens mit ‚Aufenthaltsgestattung‘ und ‚Duldung‘ und beschreiben damit gleichzeitig die Möglichkeiten der Teilhabe an Bildung und des Zuganges zum Arbeitsmarkt. Sie bilden die inhaltliche Basis der gesamten Webseite und sind als eigene Punkte im Seitenmenü verzeichnet.

Das Hauptmenü bietet eine weite Bandbreite von Fachinformationen auf unterschiedlichem inhaltlichem Niveau. Dabei finden juristische Fakten und Entwicklungen, fachpraktische Handlungsempfehlungen, relevante Adressen, Erläuterungen von Fachbegriffen und die Multiplikation neuester Bildungsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten usw. gleichermaßen Berücksichtigung.

Als besonders niedrigschwelliges Angebot wurde die anonyme Kontaktaufnahme

in die Webseite eingebaut. Auf der technischen Grundlage eines Gästebuches können UserInnen Fragen einstellen, ohne über eine eigene E-Mail-Adresse zu verfügen, ohne ihren Namen zu nennen, ohne ein Log-in-Prozedere zu durchlaufen.

Aus dem Projekt heraus wird der Anfrage eine Nummer gegeben und binnen 7 Tagen eine Antwort eingestellt. Durch diesen einfachen Zugang ohne weitere Hürden wagen auch Menschen ohne Vorbildung oder mit weniger Deutschkenntnissen Fragen zu stellen. Unter anderem befördert die Webseite auf diesem Weg auch die persönliche Handlungskompetenz von Flüchtlingen und MigrantInnen. Ein offenes Gästebuch ist allerdings durch unerwünschte Spams belastet.

Optisch wurde die Webseite in einem unverwechselbaren Design erstellt. Sie unterscheidet sich signifikant von allen anderen Internetseiten im Kontext Bildung und Beruf, EQUAL und Flüchtlingssolidarität. Diese Einzigartigkeit gewährleistet die hohe Wiedererkennung ohne Zeitverzögerung durch die UserInnen.

Alle eingestellten Informationen sind weitgehend untereinander verlinkt, so dass zu jedem Thema auch auf begleitendes eigenes und externes Material zurückgegriffen werden kann. Alle UserInnen entscheiden zu jedem Zeitpunkt selbst wie weit sie in das Thema einsteigen wollen. Basisinformationen, z.B. zum Arbeitslaubnisverfahren wurden aus dem Projekt heraus erstellt und in verschiedene Sprachen übersetzt. Zielgruppe solcher Informationen sind nicht nur Flüchtlinge selbst. Gleichzeitig sind mehrsprachige Informationen immer auch eine Arbeitshilfe für alle MultiplikatorInnen, da sie es den Beteiligten ermöglichen in einem Beratungsgespräch oder bei Arbeitsplatzverhandlungen auf identischer Grundlage zu sprechen und damit einvernehmlichen Lösungen befördern.

Insbesondere im Kontext der Bleiberechtsregelung vom 17. November 2006 sowie der gesetzlichen Änderungen vom 19. August 2007, in Bezug auf die Gesetzliche Altfallregelung und die Aktualisierungen bei den Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang<sup>13</sup> hat sich die Flexibilität einer Webseite als außerordentlich förderlich für die Multiplikation der Informationen und das Mainstreaming der neuen Bildungs- und Arbeitsmarktzugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen erwiesen und bewährt.

Die Webseite ermöglicht schnelle Reaktionen auf Neuerungen, aber auch die Diskussion von Detailfragen, die in der Umsetzung alle AkteurInnen betreffen. Hier-

---

13 siehe Kapitel 3.1

durch ist eine schnellere Synchronisation zwischen den Aufträgen und Bedarfen der MultiplikatorInnen aus Behörden, Bildungsträgern, Kammern und Arbeitnehmerverbänden sowie denen der Fachberatungsstellen und den betroffenen ArbeitgeberInnen und Flüchtlingen möglich.

## Leitbild *INFONET*

*INFONET* ist antirassistisch und parteilich für Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus.

*INFONET* zeigt auf Benachteiligungen, Diskriminierungen und Rassismen, besonders beim Zugang zu Bildung und Arbeit für Flüchtlinge und Migrantinnen / Migranten mit Aufenthaltsgestattungen und Duldungen.

*INFONET* wendet sich gegen diese Diskriminierungen und will durch Information, Schulung und Öffentlichkeitsarbeit die Benachteiligungen angreifen.

*INFONET* bereitet Informationen auf, die den Zugang zu Bildung und Beruf für Menschen mit Aufenthaltsgestattungen und Duldungen fördern und stellt die komplizierten Sachverhalte transparent in ihren sozialen, rechtlichen und politischen Folgen dar.

*INFONET* berücksichtigt die gesamte Lebenssituation von Menschen mit Aufenthaltsgestattungen und Duldungen in Schleswig-Holstein und besonders die Situation, Bedürfnisse und Fähigkeiten von Frauen und Mädchen, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.



Silke Dietrich  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.  
Koordination Teilprojekt *INFONET*

## 5.2 *Inhouse*-Schulungen – Förderung der interkulturellen Öffnung

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Doch weite Teile der Gesellschaft entsprechen noch immer nicht dieser Realität. Obwohl die meisten Behörden und Unternehmen in Deutschland mit Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zu tun haben, spiegelt sich in der Personalstruktur von Verwaltungen, Verbänden und der Wirtschaft die Heterogenität der Gesellschaft kaum wider. Es ist eine Tatsache, dass allein mit Blick auf demographische Entwicklungen und Fachkräftemangel, Vielfältigkeit in Personal und Märkten in Diversity enorme wirtschaftliche, soziale und politische Chancen liegen. Hier setzt das Projekt an.

Das Projekt ***Inhouse*-Schulungen** war ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft „***Land in Sicht!* Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“**. Grundidee des Projektes ***Inhouse*-Schulungen** war, durch passgenaue Fortbildungsmaßnahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden, Betrieben und Sozialeinrichtungen dabei zu unterstützen, sich interkulturell zu öffnen, die bestehenden Strukturen und Regelangebote darauf hin zu prüfen, inwieweit diese dem Anspruch Interkulturalität und Diversität entsprechen. Interkulturelle Öffnung meint hier die vorhandene kulturelle Vielfalt – in der Personalstruktur oder im Kreis der KundenInnen – bewusst in die jeweiligen Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe sowie in der Personalentwicklung und -planung zu integrieren. Denn allein das bewusste Nutzen und die Anerkennung von Diversität ist ein Instrument für ein gelungenes Marketing und ist Ausdruck für ein zukunftsfähiges Handeln.

***Inhouse*-Schulungen** wurden mit MitarbeiterInnen von öffentlichen Verwaltungen, Jobcentern und den Landessportverband Schleswig-Holstein durchgeführt. Im Mittelpunkt stand bei allen teilnehmenden Institutionen das Ziel, ein Konzept zu entwickeln, das – in die jeweilige Institutionsstruktur eingebettet – die Interkulturelle Öffnung vorantreibt, fördert und unterstützt. Dabei wurde auf die Teilnahme von leitenden Angestellten an den Schulungen sehr großer Wert gelegt. Ziel war dabei die Etablierung in den jeweiligen Strukturen zu erleichtern und zu gewährleisten, dass die erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen in anderen internen Zusammenhängen ‚top-down‘ multipliziert werden sollte. Die Entwicklung bzw. der Entwurf eines adäquaten Weiterbildungskonzeptes für die jeweilige Institution in Begleitung eine/r Fachreferent/in ist auf großes Interesse gestoßen. Es sind weitestgehend praxisorientierte Konzepte bzw. Positionspapiere entstanden.

### **Inhouse-Schulungen:**

*Von der Theorie zur Strategie in einem Prozess der Interkulturellen Öffnung und Sensibilisierung*

Den Kern der Maßnahmen bildeten die **internen Schulungen**, die vor Ort bei den teilnehmenden Institutionen – also inhouse – stattfanden. In Modulen behandelten sie die Themen „Interkulturalität“ und „Interkulturelle Öffnung“ aus der allgemeinen institutionsübergreifenden Perspektive und stellen diese Thematik auch in den Kontext der teilnehmenden Institutionen und Betriebe. Die TeilnehmerInnen erhielten Unterstützung im eigenen betrieblichen sozialen Kontext, und das nötige Werkzeug, um die interkulturelle Öffnung erfolgreich voranzutreiben.

Um an vorhandene interkulturelle Kompetenzen und Erfahrungen anzuknüpfen und – je nach Bedarf und Wunsch – unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen, wurde im Vorwege mit den teilnehmenden Institutionen im Rahmen eines Interviews eine Bedarfs- und Situationsanalyse vorgenommen, sowie die individuelle Gestaltung der Schulungen abgestimmt. Zwischen den Schulungen fanden ergänzende Gespräche mit den TeilnehmerInnen und der ReferentInnen der Schulungen statt, um die Zielsetzung und Umsetzung kontinuierlich zu überprüfen, anzupassen bzw. sicherzustellen.

Themen der internen Schulungen waren u.a.:

- Entwicklung von institutionsbezogenen Schulungskonzepten
- Interkulturelle Sensibilisierung
- Stärkung und Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen
- Diversity Management-Konzepte in den öffentlichen Verwaltungen des Bundes und Landes (Stadtverwaltungen, Arbeitsgemeinschaften der Bundesagentur für Arbeit)
- Wissenstransfer (Allgemeine Informationen zur interkulturellen Kompetenz, zu Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext, Aufenthaltsrechtliche Fragestellungen der Zielgruppe MigrantInnen und Asylsuchenden etc.)

In den sog. zentralen Schulungen wurden in Form von Fachtagungen, Seminare, Trainings und Workshops Fragestellungen aus dem Themenbereich Interkulturalität, Flucht und Migration, Diversity und Gender und Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz behandelt und so die Ergebnisse der internen Fortbildungen ergänzt. Sie waren institutionsübergreifend konzipiert und standen auch MitarbeiterInnen von nicht an den internen Schulungen beteiligten interessierten Personen offen.

Durch die Dokumentation der Schulungen konnte eine breite Öffentlichkeit mit einbezogen und die Ergebnisse der Schulungen für andere Interessierte Stellen zur Verfügung gestellt werden. Die landes- und bundesweiten Aktivitäten und Kooperationen im Rahmen des Projektes verstärkten die Verbreitung übertragbare Konzepte und lösen Synergieeffekte aus.

### **Was bewirkt die Interkulturelle Öffnung?**

Ausgehend von den jeweiligen Ist-Situation sollen auf der Organisations- bzw. Leitungsebene, Angebots- und Produktebene sowie im Bereich der Personalentwicklung und -planung Veränderungen erwirkt und konkrete Handlungs- und Theorieansätze entwickelt werden.

- Konfliktminimierung und Prävention durch Einsatz professioneller Bewältigungsstrategien für alltägliche interkulturelle (Konflikt-) Situationen
- Steigerung der Motivation, Reflexionsbereitschaft und Fähigkeit zur Perspektivwechsel
- Verbesserung von Kommunikation und Kooperation im Umgang mit anderen Kulturen
- Erlernen und Erproben von Techniken interkultureller Kommunikation und Konfliktbearbeitungsstrategien in konkreten Problemsituationen
- Entwicklung von nachhaltigen Strukturen in der Arbeit
- Entwicklung und Etablierung von Instrumenten und Werkzeuge in der Institution, die zum Bestandteil des Regelangebots werden
- Förderung pluralistischer Sicht- und Herangehensweisen und

dadurch:

- Steigerung der Kreativität und Flexibilität
- Qualitätssicherung, effiziente Personalentwicklung und -planung
- Optimierung der Außenwahrnehmung und Imagegewinn durch Vorbildfunktion

### **Was bieten *Inhouse*-Schulungen?**

Inhouse-Schulungen bieten VertreterInnen der TN-Institutionen Rahmenbedingungen, sich mit dem Thema abgestimmt auf die eigenen Strukturen auseinanderzusetzen und eigene passgenaue praxisbezogene Konzepte, in denen Diversität, rechtliche und strukturelle Voraussetzungen berücksichtigt werden. In diesem Prozess werden sie von Fachpersonal begleitet und beraten, haben die Möglichkeit in Rollenspielen einige Situationen aus ihre Berufsalltag nachzuspielen und in

Gruppenarbeit gezielt Strategien für die Umsetzung sowie Handlungsalternativen erarbeiten.

- Entwicklung von maßgeschneiderten Konzepten, in denen die Organisationsstruktur der jeweiligen Institution, Behörde, sowie des jeweiligen Arbeitsfeldes Berücksichtigung finden
- Gezieltes Anknüpfen an vorhandene Kompetenzen und Erfahrungen und bewusste Nutzung vorhandener Ressourcen
- Individuelle und gezielte Unterstützung der Zielgruppe
- Möglichkeit zur Reflexion und Optimierung der eigenen Arbeit

### **Wer ist angesprochen?**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - besonders in leitender Position – von Behörden, Betrieben sowie sozialen Institutionen aus Schleswig-Holstein,

- mit der Bereitschaft, den Schulungsprozess mitzugestalten,
- mit Interesse an Veränderung
- mit dem Interesse an Selbstreflexion und
- dem Willen Strukturen zu hinterfragen und ggf. zu verändern.

Die Schulungen sind als Prozess zu betrachten, in dem eine feste Gruppe von 8-10 Personen über einen bestimmten Zeitraum fort- und weitergebildet werden. Dabei werden sie ermutigt und unterstützt, über die persönliche Teilnahme und Reflexion hinaus, die Struktur der eigenen Institution in den Schulungsprozess mit einbeziehen, eingespielte Arbeitsabläufe, die nicht mehr effektiv sind, zu hinterfragen. Die Diskussionen in den Schulungseinheiten über kommunikationstheoretische Aspekte für interkulturellen Umgangsweisen stärken die TeilnehmerInnen bei der Umsetzung bzw. Weitergabe des Erlernten. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen einzusetzen und entwickeln so in den Schulungen tragfähige Lösungsansätze und -vorschläge, die strukturelle Verwendung finden können. Dabei ist für die Implementierung sowohl ein top-down - um glaubwürdige Vertretung durch die Unternehmensleitung zu gewährleisten - als auch ein bottom-up Ansatz - für die breite Verankerung und die Partizipation von MitarbeiterInnen zu gewährleisten - erforderlich.

*Naciye Demirebilek*  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.  
Koordination Teilprojekt *Inhouse-Schulungen*

## Curriculum Sprungbrett

	<b>Modul 1 (7 Wochen)</b>	243 UE
Deutsch- unterricht	Intensivsprachkurs: Vertiefung der Grammatik, Rechtschreibung und Wortschatz	96 UE
Mathematik	Wiederholen und Festigung der Grundrechenarten	28 UE
EDV	Grundkenntnisse in der Arbeit mit dem PC, sicherer Umgang mit den Grundfunktionen des Betriebssystems Windows, Erlernen der versch. Funktionen von WORD, Texte eingeben, korrigieren, speichern, bearbeiten, Autokorrektur, Texte gestalten und ausdrucken. Dateisystematik, Konfiguration und Systemoptimierung, Kenntnisse über das Zusammenspiel von Hard- und Software	49 UE
Sozialkunde	Das Deutsche Schulsystem, Grundlagen des pol. Systems der BRD (Demokratie, Säulen des Grundgesetzes, Bundesstaat, Rechtsstaat), Landeskultur und Vergleich mit den Herkunftsländern	28 UE
Lern- und Konzentrations- übungen		14 UE
Theater- pädagogik	Im ersten Modul geht es darum, sich im Spiel auszuprobieren. Die Jugendlichen lernen Impulse selbst zu geben und Impulse von anderen Mitspielern aufzunehmen. Spielerisch schlüpfen die Teilnehmer in andere Rollen, das eröffnet Freiräume und erweitert die eigenen Ausdrucksmöglichkeiten. Im Spiel haben die Jugendlichen die Möglichkeit neue Erfahrungen mit sich selbst zu sammeln und mit anderen in Kontakt zu sein. Selbst- und Fremdwahrnehmung wird durch das Theaterspielen abgeglichen. Das schafft Sicherheit im Auftreten und ist deshalb wichtig für Bewerbungssituationen. In der Gruppe mit anderen Jugendlichen ist Austausch und intensiver Kontakt möglich, was zu einer psychosozialen Stabilisierung führt.	21 UE
Verfügungs- stunde	Feedback, Themen aus der Gruppe, Ermittlung individueller und beruflicher Kompetenzen	7 UE
<b>Ziele im ersten Modul:</b> Ich-Stärkung (Stabilisierung der Persönlichkeit), Eignungsfeststellung, Ausbildungsfähigkeit (Strukturen einhalten, regelmäßige Teilnahme, Pünktlichkeit, Disziplin), Ermittlung individueller und beruflicher Kompetenzen		

	<b>Modul 2 (7 Wochen)</b>	243 UE
Deutschunterricht	Training der Sprachkompetenz, Differenzierung der Ausdrucks- und Verständigungsmöglichkeiten, „richtig“ telefonieren, Informationen beschaffen, verstehen, weitergeben, Textverstehen, Grammatik und Rechtschreibung, Kompetenztraining	96 UE
Mathematik	Bruch- und Dezimalzahlen, Prozentrechnen	28 UE
EDV	Word: Seiten gestalten, Rechtsschreibprüfung und Thesaurus, DIN-gerechte Serienbriefe, Couverts und Etiketten. Einführung in Excel und Datenbank, Kommunikation mit dem PC: Faxen, Email aus WORD und MS Outlook	49 UE
Sozialkunde	Persönlichkeitsmerkmale für die Berufsorientierung, Deutschland – ein Sozialstaat, Kultur: versch. Lebensformen, religiöse Vielfalt	28 UE
Lern- und Konzentrationsübungen		14 UE
Theaterpädagogik	Während dem zweiten Modul geht es darum die eigene Erfahrungen, Träume, Konflikte in Szenen lebendig werden zulassen. Hier ist Raum eigene Traumatisierung und Entwurzelung auszudrücken, wobei die Grenzen was auf die Bühne kommt jeder Teilnehmer selbst steckt. Bei der anschließenden Reflektion legen wir wert, dass nicht in der Opferrolle verharrt wird sondern, dass für aktuelle Konflikte Handlungsalternativen aufgezeigt werden. Durch die Beschäftigung mit der eigenen Geschichte, den eigenen Wünschen im Kontakt mit anderen entwickeln sich Perspektiven für den Einzelnen.	21 UE
Verfügungsstunde	Feedback, Berufsberatung, gemeinsame Entwicklung realistischer Perspektiven	7 UE
<b>Ziele im zweiten Modul:</b> Training beruflicher Schlüsselqualifikationen (Selbständigkeit/ Initiative, Sozialkompetenz, Kritikfähigkeit, Entscheidungskompetenz, Methodenkompetenz), gemeinsame Entwicklung realistischer Perspektiven		

<b>Modul 3: (8 Wochen) 288 UE</b>		
Berufsorientierter Deutschunterricht	Wortschatzarbeit und Sprachtraining, verschiedene Berufsfelder kennen lernen, Einschätzen der eigenen Persönlichkeit und Kompetenzen, Verknüpfung der Berufswünsche mit der eigenen Qualifikation und mit den Anforderungen am Arbeitsmarkt, Bewerbungstraining, Berufsorientierung Zertifikatstraining, -prüfung	120 UE
Mathematik	Maßumwandlung, Flächenberechnung, Dreisatz	32 UE
EDV	Einüben von Aufgaben, die in der geschäftlichen Korrespondenz: Bestellung, Rechnungen, Mahnungen, Anfragen, Listen, Berichte, Beschwerden, Ausschreibungen, usw. Layout mit Wordart, Grafiken und Textfelder Computerpass-Prüfung	56 UE
Sozialkunde	Bewerbungstraining, Landeskunde, Gender	32 UE
Lern- und Konzentrationsübungen		16 UE
Theaterpädagogik	Im drittem Modul wird ein Theaterstück von der Gruppe erstellt. Einen kreativen Prozess durchzustehen macht stark und hebt das Selbstwertgefühl. Wer sich vor Publikum wagt gewinnt an Selbstbewusstsein. Wer Konflikte auf den Punkt bringt und Handlungsalternativen entwickelt gewinnt an Konfliktfähigkeit. Wer seine Träume ausspricht traut sich eigene Ziele zu formulieren. Diese Kompetenzen schlagen sich nieder bei der Suche nach einem geeigneten Praktikum, Schulform oder Arbeitstelle und machen stark für die Anforderungen der Berufswelt.	24 UE
Verfügungsstunde	Praktikumsvorbereitung	8 UE
<b>Ziele im dritten Modul:</b> Berufsorientierung, Training beruflicher Schlüsselqualifikationen		

<b>Modul 4: (6 Wochen)</b>		210 UE
Praktikum (4 Wochen):	Berufsbezogenes Praktikum	140 UE
Nachbereitung/ Abschluss (2 Wochen):		70 UE
Deutschunterricht	Vorbereitung und Erstellung eines Praktikumsberichts, Praktikumsnachbereitung	28 UE
EDV	Praktikumsberichte	14 UE
Theaterpädagogik	Intensive Proben und Aufführung des Theaterstücks	26 UE

## Liste der Publikationen und Produkte der EP *Land in Sicht!*

Alle Publikationen und Produkte sind zu beziehen unter:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Oldenburger Str. 25; 24143 Kiel  
ph: 0431-73 50 00; fax: 0321-73 60 77, office@frsh.de, www.frsh.de

### **Publikationen aus der projektübergreifenden Arbeit<sup>1</sup>**

- **Land in Sicht!**-Kurier. Informieren, qualifizieren, integrieren<sup>2</sup>
- **DER ANFANG IST GEMACHT. Neue Chancen für die berufliche Integration im Themenfeld Asyl**
  - Memorandum der Entwicklungspartnerschaften des Nationalen Thematischen Netzwerks „Asyl“ in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (2002-2007), Oktober 2007
- **Zugang zu Arbeit und Bildung** - Gesetzliche Bleiberechtsregelung für geduldete Ausländerinnen und Ausländer – Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen aus der Praxis, Juni 2007<sup>3</sup>
- Publikationen in: **Der Schlepper**. Quartalsmagazin für Migration und Flüchtlingssolidarität in Schleswig-Holstein (Hrsg.: Flüchtlingsrat S-H. e.V.) sowie siehe Seite 32 (Teil I)
- Dokumentarfilm: „**Land in Sicht**“, inkl. Unterrichts- und Informationsmaterial auf der DVD<sup>4</sup>

### **Publikationen aus der Teilprojektarbeit**

Aus der operativen Teilprojekt-Arbeit:

- **Handreichung zur beruflichen Integration von Asylsuchenden und geduldeten Flüchtlingen**, 2007

Teilprojekt **InfoNet**:

- **Faltblätter und Handlungsempfehlungen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge**

Teilprojekt **Inhouse-Schulungen**, Dokumentationen der Fachtagungen:

- **Traumatisierung und Qualifizierung – ein Widerspruch?** (Fachtagung am 24.01.2006)
- **Hartz IV und Migration:**
  - o Rechtliche Grundlagen (Fachtagung am 01.03.2006)
  - o Erfahrungen und praktische Umsetzung in Schleswig-Holstein (Fachtagung am 27.09.2006)
- **Diversity (Cultural) Managing und Interkulturelle Öffnung – Social-Justice Training** Seminar und Zweitägiger Workshop am 04.12.2006 und 27/28. 02.2007

Teilprojekt **Transnationale Partnerschaft**:

- **Asylum Seekers and Labour Market Issues: Policy Recommendations and Policy Initiatives**, 2007<sup>5</sup>
- **Poster ;let's learn, work and live together'**, 2007<sup>6</sup>  
(in deutscher Fassung: **„Für das Recht auf Arbeit und Bildung: Teilhabe jetzt!“**)
- **Mousepads, Postkarten, Jutaschen** (Produkte zur Dissemination des Posterslogans)
- **Final Report**. Abschlussbericht der Transnationalen Partnerschaft MOLE, 2007<sup>7</sup>

---

1 Vgl. auch [www.frsh.de/landinsicht/](http://www.frsh.de/landinsicht/)

2 herausgegeben von der EP-Koordination *LIS!* in fünf Ausgaben, 2006 und 2007

3 Eckpunktepapier über die Auswirkungen der IMK Bleiberechtsregelung vom 17.11.2006

4 Auftragsvergabe an Selle-Filmproduktion, Kiel, 2007

5 herausgegeben von der AG 'Politik' der TCP MOLE, 2007, siehe ferner: [www.equal-mole.eu](http://www.equal-mole.eu)

6 herausgegeben von der AG 'Empowerment' der TCP MOLE, 2007

7 herausgegeben von der Steuerungsgruppe der TCP MOLE, 2007

## **Adressverzeichnis**

### **Diakonisches Werk, Landesverband Schleswig-Holstein**

Kanalufer 48

24768 Rendsburg

Tel.: 04331 – 59 31 89, Fax.: 04331 – 593130

kratz-hinrichsen@diakonie-sh.de

www.diakonie-sh.de

### **Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.**

Oldenburger Str. 25

24143 Kiel

Tel.: 0431 – 73 5000, Fax.: 0431 – 73 60 77

office@frsh.de

www.frsh.de

### **Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS e.V.)**

Kieler Str. 35

24340 Eckernförde

Tel.: 04351 – 72 60 55, Fax.: 04351 – 71 83 047

oetker@utsev.de

www.utsev.de

### **Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für MigrantInnen e.V. (ZBBS e.V.)**

Sophienblatt 64a

24114 Kiel

Tel.: 0431 – 200 11 50, Fax.: 0431 – 200 11 54

info@zbbs-sh.de

www.zbbs-sh.de

