INKOM

ikubiz Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

Junge Geflüchtete in Ausbildung – Vielfalt erfolgreich managen

ikubiz Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim

Impressum

Herausgeber:
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH
S 1, 5
68161 Mannheim

www.ikubiz.de

Fotos: ikubiz Projekt INKOM

Das Projekt INKOM ist Teil des Programmes „Förderung sozialer Kompetenz in der dualen Ausbildung, insbesondere zu Integration von Flüchtlingen“ und wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

Impressum 2

Einleitung 4

1. Workshops für Ausbildende 6

1.1 Praxiswissen Asyl- und Flüchtlingsrecht 6

1.2 Lebenswelten von jungen Geflüchteten 8

1.3 Deutsch am Ausbildungsplatz 10

1.4 Seelische Belastungen von Geflüchteten 12

1.5 Fazit Workshops für Ausbildende 13

2. Afterwork-Meetings für Auszubildende 14

2.1 Theater-Workshop 15

2.2 Foto- und Videoworkshop 16

2.3 Aktivitäten in der Stadt 17

2.4 Neujahrsempfang 20

2.5 Seminare 21

2.6 Betriebsführung 23

3. Zusammenfassung 24

4. Kontaktadressen 25

Einleitung

Im Juli 2018 startete das Interkulturelle Bildungszentrum Mannheim gGmbH das Projekt INKOM. Ziel war es, die sozialen Kompetenzen von Ausbilder*innen und Auszubildenden zu stärken. Dazu wurden kleine und mittlere Betriebe aus der Region Rhein-Neckar, die Geflüchtete ausbilden oder im Praktikum haben, beraten und unterstützt. Parallel dazu boten wir jungen Geflüchteten in Afterwork-Meetings die Gelegenheit zum Austausch. In Gesprächsrunden mit anderen Auszubildenden konnten dort Erfahrungen zum Thema Ausbildung geteilt werden. Die Treffen zielten darauf ab, die Integration von Geflüchteten in die Region zu erleichtern und das gemeinsame Lernen von Auszubildenden mit und ohne Fluchtgeschichte zu fördern.

Die Umsetzung für die Zielgruppe der Ausbilder*innen erfolgte durch regelmäßig stattfindende Workshops, in denen Vorträge zu relevanten Themenfeldern angeboten wurden. Zudem bestand dadurch für Ausbildungsverantwortliche die Möglichkeit, sich über Herausforderungen bei der Ausbildung von Geflüchteten untereinander auszutauschen und sich zu vernetzen.

Die Stärkung sozialer Kompetenzen und die Vermittlung von Handlungssicherheit von Ausbildenden und Auszubildenden stellten wesentliche Intentionen des Projekts dar. Neben fachlichen Kenntnissen der Auszubildenden ist die Förderung sozialer Kompetenzen ebenso bedeutsam für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf, die somit auch zu betrieblichen Erfolgen beitragen. Die sogenannten Soft Skills ergänzen und optimieren die schulischen Leistungen, die bei Geflüchteten aufgrund sprachlicher Hürden oftmals schwach sind. Soziale Kompetenzen, insbesondere eine interkulturelle Sensibilisierung von Ausbildenden, sind im Ausbildungsprozess von Geflüchteten besonders wichtig.

Aufgrund der Tatsache, dass für Geflüchtete viele Abläufe in der Ausbildung noch neu und unbekannt sind und dadurch ein Hindernis darstellen können, sind Konfliktbewältigungsstrategien und die Fähigkeit, Enttäuschungen und Frustrationen tolerieren zu können, besonders wichtige Aspekte. Damit einher geht, dass das Verhalten von Kolleg*innen und Mitschüler*innen entsprechend eingeordnet, verstanden und akzeptiert wird. Insofern sind interkulturelle Kompetenzen bei Auszubildenden von wesentlicher Bedeutung. Dadurch können neue Perspektiven und andere Sichtweisen eröffnet werden. Dies gilt auch für die Ausbilder*innen, die gewisse Kompetenzen aufweisen sollten, um ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Insbesondere bei Diversität im Betrieb sind interkultu-

relle Kompetenzen unabdingbar. Die Beteiligten profitieren folglich von sozialen Kompetenzen und tragen so zu einem erfolgreichen Verlauf der Ausbildung bei.

Um Ausbildungsabbrüche zu reduzieren und die Qualität der Ausbildung zu erhöhen, haben insbesondere Motivation, Konflikt- und Teamfähigkeit der Auszubildenden als soziale Kompetenzen eine Bedeutung. Diese Befähigungen können nicht von heute auf morgen erlernt werden, sondern entwickeln sich stetig in Abhängigkeit vom Umfeld und den äußeren Umständen. Schafft der Ausbilder oder die Ausbilderin im Betrieb ein motivierendes Umfeld, kann sich dies folglich auch auf den persönlichen Einsatz der Auszubildenden übertragen. Im Umgang mit geflüchteten Auszubildenden bedeutet dies, dass auch in herausfordernden Situationen Wege und Lösungen gefunden werden können. Somit kann durch die eigene Handlungssicherheit erreicht werden, die Ausbildung zu stabilisieren. So stellen beispielsweise psychische Belastungen, unsichere Bleibeperspektiven oder die Art der Unterbringung ein Hindernis für Auszubildende und Ausbildende dar. Letztere sind folglich mit Themen konfrontiert, die bei den meisten Auszubildenden ohne Fluchthintergrund keine Rolle spielen.

Unsere gewonnenen Erkenntnisse wollen wir mit Ihnen in dieser Handreichung teilen. Die durch die Workshops entstandenen praxisnahen Ratschläge sollen als Unterstützung dienen, wenn Sie sich dazu entschieden haben, einen jungen Menschen mit Fluchtgeschichte in Ihrem Betrieb auszubilden oder diesen bereits ausbilden. Inhalte der stattgefundenen Workshops während der einjährigen Projektlaufzeit können als Anreiz für mögliche Aktivitäten in Ihrem Betrieb dienen. Darüber hinaus sollen Ihnen Links zu wichtigen Internetseiten und Kontakte zu Ansprechpersonen dabei behilflich sein, immer wiederkehrende Fragen einfach und schnell zu beantworten.

In Mannheim und der Region Rhein-Neckar existieren viele Angebote zu unterschiedlichen Themenfeldern in Bezug auf Ausbildung von Geflüchteten, welche wir im Laufe unseres Projekts kennengelernt haben. Sei es zu Fragen hinsichtlich des Spracherwerbs oder zu Sprachfördermöglichkeiten, zu Flüchtlings- und Asylrecht – im Projekt INKOM bedienten wir ein großes Themenspektrum und stellten den Teilnehmenden dazu relevante Informationen bereit. Die wichtigsten Erkenntnisse möchten wir Ihnen in Form dieses Readers zur Verfügung stellen.

Erfahrungen aus der Praxis

1. Workshops für Ausbildende

In unserer Workshop-Reihe für Ausbildende und Fachkräfte aus dem Ausbildungsbereich organisierten wir Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten, die im Kontext Flucht und Ausbildung immer wieder eine Rolle spielen. Hierbei standen uns Expert*innen zur Seite.

1.1 Praxiswissen Asyl- und Flüchtlingsrecht

Ein Jurist des Flüchtlingsrats Baden-Württemberg informierte die Teilnehmenden über das Asyl- und Flüchtlingsrecht, über die Ausbildungsduldung und über gesetzliche Ausbildungsförderungen.

Bei diesem Workshop erhielten die Teilnehmenden zum einen vertiefendes Wissen zum aktuellen Stand des Asyl- und Flüchtlingsrechts, zum anderen fand eine Weitergabe persönlicher Erfahrungen der anwesenden Ausbilder*innen statt. Dadurch wurde deutlich, dass in den Betrieben bei der Ausbildung von Geflüchteten ähnliche Fragen aufkommen.

Der Paragraf im Aufenthaltsgesetz zur Ausbildungsduldung (§ 60a Abs. 2 Satz 4 ff. AufenthG) garantiert, dass durch eine Ausbildung keine Abschiebung droht. Somit ist die

Ausbildungsduldung ein Versprechen, nicht abgeschoben zu werden, da sie für die gesamte Zeit der Ausbildung gilt. Die Gültigkeit einer Duldung ist kürzer als die einer Ausbildungsduldung, was auf dem Ausweis verschriftlicht und dadurch als solche erkennbar ist.

Die Ausbildungsduldung wird von der Ausländerbehörde erteilt, wenn

- der Asylantrag abgelehnt wurde und eine vollziehbare Ausreisepflicht besteht.
- die Ausbildung schon begonnen wurde oder in wenigen Wochen beginnen wird (ein vom Betrieb unterschriebener Ausbildungsvertrag muss vorliegen).
- die/der Antragsstellende geduldet ist (Aussetzung der Abschiebung).
- kein ausländerrechtliches Arbeitsverbot vorliegt.
- keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung getroffen wurden.
- die Antragsstellenden ihrer Mitwirkungspflicht (Identitätsklärung) nachkommen.[1]

Außerdem zu beachten ist, dass eine Ausbildungsduldung nur dann erteilt werden kann, wenn es sich um eine mindestens zweijährige qualifizierte Ausbildung handelt, die Helferberufe ausschließt. Das Innenministerium Baden-Württemberg hat allerdings

1 Vgl. Basisinformation Ausbildungsduldung. Informationen für Geduldete: https://fluechtlingsrat-bw.de/files/Dateien/Bilder/2018-03%20Zielgruppenflyer%20Ausbildungsduldung%20NIFA.pdf

per Erlass geregelt, dass für Helferausbildungen und Einstiegsqualifizierungen unter bestimmten Voraussetzungen eine Ermessensduldung erteilt werden kann. Um eine Ausbildungsduldung zu erhalten, kann es sich auch um eine rein schulische Ausbildung handeln. Zudem muss eine Beschäftigungserlaubnis vorliegen und der/die Auszubildende darf nicht straffällig geworden sein.

Bei der Ausbildungsduldung zu beachten ist zudem, dass

- sie für weitere zwei Jahre gültig ist, wenn nach der Ausbildung eine Beschäftigung im gelernten Beruf erfolgt.
- sie unverzüglich erlischt, sobald eine Ausreise aus Deutschland erfolgt.
- eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses der Ausländerbehörde gemeldet werden muss. Dadurch erlischt die ursprüngliche Duldung, jedoch wird eine Duldung zum Zweck der Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle für weitere sechs Monate erteilt.

Am Ende des Vortrages wurden die Vorteile des persönlichen Kontakts zur Ausländerbehörde oder zum Regierungspräsidium erläutert. Dieser darf nicht unterschätzt werden, wenn es um den Status von Geflüchteten geht. Bestätigt wurde diese Aussage durch einen Ausbilder, der schon selbst direkten Kontakt mit dem Regierungspräsidium aufgenommen hat, um die Abschiebung seines Auszubildenden zu verhindern.

1.2 Lebenswelten von jungen Geflüchteten

Zu unserer zweiten Veranstaltung luden wir die Ausbilder*innen ein, einen Einblick in die Wohnsituation Geflüchteter zu bekommen. Bei einer Führung in einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung in Mannheim erhielten die Teilnehmenden Informationen über die dortigen Strukturen. Die ansässige soziale Betreuung bot ihnen die Möglichkeit, die verschiedenen Räumlichkeiten anzuschauen und über die Angebote in der Einrichtung informiert zu werden. Die Führung diente dazu, dass Ausbilder*innen von Geflüchteten besser nachvollziehen können, unter welchen Umständen ihre Auszubildenden wohnen, um somit auch mögliche Schwierigkeiten im Betrieb oder in der Berufsschule mit der Wohnsituation in Bezug zu setzen. Darüber hinaus konnten vor Ort Fragen bzgl. Aufenthaltsstatus und weiteren rechtliche Themen gestellt werden.

In Bezug auf Taschengeld und Ruhezeiten im Wohnheim gab es seitens der Teilnehmenden einige Fragen zu den individuellen Fällen ihrer Auszubildenden. Da nicht alle Bewohner*innen einer Einrichtung einer Ausbildung oder einem Job nachgehen, wodurch sie morgens früh aufstehen müssen, ist es für die Auszubildenden nicht einfach, sich in diesem Umfeld trotzdem auf die Ausbildung zu fokussieren. Auch bei aufkommenden Fragen zum Thema Taschengeld wurde ersichtlich, dass die Regelungen in den Heimen zu Problemen führen können. Dies resultiert daraus, dass die Ausbildungsvergütungen den Jugendämtern überwiesen werden, wovon die Geflüchteten ein Taschengeld erhalten.

Im Anschluss an die Besichtigung der Wohn- und Freizeiträume berichtete der zuständige Teamleiter für Unbegleitete minderjährige Ausländer (UMA) des Jugendamts Mannheim über die rechtlichen Rahmenbedingungen und aktuellen Zahlen über UMAs in Mannheim. Im Juli 2018 lebten in Mannheim knapp 180 UMAs, davon waren rund 50 in Ausbildung, EQ oder FSJ.

Für die UMAs besteht die Möglichkeit eines ambulanten, betreuten oder vollstationären Wohnens. Unter 18-jährige sind verpflichtet, diese Hilfe in Anspruch zu nehmen, bei Volljährigen kann eine freiwillige Betreuung erfolgen. Die Vormundschaft wird über das Familiengericht geklärt, bis zur Entscheidung ist das Jugendamt der rechtliche Vertreter und somit auch der Asylantragssteller.

Aufgrund der Tatsache, dass viele der UMAs medizinische, psychologische oder psychiatrische Unterstützung benötigen, gibt es auch Kontakt zu arabisch sprechenden Psycholog*innen, wodurch sprachliche Hürden umgangen werden können.

Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, dass Betroffenen weitere Expert*innen aus anderen Berufsbranchen mit Fremdsprachkenntnissen zur Seite stehen.

Möglichkeiten der Freizeitgestaltung im Heim dienen dazu, den jungen Erwachsenen Stabilität zu geben. Ob im Fitnessraum, auf dem anliegenden Sportplatz oder im Sommer auf dem Grillplatz – es ist wichtig, dass den Geflüchteten Orte zur Verfügung stehen, an denen sie einem Hobby nachgehen können.

Bei dem Treffen wurde deutlich, wie hilfreich es ist, ein Netzwerk an Expert*innen zu haben. Zudem wurde der direkte Kontakt zu Ansprechpersonen aus der Kinder- und Jugendhilfe genutzt, um Missverständnisse klären zu können.

1.3 Deutsch am Ausbildungsplatz

Beim Workshop zum Thema Deutsch am Ausbildungsplatz in Kooperation mit der Abendakademie Mannheim war es unser Ziel, den Teilnehmenden näherzubringen, was in der Kommunikation zwischen ihnen und ihrem Auszubildenden hilft, wenn Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache gelernt wurde. Die Abteilungsleiterin und Dozentin für Deutsch als Zweitsprache der Abendakademie stellte zu Beginn ihres Vortrages die unterschiedlichen Sprachniveaus nach dem GER vor.[2]

Niveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen

A1/A2 – Elementare Sprachverwendung
B1/B2 – Selbstständige Sprachverwendung
C1/C2 – Kompakte Sprachverwendung

Oftmals besteht die Annahme, dass ein gewisses Deutschniveau erreicht worden sein muss, um eine Ausbildung zu beginnen. Vergessen wird dabei jedoch, dass Fachtermini und für den Ausbildungsberuf wichtige Ausdrücke erst im Betrieb oder der Berufsschule erlernt werden. Aus diesem Grund ist das Erreichen des B1-Niveaus in den meisten Fällen ausreichend, um mit der Ausbildung anfangen zu können.

Es gibt einfache Mittel, um es den Auszubildenden leichter zu machen, Sachverhalte und Anweisungen zu verstehen. Diese kann jeder Betrieb umsetzen:

- langsam sprechen und komplizierte Satzkonstruktionen vermeiden
- versuchen, keine Dialekte zu sprechen
- im Vokabelheft wichtige und oft verwendete Wörter aus der Ausbildung notieren
- Arbeitsabläufe verschriftlichen, die bei Bedarf nachgelesen werden können
- Visualisierungen, um Sachverhalte nachzuvollziehen

2 Vgl. http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/

Zudem wies die Dozentin im Vortrag darauf hin, dass die Ausbildenden ihr eigenes Sprechverhalten immer wieder überprüfen sollen, um die eigene Sprachsensibilität zu fördern. Zur Bewältigung der Berufsschule können Auszubildende ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch nehmen. abH sind Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche. Sie dienen als Unterstützung, betriebliche Berufsausbildungen aufzunehmen, fortzusetzen oder erfolgreich abzuschließen. Auch bei einer Einstiegsqualifizierung können die Hilfen eingesetzt werden.

Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch abH gefördert werden, Geduldete nach einem Voraufenthalt von mindestens 12 Monaten und Asylbewerber*innen mit guter Bleibeperspektive können nach 3 Monaten abH bekommen. Seit 2018 haben in Baden-Württemberg fast alle Geflüchtete in Ausbildung unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus Zugang zu dieser Ausbildungsförderung.

Zusätzlich zur betrieblichen und berufsschulischen Ausbildung erhalten die Auszubildenden regelmäßig abH-Unterricht. Er findet an mindestens drei Stunden pro Woche außerhalb der Ausbildungszeit statt. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen werden in der Region von verschiedenen Bildungsträgern durchgeführt und beinhalten:

- berufsspezifische fachliche Nachhilfe in Theorie und Praxis
- Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Prüfungen
- Nachhilfe in Deutsch und Mathematik
- Unterstützung bei Alltagsproblemen
- Gespräche mit Eltern, Ausbilder*innen, Lehrer*innen

1.4 Seelische Belastungen von Geflüchteten

Es ist bekannt, dass viele Menschen mit Fluchtgeschichte unter traumatischen Belastungen leiden. Dementsprechend können auch geflüchtete Auszubildende öfter seelische Belastungen mit sich tragen. Was im Umgang mit ihnen beachtet werden sollte bzw. wie psychische Erkrankungen überhaupt erkannt werden können, thematisierten wir bei einem weiteren Workshop für Ausbilder*innen im Rahmen unseres Projekts.
Eine sehr notwendige Erkenntnis liegt darin, dass Probleme psychischer Ursache keinesfalls zum Problem der Ausbilder*innen gemacht werden dürfen. Vom ausbildenden Personal wird nicht erwartet, dass psychische Erkrankungen erkannt werden. Deshalb ist es in diesem Fall besonders wichtig, dass Kontaktadressen genutzt werden, um betroffenen Auszubildenden zu helfen. Ein wichtiger Schritt ist es zu wissen, wann ein Gespräch mit einer Psychologin oder einem Psychologen geführt werden sollte. Wenn es junge Geflüchtete geschafft haben, eine Ausbildung zu beginnen, ist anzunehmen, dass keine schweren psychischen Erkrankungen vorliegen. Trotzdem können seelische Belastungen vorhanden sein, die Auswirkungen auf den Verlauf der Ausbildung haben. Bestimmte Verhaltensweisen können Ausdruck von traumatischen Erlebnissen sein. Dazu zählen:

- Konzentrationsschwierigkeiten
- Kopfschmerzen
- starke körperliche Anspannungen
- Nervosität und Unruhe
- Impulsivität

Fallen Auszubildende durch die genannten Verhaltensweisen, häufige Fehlzeiten oder durch wiederholte schwerwiegende Fehler am Ausbildungsplatz auf, so können traumatische Erfahrungen der Grund dafür sein. Bevor jedoch vorschnelle Entscheidungen oder Beurteilungen seitens der Ausbildenden getroffen werden, ist es immer wichtig, ein persönliches Gespräch zu führen, durch das im Idealfall weitere Handlungsschritte erkennbar werden. Hilfe finden betroffene Azubis bei psychosozialen Behandlungszentren für Geflüchtete und Folteropfer.[3]

1.5 Fazit Workshops für Ausbildende

Dass ein Bedarf an Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen im Kontext Flucht und Ausbildung besteht, ist in den Feedback-Runden der Teilnehmenden deutlich geworden. Sie haben die Gelegenheit genutzt, um ihre persönlichen Anliegen an Expert*innen weiterzugeben und sich Ratschläge zu holen.

Durch den Besuch der Veranstaltungen haben nicht nur die Ausbilder*innen einen Wissenszuwachs erlangen können, sondern alle Fachkräfte, die mit geflüchteten Auszubildenden in Kontakt stehen, können vom Input der Workshops für ihre Arbeit profitieren. Bei unseren Treffen konnten notwendige Themenfelder abgedeckt werden, jedoch sollen die beigefügten Links am Ende dazu verhelfen, zu gewissen Aspekten mehr zu erfahren.

3 Vgl. Kontaktadressen

2. Afterwork-Meetings für Auszubildende

„Ich freue mich, dass wir uns sehen und die Sprache verbessern.“

Die zweite Zielgruppe unseres Projekts INKOM waren Auszubildende, mit denen wir uns regelmäßig trafen, um gemeinsam Ausflüge in der Region zu unternehmen und Aktivitäten durchzuführen, deren Inhalte sich mit dem Thema Ausbildung befassten.

Das erste Treffen zu Beginn des Projekts diente dazu, sich in einer Gruppe zu finden und auf Wünsche und Vorschläge seitens der Teilnehmenden einzugehen. Die anwesenden jungen Erwachsenen zeigten sich interessiert an unseren zukünftigen Vorhaben und brachten viele Ideen mit ein. So bestand der Wunsch, sich regelmäßig zu treffen und gemeinsam Freizeitaktivitäten wie Sport, Kochen oder Kino zu unternehmen.

2.1 Theater-Workshop

„Es war ein guter Tag. Ich danke den dreien, dass sie es gemacht haben und dass ihr uns eingeladen habt.“

Beim nächsten Termin veranstalteten wir zusammen mit dem offenen Theatertreff „Come together“ aus Heidelberg einen Theater-Workshop. Durch verschiedene Übungen bauten die Auszubildenden Selbstvertrauen auf, um gestärkt in die Ausbildung zu starten oder in der schon laufenden ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln.

Das positive Feedback der Teilnehmenden hat gezeigt, dass eine Offenheit gegenüber Neuem besteht und dass Treffen in dieser Form dazu beitragen, Kontakte zu knüpfen und Interessen zu entwickeln.

2.2 Foto- und Videoworkshop

„Die Stunden, die wir miteinander verbracht haben, waren sehr schön und interessant. Wir haben uns gegenseitig kennengelernt und Spiele zusammen gespielt. Es war ein neues Experiment und eine gute Erfahrung.“

Bei diesem Workshop lernten die Teilnehmenden Techniken des Fotografierens und Filmens, welche sie auch einfach mit ihren Smartphones anwenden können. Da wir für das Projekt einen Instagram-Account einrichteten, der auch mit Fotos der Azubis bestückt wurde, sollten diese lernen, wie ein gutes Foto entstehen kann. Auszubildende sollten ihren Ausbildungsalltag und Freizeitaktivitäten mit den Abonnent*innen des Kanals teilen. Eine Aufgabe des Workshops war es, eine Situation aus ihrer Ausbildung zu fotografieren oder zu filmen. Der Account wird weiterhin genutzt, um Aktivitäten von und mit Auszubildenden zu veröffentlichen.

https://www.instagram.com/azubis.ikubiz/

2.3 Aktivitäten in der Stadt

„Es hat mir Spaß gemacht.
Ich hoffe, wir treffen uns wieder.“

Wir trafen uns öfter in einer kleinen Gruppe, um den Auszubildenden die Mannheimer Innenstadt zu zeigen. Insbesondere diejenigen, die nicht in Mannheim leben, erfuhren, wie die Stadt aufgebaut ist und welche Orte zukünftig auch allein besucht werden können (Sport, Kultur und Bildung).

So veranstalteten wir

- Stadtspaziergänge,
- einen Besuch in der Kunsthalle,
- einen Besuch des Mannheimer Schlosses,
- einen Besuch eines Eishockey-Spiels,
- einen Bowling-Abend
- und einen Kino-Besuch.

„Es ist schön, dass wir aus verschiedenen Ländern kommen, es war sehr interessant. Ich bin dankbar und freue mich auf den nächsten Termin.“

Wichtig war uns, den Jugendlichen Orte zu zeigen, die sie noch nicht kannten und zu denen sie bis dato keinen Bezug hatten. Aus diesem Grund erschien uns eine Führung durch die Stadtbücherei in Mannheim sinnvoll, da die Auszubildenden dort sowohl für ihre Freizeit als auch für ihre Ausbildung Bücher und Fachzeitschriften in gedruckter Form oder online finden. Darüber hinaus kann die Bibliothek als Lernort dienen, welcher insbesondere für diejenigen in Frage kommt, die in ihrer Unterbringung oder ihrer Wohnung nicht ungestört lernen können. Bei der Führung wurde den Auszubildenden das interkulturelle Angebot „Colibri“ vorgestellt, bei dem in einem Sprachcafé in der Zentralbibliothek Deutschkenntnisse vertieft werden können.

*„Es war sehr gut, ich habe neue Wörter gelernt.
Es war gut für mich, wir hatten Spaß zusammen.“*

Bei weiteren Treffen zu Beginn des Jahres hatten die Azubis die Möglichkeit, ein Eishockey-Spiel der Mannheimer Adler in der SAP-Arena zu besuchen und gemeinsam mit uns ins Kino zu gehen. Zudem gingen wir gemeinsam zum Bowlen. Freizeitangebote solch einer Art kamen sowohl bei den Auszubildenden mit als auch bei denjenigen ohne Fluchthintergrund gut an.

Einige der Teilnehmenden kannten sich untereinander bereits aus vorherigen Treffen oder gemeinsam besuchten Sprachkursen, wodurch sich bei den Afterwork-Meetings stets eine angenehme Gruppen-Konstellation bildete und woraus auch Freundschaften entstanden.

Besonders positiv ist die Tatsache, dass sich durch die Teilnahme von Auszubildenden mit und ohne Fluchtgeschichte Sprachtandems bildeten.

2.4 Neujahrsempfang

Unseren Stand am Neujahrsempfang der Stadt Mannheim im Rosengarten gestalteten wir gemeinsam mit Auszubildenden. Dazu fotografierten wir sie in ihrem Betrieb bei der Arbeit und interviewten sie zu ihren Ausbildungsberufen und ihren persönlichen Zielen. Die Fotos und Statements der Azubis zeigten wir bei der Veranstaltung auf einer Pinnwand. Der Neujahrsempfang wurde auch von einigen Auszubildenden besucht, die durch die Veranstaltung Vereine und Aktionen der Stadt kennenlernen konnten.

Zu Beginn des Jahres trafen wir uns, um einen kleinen Rückblick auf die vergangenen Monate und eine Vorschau auf die kommenden Veranstaltungen zu geben. Im Zuge dessen sollten die Teilnehmenden in einem Brief an sich selbst ihre persönlichen Ziele, Gedanken und Wünsche in Bezug auf ihre Ausbildung verschriftlichen. Diesen Brief erhalten sie zu Projektende zurück, um feststellen zu können, inwiefern sie ihre Vorhaben verwirklicht haben.

2.5 Seminare

Wir veranstalteten im Laufe unseres Projekts Seminare, deren Inhalte die Teilnehmenden für ihre Ausbildung und spätere Arbeit nutzen können.

Zu Beginn ihrer Ausbildung nahmen viele junge Erwachsene an unserem zweitägigen Einführungsseminar teil. Dieses bereitet die Azubis des ersten Ausbildungsjahres auf Themen vor, die ihnen immer wieder begegnen werden. Wir besprachen, wie das Berichtsheft zu führen ist und welche Rechte und Pflichten sie während der Ausbildung haben.

Darüber hinaus diente die zweitätig stattfindende Veranstaltung dazu, mit anderen Auszubildenden in Kontakt zu kommen. Im Mittelpunkt stand auch Kreativität: Die Teilnehmenden stellten anhand von selbstgefertigten Plakaten ihre Ausbildungsberufe- und betriebe dar.

Da das Thema „Präsentieren“ während der Ausbildung sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb unumgänglich ist, veranstalteten wir für die Auszubildenden ein Präsentationstraining. Wir erreichten, dass sie zum einen dahingehend geschult wurden, einen Vortrag inhaltlich sinnvoll zu strukturieren und zum anderen brachten wir den Teilnehmenden näher, worauf es beim Präsentieren ankommt. In einer Kurzpräsentation erhielten die Teilnehmenden ein erstes Feedback von uns und der Gruppe.

Um das Gelernte auch umzusetzen, wurden beim nächsten zeitnahen Treffen von den Teilnehmenden Präsentationen über ein Thema nach Wahl gehalten. Wir konnten feststellen, dass unser Feedback verinnerlicht wurde und auch die Teilnehmenden selbst berichteten, dass sie viel mitnehmen konnten und ihnen die Ratschläge für zukünftige Vorträge nutzen würden. Das Präsentationstraining boten wir einige Wochen später noch einmal an, da insbesondere diejenigen, die vor ihrer Abschlussprüfung standen, davon profitieren sollten.

Bei einem Azubiprojekt im Friseursalon wurden den teilnehmenden Auszubildenden durch die Ausbilderin wichtige Verhaltensweisen am Ausbildungsplatz nähergebracht. Dabei ging es um das korrekte Handeln im Krankheitsfall, wie man sich am Telefon zu melden hat und um Hygiene bei der Arbeit. In lockerer Atmosphäre konnten sich Azubis mit der Ausbilderin des Friseurbetriebs austauschen und verschiedene Perspektiven einnehmen. Dabei wurden auch die Themen Motivation und Engagement der Auszubildenden angesprochen.

2.6 Betriebsführung

Eine Betriebsbesichtigung beim Technologieunternehmen Freudenberg konnten wir mit dem dortigen Ausbildungs- und Studieninformationstag kombinieren. Die Auszubildenden, die mit uns nach Weinheim fuhren, konnten an einem Vormittag die Ausbildungsberufe der Firma kennenlernen und sich über duale Studiengänge informieren, die nach der Ausbildung in Frage kommen. Bei einer anschließenden Führung durch die Unternehmensausstellung der Firma bekamen die Teilnehmenden einen Einblick in ein international agierendes Unternehmen.

„Ich möchte einen guten Job finden."

„Ich möchte nach der Ausbildung in dem Beruf weiterarbeiten."

„Ich möchte noch viel lernen."

3. Zusammenfassung

Die Afterwork-Meetings wurden nicht nur von Auszubildenden mit Fluchtgeschichte besucht, sondern von allen interessierten Azubis. Die Einladungen richteten sich an junge Menschen in Ausbildung, die neue Leute kennenlernen, mehr Austausch haben, mehr gemeinsame Freizeitaktivitäten unternehmen oder die mehr lernen wollten. So bildete sich stets eine heterogene Gruppe, durch die gemeinsam neue Erkenntnisse gewonnen, neue Orte entdeckt und neue Freund*innen gefunden werden konnten.

In der einjährigen Projektlaufzeit von INKOM konnten wir insgesamt rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer für unsere Workshops begeistern und ihnen neue Eindrücke, wichtige Erkenntnisse und Einblicke in interessante Orte verschaffen.

Unser Ziel war es, die sozialen Kompetenzen der an der Ausbildung Beteiligten zu stärken und ihnen eine Handlungssicherheit zu vermitteln, insbesondere beim Thema Ausbildung von Geflüchteten.

Der dazugehörige Reader wurde erarbeitet, um aufkommende Fragen schnell und einfach beantwortet zu bekommen. Zudem kann im Reader auf Best Practice Beispiele zurückgegriffen werden, die Sie motivieren, eigene Ideen mit Auszubildenden umzusetzen.

4. Kontaktadressen

Weitere Informationen zur Ausbildungsduldung

https://fluechtlingsrat-bw.de/files/Dateien/Bilder/2018-03%20Zielgruppenflyer%20Ausbildungsduldung%20NIFA.pdf

https://fluechtlingsrat-bw.de/kontakt-impressum.html

Nützliche Kontaktadressen in Mannheim und dem Rhein-Neckar-Kreis zum Thema Beratung von Geflüchteten

https://fluechtlingsrat-bw.de/mannheim.html

https://fluechtlingsrat-bw.de/rhein-neckar-kreis.html

Online-Informationsangebot für Flüchtlinge, Migrant*innen und Helfer*innen in der Metropolregion Rhein-Neckar mit Informationen zu Bildungsangeboten, Freizeitaktivitäten oder Veranstaltungen

https://www.alvivi.net/portal/fep/de/dt.jsp

Jugendamt Mannheim (Unbegleitete Minderjährige Ausländer UMA)

Florian Peter
Telefon: 0621 293 9101
E-Mail: florian.peter@mannheim.de

UMA Team
E-Mail: 58.4.umf@mannheim.de

Informationen zu ausbildungsbegleitenden Hilfen abH

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013175.pdf

https://www.rhein-neckar.ihk24.de/ausbildung-weiterbildung/ausbildung/Unternehmen/faq-ausbildung/Ausbildungsbegleitende_Hilfe/945574#titleInText3

Zugang zu Ausbildungsförderung für Geflüchtete

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_Ausbildungsförderung_Geflüchtete_zusammengefasst_19-06-27.pdf

Unterstützung bei psychischen Belastungen der Auszubildenden

https://www.lpk-bw.de/sites/default/files/fachportal/fluchtlinge/20160513-bptk-ratgeber-fluechtlingshelfer-deutsch.pdf

https://www.stark-fuer-ausbildung.de/tipps-hilfen/wissensbausteine-von-a-z/wissensbausteine-t/umgang-mit-traumatisierung/

http://mannheim.asylcafe.de/termine

https://www.caritas-mannheim.de/hilfe-und-beratung/fluechtlinge-und-migranten/fluechtlingshilfe/fluechtlingshilfe

DRK-KV Mannheim e. V.

Telefon: 0621 3218 657
E-Mail: MobileBeratung@DRK-Mannheim.de

https://www.drk-mannheim.de/angebote/migration-und-integration/beratung/mobile-beratung.html

BiOS e. V. Behandlungsinitiative Opferschutz (BIOS-BW) e. V.

Telefon: 0721 6698 2089
E-Mail: info@bios-bw.de

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer

http://www.baff-zentren.org/mitgliedszentren-und-foerdermitglieder/#lightbox/0/

Informationen zu Deutsch als Zweitsprache

https://www.abendakademie-mannheim.de/fachbereiche/deutsch-als-fremdsprachezweitsprache/

Offener Theater-Treff in Heidelberg

https://de-de.facebook.com/ComeTogetherHD/

Sprachcafé der Stadtbibliothek Mannheim

https://www.mannheim.de/de/bildung-staerken/stadtbibliothek/colibri-das-interkulturelle-angebot

Video Clip über das Projekt INKOM (2:31 min.)

https://www.youtube.com/watch?v=SnOVobeSZVQ

Weiterführende Literatur

Zito, Dima / Martin, Ernest (2016): Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, Weinheim: Beltz Juventa

ikubiz Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim