

Ergebnisprotokoll des Workshops 2: „Vermittlung von Flüchtlingen gelingt im Netzwerk – Herausforderungen für den Lernort Betrieb“ vom 06.11.2017 anlässlich der Fachtagung der KAUSA Servicestelle Hamburg „Nachwuchs gesucht, aber... Wie kann erfolgreiche Vermittlung in Praktika und Ausbildung gelingen?“

Anwesende:

Esther Bergweiler	Hamburger Institut für berufliche Bildung
Susanne Roßkamp	Berufliche Schule 4
Susanne Spirgatis	Inbas GmbH
Maike Waldeyer	Gretel-Bermann-Schule
Sandy Hönicke	Flüchtlingszentrum Hamburg
Henrike Huth	Jugendberufsagentur Hamburg Nord
Noura Schlepper	Jugendbildung Hamburg gGmbH
Birgit Garbe-Emden	Bundesinstitut für Berufsbildung
Enrico Leopold	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung
Waltraud Frank	Bezirksamt Bergedorf
Rebecca Bellano	CDU-Bürgerschaftsfraktion
Vitaly Parulin	W.I.R. Unternehmensservice
Dina de Haas	KAUSA Servicestelle Region Hannover
Arzu Pehlivan	KAUSA Servicestelle Hamburg

Inputgeberin: Maren Gag	passage gGmbH
Moderatorin: Behnaz Samadi	Hamburger Stiftung für Migranten
Protokollantin: Maria Fahr	FLUCHTort Hamburg 5.0

1. Inhalte des Workshops

1.2 Begrüßung und Einstieg

Der Workshop beginnt mit einem **Input** von Maren Gag in Form einer PowerPoint-Präsentation. Sie erklärt, dass **Netzwerkarbeit mit Geflüchteten** sich in Hamburg seit 2001 bewährt habe, da sie optimal auf die komplexe Lebenslage vieler Geflüchteter eingehen könne.

Diese vielfältigen Benachteiligungen würden laut Gag Interventionen auf verschiedenen Ebenen erfordern, die nur in einem Netzwerk optimal auf einander abgestimmt werden könnten. Ein Netzwerk ermögliche einen niedrigschwelligen Einstieg in Hilfsangebote und vermindere die Wahrscheinlichkeit, dass ein Teilnehmer im Übergang zu einer Folgemaßnahme verloren ginge (Schnittstellenmanagement).

Anhand des Netzwerkes FLUCHTort Hamburg 5.0, das Frau Gag koordiniert, erklärt sie mögliche **Qualitätsmerkmale der Netzwerkarbeit**. Auf operativer Ebene zählt hierzu die heterogene Trägerschaft, d.h., dass sowohl flüchtlingsnahe als auch arbeitsmarktnahe Akteure im Verbund arbeiten und das oben erläuterte Schnittstellenmanagement.

Gag betont die **Bedeutung des betrieblichen Lernortes** für das Erzielen eines nachhaltigen Bildungserfolges. Ein Praktikum helfe, Geflüchtete an betriebliche Strukturen heranzuführen und den deutschen Arbeitsmarkt kennenzulernen. Für Menschen mit Fluchterfahrung sei das eine wichtige Chance, sich dem Betrieb zu präsentieren und eventuell eine Übernahme in Ausbildung zu erreichen.

Herausforderungen am Lernort Betrieb könnten u.a. übertriebene Erwartungen seitens des Betriebes sein. Hier gäbe es teilweise einen Bedarf an Aufklärung. Bei der Aufnahme geflüchteter Azubis stelle die Sprache für den Betrieb eine zusätzliche Herausforderung dar. Gag stellt eine Auswahl von Kriterien vor, die bei der Akquise von Ausbildungsbetrieben für Geflüchtete hilfreich seien. Hierzu zählten u.a. die folgenden Fragen: Erhält der Azubi Zugang zu möglichst allen betrieblichen Systemen? Ist der Betrieb sensibel genug, um spezifische Lebenslagen zu berücksichtigen? Ist der Betrieb zur Kooperation mit anderen Akteuren bereit?

2. Austausch darüber, was Betriebe tun können, um die Integration von Geflüchteten mit und ohne Handicap zu erleichtern

Während der Gruppenarbeit kristallisieren sich zwei Schwerpunkte heraus, über die diskutiert wurde:

○ *Ist die Ausbildung von Flüchtlingen im Verbund sinnvoll?*

Die **Wirksamkeit von Betriebsverbänden** wird an Hand eines Praxisbeispiels aus Hannover erläutert. Die Forderung nach einer vom Aufenthaltsstatus unabhängigen Ausbildungsförderung würde politisch gestärkt durch die Unterstützung ausbildender Betriebe. Betriebsverbände ergäben trotz der Unterschiedlichkeit der Betriebe Sinn, da sie den Bedarf an Personal gemeinsam hätten.

○ *Wie ist die Situation von Flüchtlingen, die ein Handicap haben?*

Thema im Workshop ist auch die **Situation von geflüchteten Menschen mit Behinderung**. Konsens besteht darin, dass es an dieser Stelle einen Mangel an Informationen und Unterstützungsangeboten gibt. Es besteht eine Lücke zwischen Migranten- und Behindertenarbeit. Gag weist auf die im Internet erhältliche Expertise zum Thema „Sozialleistungen für Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht“ hin, die auf der Webseite von FLUCHTort Hamburg 5.0 als pdf-Dokument erhältlich ist (Siehe: http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2016/Expertise_Sozialleistungen_2016_web.pdf).

3. Empfehlungen

○ Um Azubis mit Fluchterfahrung für sich zu gewinnen sollten Betriebe explizit **Werbung machen** und ihre **Bewerbungsverfahren anpassen**.

○ Um eine Atmosphäre im Betrieb herzustellen, in der sich Flüchtlinge Willkommen geheißen fühlen, werden **Azubi-Patenschaften** und eine **interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter** empfohlen. Die Leitung muss dafür sorgen, dass das ganze Team den Azubi respektiert und offen ist, einen Geflüchteten zu begleiten.

○ Damit ein geflüchteter Azubi den **Anforderungen in der Berufsschule** entsprechen kann wird eine Freistellung vom Betrieb für Sprachförderung, eine Reduzierung der Theorie (einfache Sprache) und Unterstützung beim „Lernen lernen“ für sinnvoll erachtet.

○ Betriebe können die Herausforderung im Zusammenhang mit der Ausbildung von Flüchtlingen leichter durch **Unterstützung im Ausbilderverbund** und durch **Inanspruchnahme einer Beratung** zu (rechtlichen) Rahmenbedingungen bewältigen.