

Arbeitsvermittlung

Die zentrale Rolle von Arbeit und Erwerbstätigkeit bei der Integration von Migrant_innen ist unbestritten und wurde durch zahlreiche Studien belegt. Für die besonders prekäre Gruppe der Geflüchteten ist diese von noch größerer Bedeutung: Abgesehen von der Möglichkeit, ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen zu können und nicht dauerhaft auf staatliche Sozialleistungen angewiesen zu sein, sorgt Arbeit für das soziale sowie psychische Wohlbefinden der neu angekommenen und oftmals traumatisierten Menschen. Durch eine regelmäßige Beschäftigung werden Langeweile, Isolation und niedriges Selbstwertgefühl bekämpft. Außerdem kann ein Teil des verdienten Geldes zur Unterstützung an Verwandte nach Hause geschickt werden. Eine Arbeitsaufnahme ermöglicht schließlich, direkte Kontakte mit Einheimischen zu knüpfen.

So wichtig Arbeit für Geflüchtete ist, so groß sind die Schwierigkeiten beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Dies liegt zum einen an fehlenden Sprachkenntnissen, geringen Qualifikationen oder der Unmöglichkeit, vorhandene Qualifikationen nachzuweisen. Zum anderen liegt es an der mangelnden Flexibilität und fehlenden Weitsicht der deutschen Bürokratie, die den Zugang zu Arbeit durch Regularien verstellt. Zu diesen zählen beispielsweise gesetzliche Beschränkungen, die zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand für Arbeitssuchende und Arbeitgeber führen; der fehlende Zugang zu oder die mangelnde Anzahl von Plätzen in Integrationskursen; die ungenügende Verfügbarkeit von Informationen über mögliche Maßnahmen; die Unklarheit rechtlicher Regelungen und deren häufige Änderungen; die Vernachlässigung von bereits benachteiligten Bevölkerungsgruppen wie Frauen und Menschen fortgeschrittenen Alters; und das Übersehen der besonderen Bedürfnisse der Geflüchteten, die teilweise wie erwerbslose Deutsche behandelt werden. Darüber hinaus hängt die Vermittelbarkeit der Geflüchteten stark mit politischen und gesellschaftlichen Stimmungen zusammen, die sich oft in Ängsten, Vorurteilen und Missverständnissen seitens potenzieller Arbeitgeber spiegeln. Die folgenden Projekte versuchen, jedes auf seine eigene Art, wirksame, zugängliche und innovative Lösungen für diese Probleme anzubieten. Zu ihnen gehören eine Jobbörse, eine Lehrwerkstatt für Techniker und Handwerker, eine Zeitarbeitsagentur, ein Weiterbildungsprojekt für Frauen im Pflegebereich, eine Programmierschule, eine Personalvermittlungsfirma, ein Eins-zu-eins-Mentoringprogramm, eine Ausbildungs- und Berufsinitiative mit Fokus auf Handwerk, Tourismus und die Baubranche sowie ein Unter-

nehmen, das Geflüchteten Ausbildungs- und Praktikumsplätze anbietet. Die Projekte unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht: etwa in der Frage, ob sie sich an geflüchtete Frauen und Männer mit geringen oder hohen Qualifikationen richten oder an wirtschaftliche Akteur_innen und Arbeitgeber_innen, oder ob sie ihren Schwerpunkt auf Personalvermittlung, Berufsausbildung oder den Aufbau professioneller Netzwerke setzen. Und nicht zuletzt unterscheiden sie sich darin, ob und woher sie finanzielle Mittel beziehen, sei es vom Staat oder von unabhängigen Stiftungen. Doch trotz aller Unterschiede teilen sie ein gemeinsames Anliegen: die schnelle, unkomplizierte und effektive Arbeitsvermittlung von geflüchteten Menschen, die nicht nur einen Beitrag zum Wohl der Geflüchteten leistet, sondern ebenso der deutschen Wirtschaft und der gesamten deutschen Gesellschaft zugutekommt.

Workeer

Zwei Studierende der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin entwickelten 2015 eine Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörse, die sich speziell an Geflüchtete richtet und ihnen die Möglichkeit eröffnet, ein berufliches Netzwerk aufzubauen.

Ort: Berlin
Gründung: 2015
Mitarbeitende: 11 Hauptamtliche
Finanzierung: *Kiron*, Spenden
Website: www.workeer.de

Meital Rozental

Die erste Jobbörse für Geflüchtete in Deutschland, *Workeer*, bietet Geflüchteten außer Stellen- und Praktikumsangeboten auch die Möglichkeit, persönliche Profile zu erstellen. Darin stellen sie sich durch Eintragung ihrer Sprachkenntnisse, ihres Werdegangs und kurzer selbstverfasster Texte potenziellen Arbeitgebern vor, die ebenso Profile erstellen können. So bietet die Plattform eine schnelle und unkomplizierte Lösung sowohl für Neuankommende, die den deutschen Arbeitsmarkt noch nicht kennen, als auch für Arbeitgeber, die Geflüchtete anstellen wollen. Damit zukünftig Akteur_innen der Personalvermittlung sowie Mentoringprojekte die Plattform zur besseren Beratung der Geflüchteten nutzen können, sollen auch sie bald Profile bei *Workeer* erstellen können.

Auch wenn einige ähnliche Projekte gestartet wurden, unter anderem bei etablierten Jobbörsen wie *everjobs*, *jobbörse.de* oder *Careers4refugees*, bleibt *Workeer* die größte Jobbörse für Geflüchtete. Die Besonderheit von *Workeer* ist der Umfang des Angebots: Während andere Stellenmarkt-Plattformen ihren Schwerpunkt auf bestimmte Branchen oder bestimmte Regionen legen, agiert *Workeer* bundesweit und branchenübergreifend. Dazu ist die Plattform äußerst benutzerfreundlich und auch mit mobilen Endgeräten leicht zu bedienen. Für letztere ist die Nutzung optimiert, weil viele Geflüchtete keinen Zugang zu Computern haben. Mittlerweile zählt das Team von *Workeer* elf junge Mitarbeiter_innen, die in Teilzeit oder ehrenamtlich an der Weiterentwicklung des Projekts beteiligt sind. Die Arbeit ist in drei Bereiche unterteilt: Der Produktbereich umfasst IT, Design und das Konzept der Plattform; der Business-Bereich trägt Sorge dafür, dass *Workeer* ein nachhaltiges soziales Unternehmen mit einem professionellen Finanzierungsmodell wird; der Kommunikations-Bereich kümmert sich sowohl um die bereits registrierten als auch um die Akquise neuer Nutzer_innen. Eine gemeinsame Aufgabe aller Bereiche ist es, sicherzustellen, dass »möglichst viele Personen mitein-

ander in Austausch kommen«, wie die Leiterin des Kommunikations-Teams, Flora Bolm, erklärt.

Die Nutzung steht allen offen, unabhängig von Rechtsstatus, Dauer des Aufenthalts oder vorherigen Berufserfahrungen. Allerdings richtet sich die Webseite vor allem an diejenigen, die bereits mindestens Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 besitzen, da die Plattform momentan nur auf Deutsch angeboten wird. Der Grund dafür, wie auch für die fehlende Umsetzung vieler anderer Ideen zur Verbesserung der Plattform, liegt in den beschränkten Kapazitäten des bereits hoch ausgelasteten Personals, das ehrenamtlich oder unterbezahlt arbeitet.

Die erste Finanzierung, mit der die aktuellen Stellen und die Weiterentwicklung der Webseite finanziert werden, erhielt *Workeer* im Februar 2016 vom offiziellen Partner *Kiron*. Außerdem lebt das Projekt von Spenden und einer Crowdfunding-Kampagne. Eine Förderung der *Robert Bosch Stiftung* ist ebenso in Aussicht – dafür muss *Workeer* jedoch zunächst als gemeinnützige Organisation anerkannt werden. Ungeachtet des Mangels an ausreichender finanzieller Unterstützung hält *Workeer* bereits vielfältige Pläne für die Weiterentwicklung der Plattform bereit: Zusätzlich zu der Übersetzung ins Englische und der Erstellung von Helferprofilen sind einige neue Funktionen geplant; zum Beispiel ein Bereich, in dem die notwendigen Informationen für den Arbeitsmarktzugang leicht verständlich dargestellt werden; oder ein Tool, das nach der Eintragung eines aktuellen Rechtsstatus die entsprechenden Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zeigt. Seit kurzem bietet *Workeer* einen *Whats-App*-Support an, über den Geflüchtete Fragen stellen oder Feedback geben können. Feedback von Arbeitgebern wurde ebenfalls von Beginn des Projekts an aktiv gesucht. Trotzdem ist aufgrund fehlender Ressourcen ein nachhaltiges Qualitätsmanagement bisher noch nicht möglich. Einer der wichtigsten Aspekte der Arbeit von *Workeer* ist die Kontaktaufnahme mit Geflüchteten und mit Unternehmen. Dank der enormen Medienpräsenz zu Beginn des Projekts kommen viele Unternehmen von selbst auf *Workeer* zu. Von der hohen Motivation der Geflüchteten, die eventuelle Wissenslücken kompensiert, können Unternehmen deutlich profitieren. Weitere Gründe für das große Interesse von Arbeitgeberseite sind unter anderem der Wille, der Belegschaft eine internationale Ausrichtung zu geben, gesellschaftliche Verantwortung als Teil der Öffentlichkeitsstrategie zu zeigen sowie der Fachkräftemangel in bestimmten Branchen. Um möglichst viele Kontakte zu sammeln, präsentiert sich *Workeer* auf diversen Netzwerkveranstaltungen und steht im Austausch mit Personalvermittlungsiniciativen.

Um Geflüchtete zu rekrutieren, wurde kürzlich ein Pilotprojekt gestartet, in dessen Rahmen Mitarbeiter_innen und Freiwillige mithilfe von Sprachmittler_innen Registrierungstage in Sprachschulen durchführen, über den Bewerbungsprozess informieren und Bewerbungsfotos machen. Darüber hi-

naus präsentieren die Mitarbeiter_innen die Plattform auf Jobmessen für Geflüchtete. Bei einer Jobmesse, die monatlich in einer großen Unterkunft im Berliner Bezirk Spandau stattfindet und zahlreiche Initiativen anzieht, soll das Pilotprojekt regelmäßig durchgeführt werden. Für eine deutschlandweite Umsetzung der Registrierungstage fehlen momentan noch die Ressourcen. Um jedoch auch Geflüchtete außerhalb von Berlin zu erreichen, stehen seit Ende Mai Flyer und Poster auf Deutsch, Englisch und Arabisch zum Ausdrucken, Aufhängen und Verteilen auf der Webseite zur Verfügung. Diese Materialien richten sich an Multiplikator_innen, die direkt mit Geflüchteten in Unterkünften oder Sprachkursen arbeiten. »Wir brauchen Support«, sagt Bolm, »denn ohne die Multiplikator_innen funktioniert kein Projekt in diesem Bereich.« Neben der Finanzierung ist die größte Herausforderung für die Nachhaltigkeit des Projekts die bisher mangelnde Kooperation mit den politisch Verantwortlichen: »Wenn sich von der politischen Seite nichts bewegt, ist es für uns schwierig, die Arbeitsmarktintegration voranzutreiben. Wir können nur das Werkzeug liefern«, so Bolm. Trotz ihrer Bemühungen und positiver Äußerungen von Politiker_innen in den Medien hat es *Workeer* bis vor kurzem nicht geschafft, Kontakt zu staatlichen Akteur_innen aufzunehmen. Erst Mitte Juni hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles offiziell die Schirmherrschaft für die Plattform übernommen. Ob diesem Schritt auch eine finanzielle Unterstützung folgen wird und ob sich darüber die Kooperation mit staatlichen Akteur_innen nachhaltig intensiviert, bleibt abzuwarten.

Lernwerkstatt HuT – Handwerk und Technik für Flüchtlinge

Ehrenamtliche Rentner_innen betreiben eine handwerkliche Lernwerkstatt für Geflüchtete, deren Produkte für soziale Zwecke gespendet werden.

Ort: Schwäbisch Gmünd

Gründung: 2014

Mitarbeitende: circa 10 Teammitglieder

Finanzierung: Spenden, *Stiftung Heiligenbruck*

Website: www.lernwerkstatt-hut-für-fluechtlinge.de

Meital Rozental

Am Eingang zum Werkstatttraum des Projektes *Lernwerkstatt HuT – Handwerker und Techniker für Flüchtlinge*, einer ehemaligen Waffenkammer, stehen zahlreiche kaputte Fahrräder, die von Einwohner_innen der malerischen Stadt Schwäbisch Gmünd in Baden-Württemberg gespendet wurden. Bald werden sie von den Teilnehmenden der Lernwerkstatt repariert. Die hier Tätigen, zu meist geflüchtete Männer ohne berufliche Qualifikationen oder Vorkenntnisse im handwerklichen Bereich, sind derzeitige oder ehemalige Bewohner_innen der direkt gegenüberliegenden Gemeinschaftsunterkunft. Die Werkstatt steht allen Geflüchteten sofort nach deren Ankunft offen und die Fähigkeiten, die gelehrt werden, erhöhen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Leitung wird von einem Team von neun ehrenamtlichen Rentner_innen aus unterschiedlichen Bereichen übernommen, die auf diese Weise aktiv und beschäftigt bleiben, ihre langjährige Erfahrung und ihr Wissen weitergeben und damit der Gemeinschaft ihre Unterstützung anbieten.

Fahrradreparatur ist nur ein Teil der Arbeit in der Werkstatt, in der die Geflüchteten handwerkliche Tätigkeiten, Fachsprache und technisches Know-how erlernen. Hier werden auch Elektroarbeiten und kleine Reparaturen von Möbeln für die Nachbar_innen vorgenommen, sowie verschiedene Produkte aus Holz, Metall und Glas hergestellt, die dann kostenlos an die Unterkunft, an Erstaufnahmen, Kirchen oder Hilfsorganisationen herausgegeben werden. 2015 wurden beispielsweise Kinderbetten und Babykrippen gebaut, jede davon unterschiedlich bemalt und gestaltet und an Erstaufnahmeeinrichtungen verschickt.

Ludwig Majohr, gelernter Fahrzeugschlosser, Diplom-Ingenieur und Pädagoge, initiierte 2014 die Gründung des Vereins. Auf seinen Vorschlag hin stellte die Gemeinde ihm die Räume zur Verfügung. Viel Werkzeug erhielt er

aus Spenden, besorgte aber auch einiges selbst. Gemeinsam mit einem jungen Geflüchteten richtete er den Raum ein. Ein befreundeter Journalist veröffentlichte einen Artikel über die Initiative, der das Projekt rasch bekannt machte. Seitdem haben circa 350 Menschen das Projekt durchlaufen. Die Türen der Werkstatt stehen allen Interessierten unabhängig von Herkunftsland, Fluchtgrund und Aufenthaltsstatus dreimal wöchentlich für jeweils vier bis fünf Stunden offen. Majohr, der vor seinem Ruhestand als Lehrer für benachteiligte Jugendliche an einer Berufsschule tätig war, hat sich zum Ziel gesetzt, den geflüchteten Menschen in Schwäbisch Gmünd neue Zukunftsperspektiven zu bieten, egal ob sie diese in Deutschland oder im Heimatland nutzen. »Wo Krieg herrscht und alles zerstört wurde, werden Handwerker benötigt, wie ein Mensch Wasser braucht«, so Majohr. Im Fall einer Rückkehr stattet *HuT* Zurückkehrende sogar mit einer Grundausrüstung an Werkzeug aus, mit dem diese ihren eigenen Betrieb aufbauen können. Mit *HuT* sollen vor allem vier Aspekte gefördert werden: Verbesserung der Sprachkenntnisse, Aneignung von Praxiserfahrung, Erwerb eines Zertifikats und Begleitung auf dem Weg ins Praktikum oder in eine Festanstellung. In der Werkstatt gibt Majohr keinen klassischen Unterricht; viel wichtiger ist es ihm, die Teilnehmer_innen »selber machen zu lassen«.

Jede Sitzung beginnt mit dem Deutschunterricht, in dem anhand von Bildern, spielerischen Methoden und Wiederholungen die Grundlagen der Alltags- sowie der Fachsprache gelehrt werden. Danach ist die Praxiserfahrung an der Reihe. Von Beginn an können die Teilnehmenden alle Aspekte des Handwerks unter der Leitung der Ehrenamtler_innen selbst ausprobieren. Die Teilnehmenden arbeiten für sich und bestimmen ihr Tempo selbst. Die begabtesten und motiviertesten werden nach einigen Wochen zu Assistent_innen befördert und dürfen ebenfalls anleiten. Majohr ist es wichtig, durch regelmäßiges Lob und Auszeichnungen das Selbstwertgefühl der Mitmachenden zu stärken.

Die Arbeit in der Werkstatt ist so strukturiert, dass die Teilnehmenden zusätzlich zu technischen Fähigkeiten auch die informellen Regeln der lokalen Arbeitskultur als Vorbereitung auf zukünftige Arbeitsfelder kennenlernen. Sobald jemand 100 Stunden in der Werkstatt absolviert hat, was einer Arbeitszeit von etwa drei Monaten entspricht, wird ein Zertifikat ausgestellt. Obwohl es keine offizielle Gültigkeit hat, dient es als Nachweis für die erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen, die wiederum von lokalen Unternehmen dringend gesucht werden. Majohr ist vielfältig vernetzt und vermittelt die Teilnehmer_innen nach Möglichkeit direkt an Unternehmen weiter. Wenn eine interessierte Firma sich meldet, reicht das Team von *HuT* die Unterlagen an die Agentur für Arbeit und die Ausländerbehörde weiter. Sobald die Zusage ankommt, wird der oder die Kandidat_in persönlich von Majohr zur Firma begleitet und kann den neuen Job beginnen. Durch die Vermittlung von Praktika oder Plätzen in

der Berufsschule konnten so bereits einige Abschiebungen verhindert werden. Diejenigen, die den Prozess durchlaufen und über *HuT* eine Stelle bekommen haben, sind laut Majohr die beste Werbung für das Projekt. Sie kommen auch nach einem Auszug aus der Unterkunft regelmäßig in die Werkstatt. Dank der persönlichen Kontakte Majohrs und der Bekanntheit des Projekts in der Umgebung von Schwäbisch Gmünd konnte er bisher über 40 Menschen in eine Festanstellung und viele andere in ein Praktikum vermitteln.

Das Projekt kommt bei vielen Geflüchteten sehr gut an. Die Teilnehmenden schätzen nicht nur die Ausbildungsarbeit, sondern darüber hinaus die empathische Haltung und die Möglichkeit, Sorgen und Probleme im Gespräch zu klären. Auch sind das Presseecho und die Unterstützung durch Spenden gestiegen. Ludwig Majohr berichtet, es gebe zahlreiche Anfragen von Menschen aus ganz Deutschland, die ähnliche Projekte initiieren möchten. Vonseiten der lokalen Politik fehle ihm diese Unterstützung und Wertschätzung allerdings. Zwar wurde der Raum der Werkstatt, der Strom und die Heizung vom *Landratsamt Ostalbkreis* finanziert. Trotzdem werde die Leistung von *HuT* unterschätzt: »Das Thema Arbeit wird von der Politik ausgeblendet. Sie denken, dass wir hier basteln.« Der Mangel an kontinuierlicher finanzieller Unterstützung gewinnt langsam an Bedeutung, da eigentlich zwei halbe Stellen für Meister_innen nötig wären, um das Projekt weiterhin zu tragen. Das Team von Rentner_innen und insbesondere Majohr selbst sehen die Grenzen ihrer Kapazitäten erreicht: »Das ist mit Freiwilligen nicht mehr zu stemmen. Wir verlangen ordentliche Strukturen und Kontinuität.« Noch dringender ist das Raumproblem, da der Abriss des Gebäudes, das die Werkstatt beherbergt, beschlossen wurde. Es besteht also dringender Handlungsbedarf auf Gemeinde- und Kreisebene, wenn die *Lernwerkstatt HuT*, die bundesweit als Vorzeigeprojekt gilt, weiter bestehen soll. Seit August 2016 macht *HuT* Pause. Die Konzeption für die Werkstatt wurde dem Kreis und der Stadt übergeben, damit diese sie in anderen Räumen und mit besserer Struktur neu startet. Im Oktober 2016 wartete Herr Majohr nach wie vor auf entsprechende Antworten.

Avenir

Ein soziales Unternehmen ermöglicht Geflüchteten, als Zeitarbeitskräfte einen ersten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Außerdem sorgt es für die berufliche Selbstverwirklichung und Entwicklung der Angestellten.

Ort: Berlin

Gründung: 2015

Mitarbeitende: 5 Hauptamtliche

Finanzierung: *KFW-Stiftung, TalentKompass-Akademie, Social Impact Berlin*

Website: <http://avenir-berlin.de>

Meital Rozental

Geflüchtete Menschen müssen viele Hürden überwinden, um Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten. Hierzu zählen Sprachprobleme, fehlende Qualifikationen, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und fehlende Netzwerke vor Ort. Außerdem treffen Menschen mit Fluchterfahrungen auf Vorurteile und Unsicherheit auf Seiten potenzieller Arbeitgeber_innen. Der bürokratische Aufwand bis zur Arbeitsstelle lässt sich häufig schwer überblicken. Die als gemeinnützig geplante Zeitarbeitsagentur für und mit Geflüchtete(n) *Avenir* möchte beim Überwinden dieser Hürden unterstützen, indem sie als Schnittstelle und direkter Ansprechpartner zwischen den Geflüchteten und den Betrieben vermittelt.

Nach einer Pre-Recruitment-Phase mit Erstgesprächen und Berufsorientierung sollen Berufspraktika in den Kundenbetrieben erfolgen, über welche sich beide Seite kennenlernen und auch *Avenir* selbst feststellen kann, wer zueinander und wer zu *Avenir* passt. Während der Praktika werden die Lebenshaltungskosten noch vom JobCenter übernommen, danach kann die Lohnarbeit, die mit 10 Euro pro Stunde vergütet wird, beginnen. Die Vergütung ist absichtlich über dem Mindestlohn angesetzt. So unterscheidet sich *Avenir* von anderen Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche, die das Format nutzen, um niedrige Löhne zu zahlen. Die Hoffnung der Gründer ist, dass die Angestellten nach maximal neun Monaten mit Hilfe ihrer neuen Fähigkeiten und gesammelten Erfahrungen in verschiedenen Betrieben eine feste Stelle in Deutschland finden und nicht dauerhaft als Zeitarbeitskräfte tätig sind. »Je mehr Leute wir anstellen, desto stabiler wird das Geschäftsmodell, bis irgendwann alle Geflüchteten Arbeit haben und wir uns mit großer Freude abschaffen«, so Johann Lieb, Mitgründer und zukünftiger Human-Resources- sowie Business-Development-Leiter.

Wie bei allen Zeitarbeitsunternehmen werden die Arbeitnehmer_innen von *Avenir* fest angestellt und bezahlt. Ihre Arbeitsstelle ist dann in den jeweiligen Kundenbetrieben, die ihrerseits einen Vertrag mit *Avenir* zur Arbeitnehmerüberlassung vereinbaren. Damit sollen Unsicherheiten beider Seiten abgebaut und die Fairness der Arbeitsverhältnisse garantiert werden. Aus den Überlassungsgebühren, die Kundenbetriebe entsprechend der Marktpreise bezahlen, sollen Weiterqualifizierungen, Bewerbungstrainings, Mentoring und Sprachkurse finanziert werden, die für die berufliche Selbstverwirklichung und Entwicklung der Angestellten sorgen. Davon profitieren alle Beteiligten: Kundenbetriebe können Geflüchtete mit minimalem Risiko und Aufwand anstellen und Geflüchtete verdienen eigenständig ihr Geld, sind von staatlichen Transferleistungen unabhängig und können ihre Position auf dem Arbeitsmarkt auf Dauer verbessern. Ein weiterer Vorteil des Konzepts besteht darin, dass durch den direkten Kontakt zwischen Geflüchteten und Alteingesessenen im Arbeitsalltag Vorurteile und Stereotype abgebaut werden können.

Sobald das Projekt eine Startfinanzierung erhalten hat, soll es sich selbst tragen: *Avenir* sei »weniger das typische Refugee-Support-Projekt, sondern ein wirtschaftliches Unternehmen«, so Johann Lieb. »Wir sind genauso wie jede andere Zeitarbeitsfirma. Was wir verkaufen – die Arbeitskraft von Menschen – ist nicht weniger wert als bei anderen Zeitarbeitsfirmen. Bei uns gibt es noch etwas dazu: Wir machen etwas, das eine soziale Komponente hat. Wir möchten durchaus so professionell arbeiten, dass es keine Rolle mehr spielt, ob eine angestellte Person Fluchterfahrungen hat oder nicht.« Selbst wenn die Nachfrage einbricht, soll *Avenir* flexibel reagieren können, indem es den Qualifikierungsanteil an der Unterstützungsleistung reduziert, sodass die Löhne für die Geflüchteten stabil bleiben. Bis Ende des Jahres plant *Avenir*, 20 Geflüchtete anzustellen, zunächst in den Branchen Logistik, Gastronomie und Metallverarbeitung. Besonders attraktiv ist das Angebot von *Avenir* für diejenigen, die gering qualifiziert sind und sofort nach dem Erwerb des Sprachniveaus B1 niedrigschwellig in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Potenzielle Arbeitnehmer_innen sollen zuerst über mehrere Kanäle wie Unterkünfte, Nachbarschafts- und Selbsthilfezentren sowie direkte Kontakte erreicht werden. Solche Kontakte hat das Team vor allem über die *Schlafplatzorga*, eine Organisation, die illegalisierten Geflüchteten in Berlin eine temporäre Unterkunft bei Unterstützer_innen besorgt. Bei der *Schlafplatzorga* haben sich drei der fünf Gründungsmitglieder von *Avenir* kennengelernt. Durch sein Engagement bei der Organisation und nach vielen Gesprächen mit Geflüchteten über ihre Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche ist Mitgründer Martin Hackenthal auf die Idee für das Projekt gekommen. Kundenbetriebe sollen ebenso direkt kontaktiert werden. Einige Interessierte haben sich bereits vor der Gründung bei *Avenir* gemeldet, darunter *Arrivo*, die Arbeitsmarktintegrationsinitiative der *Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen* und der *Handwerkskammer*.

Das Berliner Team aus fünf Freiwilligen, zu dem auch der geflüchtete syrische Designer Ahmad Al-Dali gehört, hat noch viel Arbeit vor sich, bevor das Geschäftsmodell sich selbst tragen wird. Nach der Anerkennung als gemeinnütziges Unternehmen und der offiziellen Gründung müssen 62.000 Euro gesammelt werden, vornehmlich für die 2.000 Euro Rücklagen pro Arbeitnehmer_in, die in der Zeitarbeit nachgewiesen werden müssen. Zwar ist das junge Team, bestehend aus Politikwissenschaftler_innen, Studierenden und Kommunikationsexpert_innen sehr motiviert, aber es fehlt noch an Expertise und Erfahrung im Finanzbereich, in der Arbeitsvermittlung, bei Rechtsthemen, Personalwesen und in der Geschäftsführung. Weiterhin müssen Kontakte mit potenziellen Arbeitgeber_innen aufgebaut werden. Auch Initiativen, die sich um die Bildungsangebote kümmern, werden derzeit noch gesucht. Bis es soweit ist, bekommt das Team Unterstützung vom *Ankommer-Programm* der *KfW-Stiftung für innovative Modelle*, das zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe von Geflüchteten beiträgt, sowie von *Social Impact Berlin* und der *TalentKompass-Akademie* für berufliche Orientierung.

Kurdistan Kultur- und Hilfsverein e.V. – Projekt Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen (PBF)

Das zehnmonatige Ausbildungsprojekt im medizinischen, pflegerischen und sozialen Bereich ist auf die besonderen Bedürfnisse geflüchteter Frauen ausgerichtet. Durch intensive Unterrichtswochen inklusive Praktikum und Deutschkurs, sozialpädagogischer Beratung, Rechtsberatung und Kinderbetreuung steigern die Frauen ihre Chancen auf einem Arbeitsmarkt, der ihnen zahlreiche Hindernisse in den Weg legt.

Ort: Berlin
Gründung: 1990
Mitarbeitende: 5 Hauptamtliche
Finanzierung: öffentliche Gelder
Website: www.kkh-ev.de

Meital Rozental

Eines der größten Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist, dass Frauen weitestgehend außen vor bleiben. Obwohl geflüchtete Frauen eine besondere Gruppe mit eigenen Bedürfnissen sind, werden sie selten als solche wahrgenommen und behandelt. Dementsprechend ist das Angebot an Unterstützungsmaßnahmen beim Zugang zum Arbeitsmarkt für sie äußerst gering. Ein Projekt, das zur Veränderung dieser Situation beiträgt, ist die *Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen* des *Kurdistan Kultur- und Hilfsvereins (KKH)* im Berliner Bezirk Neukölln. Das Projekt richtet sich an alle geflohenen Frauen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, die geduldet sind oder die bereits eine Aufenthaltserlaubnis haben. Es bietet ihnen eine zehnmonatige Berufsorientierung und Ausbildung im medizinischen, pflegerischen und sozialen Bereich inklusive dreiwöchigem Praktikum sowie intensivem Deutschkurs. Dazu werden die Frauen mit sozialpädagogischer Beratung, Rechtsberatung und Kinderbetreuung versorgt. Das Projekt, das bereits 1991 entstanden ist, geht die spezifischen Probleme geflüchteter Frauen an. Es schafft für sie einen geschützten Raum, in dem sie sowohl ihre beruflichen Perspektiven verbessern als auch ihre Unabhängigkeit und ihr Selbstwertgefühl stärken können. Für Frauen, die noch im Asylverfahren sind, kann die Teilnahme zudem die Chance auf eine Aufenthaltsgenehmigung steigern.

Das Ziel des Projekts ist die Förderung der Teilnehmerinnen auf dem Weg zu Ausbildung und Arbeit. »Wir wollten für die Frauen einen Baustein für ihre berufliche Perspektive erreichen und ihnen überhaupt eine Möglichkeit in

den Arbeitsmarkt, wenn auch niedrigschwellig, eröffnen«, sagt Projektleiterin Alize Müllner. In 32 Unterrichtsstunden pro Woche über einen Zeitraum von zehn Monaten lernen sie neben Deutsch und berufsspezifischen Basiskenntnissen in den Bereichen Medizin und Pflege auch Mathematik, Englisch, IT und Sozialkunde, wo Themen wie das Grundgesetz, Frauenrechte und Gewalt gegen Frauen angesprochen werden. Neben dem Unterricht finden auch Exkursionen zu Frauenberatungsstellen, Bildungsmessen und Berufsberatungseinrichtungen statt. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Bewerbungstraining und können ein Orientierungspraktikum absolvieren, um erste praktische Erfahrungen zu sammeln. Mit einem Kurs in erster Hilfe und der Vorbereitung auf die B1-Deutschprüfung werden wichtige Grundsteine für die formale Qualifikation gelegt.

Weitere Ressourcen bekommen die Teilnehmerinnen in Form neuer Freundschaften mit Frauen aus unterschiedlichen Kulturen und verschiedenen religiösen und sozialen Hintergründen, die diverse Lebensarten und Weltanschauungen mitbringen. Darüber hinaus erlangen die Frauen Wissen, das für sie und ihre Familien nützlich sein kann, wie zum Beispiel hinsichtlich gesunder Ernährung und Vorsorge für Kinder sowie Kenntnisse über den eigenen Körper, die ihnen häufig aufgrund von gesellschaftlichen Tabus fehlen.

Das Kinderbetreuungsangebot ist ein wichtiger Teil des Projekts. Hiermit wird ein zentrales frauenspezifisches Thema aufgegriffen, da die Frauen der Zielgruppe häufig aus traditionellen und patriarchalischen Strukturen kommen und als Hausfrauen und Mütter die alleinige Verantwortung für die Kindererziehung und den Haushalt tragen. Derartige Strukturen beeinflussen viele Aspekte des Lebens der Frauen und haben mitunter weitreichende Folgen: einen begrenzten Zugang zu Bildung und Arbeit im Herkunftsland, beschränkte Autonomie und Mobilität sowie den Mangel an Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Diese Aspekte sind ein Grund für die hohe Fluktuation und Abbruchquote im Projekt. Der Kurs von 2015/2016 begann mit 16 Teilnehmerinnen und wurde mit 13 beendet, von denen allerdings die meisten nicht von Anfang an dabei waren. Insgesamt durchliefen bislang 28 Frauen den Kurs, 15 haben abgebrochen. Da der Kurs die Realitäten des Arbeitsmarktes so realistisch wie möglich abbilden will, wird von den Teilnehmerinnen hoher Einsatz und viel Disziplin gefordert. Erschwert wird dies bei vielen durch einen Mangel an psychischer oder physischer Belastbarkeit aufgrund traumatischer und gewalttätiger Erlebnisse vor und während der Flucht. Daneben gibt es allerdings auch positive Gründe für einen Abbruch, wenn zum Beispiel eine Teilnehmerin eine Ausbildung beginnt oder eine Anstellung findet. Die Arbeitsfelder sind trotz des Fokus auf Medizin und Pflege vielfältig und richten sich nach den beruflichen Voraussetzungen und Fähigkeiten der Frau. Sie reichen von Tätigkeiten wie der Kinderbetreuung über die Arbeit in Hotels bis hin zum Management.

Um mit den spezifischen Situationen der Teilnehmerinnen umzugehen, wird jede Frau vom Team je nach ihren Bedürfnissen und Interessen als Einzelfall behandelt. Das Team besteht aus zwei Lehrkräften, einer Kinderbetreuerin, einer Rechtsanwältin, die alle 14 Tage Rechtsberatung anbietet, und einer Sozialarbeiterin, die auch für Projektmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit Unterkünften und anderen Frauenprojekten zuständig ist. Oft bleibt das Team nach der Beendigung des Kurses der einzige Ansprechpartner für ehemalige Teilnehmerinnen. Zusätzliche Arbeitskräfte werden daher dringend gebraucht. Seine Finanzierung erhält das Projekt bis Ende 2016 von der *Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin* sowie vom *Europäischen Sozialfonds (ESF)* – eine essenzielle Unterstützung, die aber zugleich auch Quelle für viele Schwierigkeiten ist. Obwohl das Projekt 1991 infolge des Golfkrieges vom *KKH* gestartet wurde, um kurdische Frauen zu fördern, stand die Teilnahme von Beginn an für alle Frauen mit frauenspezifischen Fluchtgründen, Deutschkenntnissen auf dem Niveau A2 und Lernmotivation offen. Die Senatsverwaltung fordert allerdings ab der zweiten Projektphase eine Begrenzung der Teilnahme auf Frauen mit sogenannter guter Bleibeperspektive, also Geflüchteter aus den Ländern Iran, Irak, Syrien und Eritrea. Diese Begrenzung ist, so Müllner, wenig nachvollziehbar. Für Frauen gebe es keine sicheren Herkunftsländer, sagt sie, sie würden überall missbraucht. Das Nichtbeachten der speziellen Bedürfnisse geflüchteter Frauen kommt auch vonseiten des *ESF*, der Mindestanforderungen in Bezug auf Teilnehmerinnenzahlen und Anwesenheitsstunden stellt, die angesichts der oben genannten Schwierigkeiten jedoch oft unrealistisch sind. Seit Januar muss das Projekt Gelder zurückzahlen, wenn eine Teilnehmerin nicht mindestens zu 80 Prozent anwesend ist. Zukünftige Pläne, wie die Erweiterung des Angebots um einen berufsqualifizierenden Pflege-Basiskurs oder um zusätzliche Arbeitsbereiche sind derzeit unmöglich zu realisieren. Angesichts der ständig wachsenden Anforderungen und der stagnierenden Ressourcen ist das Projekt auf der Suche nach neuen Fördermöglichkeiten.

Die Berufsorientierung für Flüchtlingsfrauen ist ein kleines und unabhängiges Projekt. Doch trotz der mangelnden Kapazitäten füllt es eine große Lücke, denn in Deutschland existieren momentan kaum andere Arbeitsvermittlungsprojekte für geflüchtete Frauen. Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten werden an sie nur im Rahmen verschiedener Projekte für Migrantinnen im Allgemeinen oder über das JobCenter und die *Agentur für Arbeit* vermittelt, falls der Rechtsstatus einen Zugang erlaubt. Diese Projekte und Institutionen sind aber nicht auf sie spezialisiert. Wenn diese Situation sich nicht bessert, besteht die Gefahr, dass hunderttausende Frauen nicht in den deutschen Arbeitsmarkt und die Gesellschaft integriert werden und langfristig von Sozialtransferleistungen und Männern abhängig bleiben.

ReDI – School of Digital Integration

Die einzigartige Schule bereitet hochqualifizierte Geflüchtete mit Programmierunterricht, einem Mentoringprogramm und Start-Up-bezogenen Trainings auf eine Karriere im IT-Bereich vor. Das Gelernte wird gleich in die Praxis umgesetzt, indem die Studierenden digitale Projekte konzipieren, die das Leben geflüchteter Menschen vereinfachen sollen.

Ort: Berlin

Gründung: 2016

Mitarbeitende: 5 Teammitglieder und circa 40 Ehrenamtliche

Finanzierung: u.a. Spenden durch externe Firmen

Website: <http://redi-school.org>

Meital Rozental

Unter den 1.200.000 Geflüchteten in Deutschland sind viele, die bereits eine akademische Ausbildung begonnen oder abgeschlossen haben. Damit ihre Talente und ihr Potenzial sinnvoll genutzt und gefördert werden, wurde im Februar 2016 die *Readiness and Digital Integration School* in Berlin (*ReDI*) gegründet, die Geflüchteten die Gelegenheit bietet, eine neue Karriere im IT-Bereich zu beginnen. Neben grundlegendem und fortgeschrittenem Programmierunterricht eröffnet diese einzigartige Schule den Studierenden einen Zugang zur boomenden Berliner Tech-Community. Dies geschieht anhand eines Mentoringprogramms mit führenden Expert_innen aus der Industrie und dem Feld des Projektmanagements und mittels verschiedener business- und start-up-bezogener Trainings. Die *ReDI-Schule* verfügt außerdem über ein umfangreiches Netzwerk von potenziellen Arbeitgebern wie zum Beispiel *Facebook*, *Daimler* oder der *Telekom*. Vor Ort werden die Studierenden mit Arbeitsräumen, Laptops und W-LAN-Sticks versorgt. Zur Teilnahme im Programm sind hohe Zugangsvoraussetzungen (Vorbildung und Englischkenntnisse) mitzubringen. Alle Absolvent_innen des Programms sollen eine Multiplikator_innenrolle einnehmen und mit dem erworbenen Wissen nach Möglichkeit auch die Situation anderer Geflüchteter verbessern.

Im Juni 2016 absolvierte die erste Klasse von 42 geflüchteten Programmierer_innen das Studienprogramm. Ihre selbst konzipierten Abschlussprojekte stellten sie auf dem Demo-Day des *European Start Up Summit* vor. Darunter befanden sich verschiedene Projekte, die das Leben von Geflüchteten durch die Anwendung von Programmen und Technologie vereinfachen sollten: beispielsweise *Bureau Crazy*, eine mobile App für Stressabbau im Umgang mit der deutschen Bürokratie durch eine humorvolle und spielerische Herangehensweise an Aufgaben wie das Ausfüllen von Formularen oder Terminvereinbarung,

sowie *Let's Integrate*, eine Online-Plattform, die Geflüchtete und Einheimische zusammenbringt. Die Projekte wurden in kleinen Gruppen von sechs bis sieben Studierenden im Zeitraum von Februar bis Juni 2016 unter der Leitung von ehrenamtlichen Lehrer_innen, die allesamt selbst Tech-Spezialist_innen sind, entwickelt. Die notwendigen Laptops wurden von der Firma *Zalando* gespendet, der Büroraum vom *Axel Springer Plug and Play Accelerator*. *Springer* gab den Studierenden zudem die Gelegenheit, eine von ihnen programmierte Jobbörse auf der Webseite von *Die Welt* online zu stellen. Die Finanzierung der ersten Abschlussklasse übernahm die Stahlhandelsfirma *Klößner*, die auch die folgende Runde finanzieren wird. Dabei hatte selbst *Facebook*-Gründer Mark Zuckerberg nach einem Besuch im Februar die Unterstützung der *ReDI School* angeboten. Die Entscheidung für *Klößner* zeigt, dass *ReDI* nicht nur an finanzieller Unterstützung interessiert ist, sondern auch gerade an nachhaltigen Partnerschaften mit großen Unternehmen. Deren Plattformen, Erfahrungen und Stellenangebote können den Studierenden beim Studium, besonders aber auch beim Einstieg ins Berufsleben eine große Hilfe sein.

Für den Erfolg des Projektes sind Gründerin und Geschäftsführerin Anne Kjær Riechert und ihr Team, Mitgründer Ferdi Van Heerden sowie etwa 40 freiwillige Lehrer_innen, Mentor_innen und Alleskönner_innen zuständig. Die Idee zum Projekt kam aus dem *Peace Innovation Lab* von Riechert, die über das Potenzial von Technologie für positive gesellschaftliche Veränderungsprozesse forschte und jahrelang als Beraterin im Bereich *Corporate Social Responsibility* arbeitete. »Technologie hat die wunderbare Fähigkeit, gleichgesinnte Menschen zusammenzubringen. Angesichts der hyperkomplexen globalen, sozialen und umweltpolitischen Herausforderungen unserer Zeit ist diese Fähigkeit nötig, um schnell reagieren zu können«, sagt Riechert. So wurde *ReDI* als Frühinterventions-Programm konzipiert, das sich an Geflüchtete kurz nach der Ankunft richtet. Deutschkenntnisse sind nicht erforderlich, da die Lehrsprache, wie im IT-Bereich üblich, Englisch ist. Außer der sprachlichen Voraussetzung sollen Bewerber_innen eine Bleibeperspektive von vier Monaten haben, um die Vollendung des Kurses sicherstellen zu können. Wenn sie danach in Deutschland bleiben, können sie sich hier auf eine der 43.000 unbesetzten IT-Stellen bewerben. Wenn nicht, können sie ihre neuen Fähigkeiten und Netzwerke auch im Heimatland anwenden und dort zu neuen Entwicklungen beitragen.

Im Sommer 2016 bot *ReDI* alten und neuen Studierenden eine *Summer School* mit Kursen wie »*Introduction to Programming*« und »*Digital Product Design*« sowie einen Workshop für Kinder an. Eine nächste Kohorte mit einer größeren Zahl von Studierenden und einer größeren Auswahl an Kursen begann im September 2016. Sobald diese Klasse das Studium absolviert hat, will *ReDI* das Projekt in fünf weiteren Städten in Deutschland aufbauen, damit über die nächsten drei Jahre die Zielmarke von 3.500 Studierenden erreicht wird. Weite-

re Pläne sind unter anderem Inhouse-Seminare bei IT-Firmen, die vor Ort von ihren Mitarbeiter_innen gegeben werden sollen, die Anstellung weiteren Personals, ein regelmäßiges Programm für Kinder in Willkommenklassen sowie eine Lehrerausbildung für Absolvent_innen, die dann selbst anderen Geflüchteten ihre neu erlernten Fähigkeiten beibringen sollen. All dies ist selbstverständlich von passenden Förderungen und guten Partnerschaften abhängig.

Um das Programm voranzubringen, sollte sich aber auch auf Seiten des Staates etwas ändern, sagt Anne Kjær Riechert. Vor allem müssten Internetzugänge in den Unterkünften eingerichtet werden, damit die Studierenden in der Lage, sind ihre Hausaufgaben zu machen, aber auch, damit Geflüchtete mit ihren Familien in Kontakt bleiben und an Online-Kursen teilnehmen können. So müssten sie ihre Zeit und Talente nicht mit müßigem Warten verschwenden. Darüber hinaus wäre eine Änderung derjenigen Gesetze notwendig, die bisher den sofortigen Zugang von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt und damit auch den Kontakt zu Einheimischen verhindern. Um Veränderungen anzustoßen, stellt Riechert diese Forderungen regelmäßig in persönlichen Gesprächen mit Politiker_innen, dem *LAGeSo*-Vorstand und anderen staatlichen Akteuren sowie in verschiedenen Podiumsdiskussionen. Zu den Herausforderungen für die Arbeit von *ReDI* gehören weiterhin die reguläre Anwesenheit der Studierenden, die mit psychologischen und physischen Schwierigkeiten sowie mit bürokratischen Aufgaben konfrontiert sind, aber auch die Suche nach fachlich und pädagogisch kompetenten Lehrer_innen. Die frischen Absolvent_innen sind jedenfalls äußerst zufrieden und dem Team sehr dankbar. *ReDI* sei das Beste, was ihnen in Deutschland passiert ist, sagen Ahmadullah aus Afghanistan und Ammar aus Syrien. Ihre Aufgabe jetzt sei, so Riechert, »sich zu integrieren und hineinzuwachsen, aber auch sichtbar zu bleiben, weil sie große Verantwortung für diejenigen tragen, die nicht hier sind.«

Social Impact Recruiting (SIR)

Ein junges Start-Up bietet Einzelfall-Personalvermittlung und bringt Geflüchtete mit potenziellen Arbeitgeber_innen zusammen.

Ort: München

Gründung: 2015

Mitarbeitende: 4 Hauptamtliche, circa 40 Ehrenamtliche

Finanzierung: Spenden

Website: <http://si-recruiting.org>

Meital Rozental

Jeden Donnerstag zwischen 15 und 19 Uhr ist in einem kleinen Raum des *Eine-Welt-Hauses* in München viel los. Hier findet der Bewerbungs-Workshop der gemeinnützigen Personalvermittlungsfirma *Social Impact Recruiting (SIR)* und ihres Partners, der Initiative *Horizont*, statt, bei dem geflüchtete Menschen ihren ersten Lebenslauf in Deutschland zusammenstellen. Für jede Person steht ein Mitglied des über 40 Personen umfassenden Freiwilligenteams zur Verfügung, dessen Hilfe auf Englisch, Deutsch, Französisch, Arabisch, Farsi, Italienisch oder Russisch angeboten wird. Der Lebenslauf ist der erste Schritt auf dem Weg in den Münchner Arbeitsmarkt. Nach seiner Erstellung wird für jede_n Kandidat_in ein Profil auf der Online-Plattform des Partnerprojekts *Horizont* angelegt, das jederzeit von Geflüchteten oder Helfer_innen aktualisiert und bearbeitet werden kann. Der Lebenslauf wird später auf Anfrage und entsprechend des Interesses an potenzielle Arbeitgeber_innen innerhalb des Netzwerks von *SIR* weitergeleitet.

Der Schlüssel zum Erfolg des Projekts ist das individuelle Verfahren. Bis zur erfolgreichen Anstellung werden alle Kandidat_innen persönlich betreut und durch eine große Auswahl an Weiterbildungen und Events unterstützt; unter anderem mit PC- und Bewerbungstrainings und der Teilnahme an Jobmessen oder durch die Begleitung zur Agentur für Arbeit und Ausländerbehörde. Das Team von *SIR* unterstützt sowohl die Arbeitsuchenden als auch die Unternehmen bei komplizierten bürokratischen Schritten. Auch nach der Anstellung bleibt *SIR* ein Jahr lang in Kontakt mit beiden Seiten, um den reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Die Hauptaufgabe von *SIR* ist die Zusammenführung von hochmotivierten Kandidat_innen und Unternehmen, die entweder unter Fachkräftemangel leiden oder es als gesellschaftliche Verantwortung betrachten, Geflüchtete anzustellen. Ergänzend dazu werden den Geflüchteten verschiedene soziale Aktivitäten angeboten, die sie mit Einheimischen zusammenbringen, wie das Projekt *Dinner in*

einem deutschen Haus oder die gemeinsame Teilnahme am Münchner *Streetlife Festival*.

SIR wurde im Oktober 2015 von der US-Amerikanerin Jin-Ju Jahns gestartet und arbeitet seit Februar 2016 als gemeinnützige Firma zusammen mit *Horizont*, einem Projekt von Studierenden der *TU München*. Menschen mit Fluchterfahrung werden hier zuallererst als Newcomer_innen begriffen. Die Kooperation der zwei Initiativen ermöglicht die Zusammenführung jeweiliger Kompetenzen, so zum Beispiel des sehr individuellen Zugangs von *SIR* mit dem IT-Wissen von *Horizont*. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel, eine aktive Willkommenskultur praktisch umzusetzen.

Bis Ende 2016 mit dem Projekt 250 Geflüchteten geholfen. Da allerdings nur die Hälfte davon über eine Arbeitserlaubnis verfügen, grundlegende Deutsch- oder Englischkenntnisse haben und sich nicht in einem Vollzeit-Deutschkurs befinden, konnten bisher erst 35 Menschen in eine feste Stelle oder Probearbeit vermittelt werden. Eine aus Sicht des Projektteams wichtige Entwicklung wäre es, wenn die Wartezeiten für Arbeitserlaubnisse verkürzt und ein größeres und flexibleres Angebot für Sprachkurse geschaffen würden. Obwohl das Ziel die Integration von Geflüchteten in die deutsche Gesellschaft durch Festanstellung ist, werden bei *SIR* auch Praktika, Berufsausbildung oder die Teilnahme an einem Freiwilligen Sozialen Jahr angeboten, da diese ebenfalls einen Erfahrungsgewinn darstellen und zum Aufbau beruflicher und persönlicher Netzwerke beitragen können. Außerdem ist es mit diesen Formaten möglich, die häufig durch Langeweile und Warten geprägte Zeit des Ankommens sinnvoll zu nutzen.

SIR kooperiert in seiner Arbeit mit anderen wichtigen Akteuren und ist auf die Verbindung mit diesen angewiesen. Erreicht werden Geflüchtete über die *Caritas*, den verantwortlichen Träger für Sozialarbeit in zahlreichen Gemeinschaftsunterkünften in München, über den lokalen Helferkreis im Landkreis München und über einzelne Sozialarbeiter_innen. In Kooperation mit einem Großkundenberater bei der Agentur für Arbeit, der *TU München* sowie durch Mundpropaganda werden Unternehmen für die Teilnahme am Projekt gewonnen. Schließlich erhält *SIR* weitere Unterstützung und die Möglichkeit zum Austausch durch die Zusammenarbeit mit anderen Projekten wie zum Beispiel *Social Bee* oder dem staatlichen *Münchner Flüchtlingsrat*.

Eine zentrale Herausforderung, mit der das Projekt immer wieder konfrontiert ist, sind unrealistische Erwartungen vonseiten großer Unternehmen, die einen Schul- oder Hochschulabschluss und hervorragende Deutschkenntnisse verlangen. Auch einige Geflüchtete erhoffen sich eine sofortige Vermittlung, selbst wenn entsprechende Qualifikationen und Sprachkenntnisse noch fehlen. Als Teillösung plant *SIR* einen Deutschkurs für Allgemein- und Fachsprache mit Schwerpunkt auf Einzelhandel für die vielen Kandidat_innen, die keinen Platz in staatlichen Sprachkursen erhalten. Grundsätzlich könnten die

Rahmenbedingungen der Arbeit von *SIR* durch entsprechende politische Entscheidungen und rechtliche Veränderungen erleichtert werden.

Nach der erfolgreichen Anfangsphase wäre außerdem finanzielle Unterstützung wichtig, um das junge Start-Up weiter auszubauen und den Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung zu bieten. Die Arbeit des Teams aus vier Frauen, von denen drei selbst Migrantinnen sind, wird bisher ausschließlich durch Spenden finanziert. Ab 2017 soll eine kleine Vermittlungsgebühr für große Unternehmen eingeführt werden; für kleine Unternehmen und Geflüchtete bleibt das Angebot jedoch weiterhin kostenlos. Für die Zukunft geplante Projekte sind neben dem Deutschkurs die Organisation einer Jobmesse, ein Mentoringprogramm und die Erstellung eines Handbuchs für die Übertragung des Projekts auf andere Standorte.

Singa Deutschland

Das Mentoringprogramm ermöglicht den Austausch auf Augenhöhe zwischen Fachkräften aus ähnlichen Berufsfeldern. In gemischten Teams können geflüchtete Menschen mit nicht-geflüchteten Kolleg_innen individuell den Jobeinstieg planen.

Ort: Berlin

Gründung: 2012

Mitarbeitende: 6 Hauptamtliche

Finanzierung: *Robert-Bosch-Stiftung*

Website: <http://singa-deutschland.com/en/>

Sarah Koenig

Wenn sich geflüchtete Menschen in ihrem neuen Umfeld auf Jobsuche begeben, fehlen nicht nur Kontakte zu Menschen aus dem jeweiligen Berufsfeld, sondern auch häufig Informationen zu den lokalen Gegebenheiten und Strukturen der Branche. Um Menschen mit Fluchtgeschichte die Annäherung an den Arbeitsmarkt zu erleichtern und eine Begegnung zwischen Geflüchteten und Fachkräften aus der Ankunfts-gesellschaft zu ermöglichen, hat die Organisation *Singa Deutschland* ein berufliches Mentoringprogramm entwickelt. Weitere *Singa*-Organisationen gibt es in Frankreich, Belgien und Kanada. Insofern ist *Singa Deutschland* mit internationalen Partnerorganisationen vernetzt, die alle dazu beitragen wollen, den Austausch zwischen Menschen mit und ohne Fluchtgeschichte voranzubringen.

Im Rahmen des Mentoringprogramms finden regelmäßig Treffen zwischen Mentees und Mentor_innen statt. Die gemeinsamen Treffen dienen dazu, sich über berufliche Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam zu beraten, wie berufliche Ziele erreicht werden können. Durch den Austausch mit einer Person aus der Ankunfts-gesellschaft, die in einem ähnlichen oder gleichen Arbeitsgebiet aktiv ist, können geflohene Menschen einen Einblick in die Jobsituation gewinnen und Kontakte knüpfen. Die Zuteilung der Paare wird über ein sogenanntes Matching organisiert, das sich an Profession und Interessen orientiert. Hinsichtlich der Zielsetzung des Projekts betont Vinzenz Himmighofen, einer der drei Gründer_innen, dass das Mentoringprogramm nicht die Jobplatzierung der Geflüchteten zur Absicht hat, sondern den Austausch darüber, wie der Jobeinstieg vorbereitet werden kann. Das Programm sieht vor, dass sich die Paare alle zwei Wochen treffen. Ob die Zusammenarbeit im Team gelingen kann, hängt unter anderem von den Erwartungen und Ideen der Mentees ab. Ein Austausch auf Augenhöhe ist das Ziel, wobei die Fragen und Anliegen der Mentees im Vordergrund stehen. Ein großer Teil der ge-

meinsamen Zeit fußt daher auf der Initiative und den Gestaltungsvorschlägen seitens der Geflüchteten. Zur Teilnahme sind auf der Seite der Mentor_innen Menschen berechtigt, die mindestens drei oder vier Jahre Berufserfahrung vorweisen können. Auf der Seite der Mentees ist es wichtig, dass sie in der Lage sind, Konversationen auf Deutsch oder Englisch zu führen und über eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein abgeschlossenes Studium oder langjährige Berufserfahrung verfügen.

Zu Beginn der viermonatigen Projektphase können Teilnehmende Workshops und Seminare besuchen, in denen zunächst Fragen, Erwartungen und Unsicherheiten geklärt werden. Dabei gilt es, klar zu formulieren, welche Vorstellungen und Ressourcen in den gematchten Paaren vorliegen und inwieweit es möglich ist, den Bedürfnissen der Mentees gerecht zu werden. Zur Vorbereitung der Zusammenarbeit in den Teams gehört es auch, die Mentor_innen »sprechfähig« zu machen. Damit meint Himmighofen, dass die Mentor_innen mit den rechtlichen und gesetzlichen Grundlagen für Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt vertraut gemacht werden. Zu den Inhalten zählen beispielsweise die unterschiedlichen Aufenthaltstitel und die damit verknüpften Zugänge zum Arbeitsmarkt.

Die gemeinsame Arbeit am Jobziel wird nicht nur innerhalb der Paare organisiert, denn der Austausch mit anderen Projektteilnehmer_innen ermöglicht soziale Kontakte, Zugang zu weiteren fachlichen Ressourcen und individuellen Erfahrungen. Diese Vernetzung wird beispielsweise auf sozialen Events wie Partys angestoßen, die in der Abschlussphase des Mentorings zusätzlich der Evaluation dienen. Insofern zielt das Projekt auch darauf ab, dass persönliche Kontakte und längerfristige Beziehungen entstehen und gepflegt werden. Einige der Veranstaltungen sind ebenfalls für Interessierte geöffnet, welche in späteren Projektphasen teilnehmen wollen.

Im Laufe des Programms wird die Annäherung an den Arbeitsmarkt auch mit Workshops unterstützt, die über den Bewerbungsprozess informieren. Ein Workshop, der den Aufbau und die Bedeutung des Lebenslaufs in Bewerbungsverfahren genau erklärt, wurde in Zusammenarbeit mit der syrischen Organisation *Jusoor* angeboten. Von *Singa* organisierte Unternehmensbesuche dienen dazu, erste Kontakte mit potenziellen Arbeitgeber_innen zu schaffen und die Unternehmenslandschaft kennenzulernen. Bei der Konzeption solcher Treffen wird sehr viel Wert darauf gelegt, dass die Begegnung mit den Unternehmer_innen nicht zu förmlich abläuft, indem beispielsweise auf Fachvorträge verzichtet wird.

An der Pilotphase, die seit April 2016 läuft, beteiligten sich 40 Personen. Zu den im Projekt vertretenen Berufsgruppen zählen bisher unter anderem Mediziner_innen, Pädagog_innen aus dem Bereich der frühkindlichen Erziehung, Musiker_innen und Übersetzer_innen. Gewonnen wurden die Mentees über Mitarbeiter_innen und Ehrenamtliche in den Unterkünften und bei Ver-

anstaltungen mit Geflüchteten. Durch die Ankündigung des Programms über das Netzwerk der *Studienstiftung des deutschen Volkes* und über die Alumni-Netzwerke der *Singa-Deutschland*-Gründer_innen konnten Mentor_innen angeworben werden. Die Finanzierung des Programms wird durch die *Robert Bosch Stiftung* bis zum Ende des Jahres 2017 getragen.

Für die Zukunft wünschen sich die *Singa*-Gründer_innen die Implementierung von Mentoringprogrammen in größeren Unternehmen, die im besten Fall international ausgerichtet sind. Möglich ist es aus Sicht von Himnighofen, dass *Singa* bei solchen Projekten nicht mehr die Durchführung, sondern vorwiegend die Begleitung übernimmt. Zurzeit wird ein Vorhaben dieser Art mit der Berliner Universitätsklinik *Charité* erprobt. Weitere, bislang noch eher informelle Formen der Zusammenarbeit gibt es mit den Agenturen für Arbeit und den JobCentern in Berlin. Durch die Kooperation mit dem *Frauenzentrum Marie e.V.* konnten auch weibliche Teilnehmerinnen an das Mentoringprogramm herangeführt werden. In der Pilotphase des Projekts sind die männlichen Mentees in größerer Anzahl vertreten.

Der von *Singa Deutschland* verfolgte Ansatz ermöglicht einen Austausch, der für beide Seiten neue Erkenntnisse und Perspektiven mit sich bringt. Vorurteile und stereotype Wahrnehmungen können innerhalb der vier Monate durch das gegenseitige Kennenlernen abgebaut werden. Da den Paaren die Möglichkeit gegeben wird, ihre Zusammenarbeit individuell zu gestalten, bleibt ausreichend Raum, um die Interessen und Bedürfnisse der Geflüchteten in den Vordergrund zu stellen. Das Projekt bietet den Teilnehmenden nicht zuletzt die Gelegenheit, über den Zeitraum des Mentorings hinaus Teil einer Community zu werden und die von *Singa* organisierten Veranstaltungen, wie zum Beispiel das Sprachcafé, zu besuchen.

Arrivo

Auf Initiative von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft entstand ein gemeinsames Ausbildungs- und Berufskonzept, von dem alle Seiten profitieren.

Ort: Berlin

Gründung: 2014

Mitarbeitende: 11 Hauptamtliche

Finanzierung: *Senatsverwaltung Berlin für Arbeit, Integration und Frauen*

Website: www.arrivo-berlin.de

Meital Rozental

Die Initiative ist das Ergebnis einer Kooperation von Politik, vertreten durch die *Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen*, Wirtschaft, vertreten durch die *Berliner Handwerkskammer*, sowie Zivilgesellschaft, vertreten durch das Bleiberechtsnetzwerk *Bridge* und den Trägerverein *Schlesische 27*. Das Projekt fokussiert auf die Integration von Geflüchteten und Menschen, die bereits lange geduldet sind oder eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen. Es widmet sich gleichzeitig dem extremen Fachkräftemangel der Berliner Betriebe. Im Laufe der Zeit ist das Programm zu einer Dachmarke von vier Initiativen geworden: So gibt es mittlerweile die Übungswerkstätten für Handwerker_innen (den *Lehrbauhof*), das Ausbildungszentrum der Fachgemeinschaft Bau unter dem Namen *Arrivo Bauwirtschaft*, die Initiative *Hospitality*, die Ausbildung und Beschäftigung für junge Geflüchtete im Gastgewerbe anbietet, und die Initiative *Ringpraktikum*, die Geflüchtete in Praktika im Industriebereich vermittelt. Seit 2015 haben insgesamt 610 Teilnehmende eines der Angebote von *Arrivo* abgeschlossen, davon sind 558 Männer und 52 Frauen.

Kurz nach der Gesetzesänderung von 2014, die für Geflüchtete bestimmte Zugänge zu Ausbildung und Arbeit vereinfacht hatte, wurde das Projekt initiiert. Arbeitsmarktintegration als wichtigster Schlüssel für die gesamtgesellschaftliche Integration wurde zum Ausgangspunkt genommen. Als ersten Schritt hat die *Schlesische 27* eine Plakatkampagne mit dem Motto *Flüchtling ist kein Beruf – Talente brauchen Chancen* initiiert, die sich an die Öffentlichkeit und die Medien, aber vor allem an Betriebe richtete. Zunächst wurde mit der Akquise begonnen, durch die ein Netzwerk von über 200 kleinen und mittelständischen Betrieben entstanden ist. Schließlich wurde der Übungswerkstätten-Parkour geschaffen, der in drei Module unterteilt ist. Im ersten Modul besuchen die Teilnehmenden einen Berufssprachkurs, in dem auch Themen wie das duale Ausbildungssystem und der Ablauf von Bewerbungsgesprächen diskutiert werden. Parallel dazu nehmen sie an einem Einführungsworkshop

teil, in dem eine Arbeitssimulation durchgeführt wird und nötige Soft Skills vermittelt werden. Hier finden die Teilnehmenden einen geschützten Raum mit sorgfältiger Begleitung durch professionelle Fachkräfte, in dem sie je nach Bedürfnissen und Fähigkeiten so lange wie nötig bleiben können. Das dritte Modul ist ein zweiwöchiger Kurs in unterschiedlichen Innungen, in dem die spezifischen Tätigkeiten verschiedener Berufe und Gewerbe vorgestellt werden. Zum Schluss wird den Teilnehmer_innen ein Praktikum oder mehrere Praktika in einem der Betriebe des Netzwerks angeboten. Der gesamte Prozess dauert in der Regel drei bis vier Monate und steht jederzeit für 60 hochmotivierte Teilnehmende aus unterschiedlichen Herkunftsländern und mit verschiedenen Bildungsniveaus offen, solange die Deutschkenntnisse dem Niveau B1 entsprechen und sie eine Arbeitserlaubnis besitzen. Laut Projektkoordinator Jona Krieg ist das Ziel des Modellprojekts *Arrivo*, den Betrieben, Regelsystemen, der Politik, den Medien und der Öffentlichkeit eine Lösung anzubieten, die sie selbst übernehmen und weiterführen können. »Ein Teil des Projekts ist es, zu zeigen, dass die Anstellung von Geflüchteten kein Hexenwerk ist«, sagt er. Die teilnehmenden Betriebe scheinen davon überzeugt: In zwei von drei Fällen führt ein Praktikum anschließend zu einer Ausbildung beim Betrieb. Kriegs Erklärung dafür ist ganz einfach: »Ab dem Zeitpunkt, wo Menschen auf Menschen treffen und zusammen an einem Strang ziehen, fallen alle Vorurteile weg.« Der Erfolg *Arrivos* entsteht durch die enge Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft, repräsentiert durch den Trägerverein *Schlesische 27*, der reichlich Erfahrung in der Förderung interkultureller Jugendarbeit mitbringt. Daneben ist auch das Bleiberechtsnetzwerk *Bridge* beteiligt, das Bleibeberechtigten und Geflüchteten Unterstützung und praktische Hilfe bei der Suche nach Arbeit und Ausbildung anbietet. Die Mitarbeiter_innen von *Bridge* betreiben das Kontaktbüro von *Arrivo*, dessen Aufgabe die Betreuung und Beratung der teilnehmenden Betriebe ist. Die Senatsverwaltung finanziert die Stellen aller anderen Mitarbeiter_innen des Teams, zu dem Sozialpädagogen_innen, Deutschlehrer_innen, Werkstattleiter_innen und Managementpersonal gehören. Auch die Zusammenarbeit mit den Innungen und andere Ausgaben des Projekts werden so getragen.

Trotz dieser fruchtbaren Zusammenarbeit begegnet das Projekt häufig Schwierigkeiten, die dem Mangel an Flexibilität der deutschen Regelsysteme und des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes geschuldet sind. Die besonderen Bedürfnisse von Geflüchteten finden meist keine Berücksichtigung. Gerade innerhalb des deutschen Ausbildungssystems sind formalisierte Abschlüsse von großer Bedeutung, diese können aber die meisten Geflüchteten nicht vorweisen. Zu oft, sagt Krieg, würden Geflüchtete, trotz der mangelnden Vergleichbarkeit von Abschlüssen und Ausbildungen, nach denselben Kriterien wie einheimische Deutsche behandelt. Eine weitere Herausforderung besteht in der begrenzten Teilnehmer_innenzahl der Projekte von *Arrivo*. Die Warte-

liste für die Teilnahme ist lang und die für die einzelnen Module zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten sind relativ klein. In den Räumen der Metallinnung, in denen sich die Handwerks-Übungswerkstatt unter der Leitung des gelernten Tischlers David Tschiersch befindet, können nicht mehr als zwölf Menschen gleichzeitig arbeiten. »Wir sind hier an der Obergrenze und zwölf Leute bedeuten 120 Finger, die ich im Blick haben muss«, sagt er. Als Teillösung versucht das Team nach einem Erstgespräch und einer Kompetenzfeststellung, über- oder unterqualifizierte Kandidat_innen weiterzuvermitteln. Dass das ganze Team im selben Haus sitzt, in dem die Übungswerkstatt und die Deutschkurse stattfinden, sorgt für die Entstehung persönlicher und freundlicher Beziehungen zwischen Teilnehmenden und Mitarbeiter_innen, vor allem mit Werkstattleiter David. So wird Vertrauen aufgebaut, das bei vielen infolge der Fluchterfahrung verloren ging. Auch das gilt für ihn als Erfolgskriterium und Motivation zugleich: »Es ist einfach jedes Mal ein schönes Gefühl zu merken, dass sie hier Sicherheit bekommen und wir dafür da sind, dass sie hier ankommen können.«

Reuther STC GmbH

In Fürstenwalde bemüht sich die Firma Reuther aktiv um die Eingliederung von Geflüchteten in den Betrieb. So entsteht eine Bleibeperspektive für die Neuankömmlinge und das Unternehmen erhält bislang fehlende Arbeitskräfte.

Ort: Fürstenwalde
Gründung: 1872
Mitarbeitende: circa 290 Angestellte
Finanzierung: *Reuther STC*
Website: <http://reuther-stc.com>

Sarah Koenig

Seit dem Sommer 2015 gehören zu den 311 Beschäftigten des mittelständischen Unternehmens *Reuther STC* vier junge Männer, die zunächst in der naheliegenden Unterkunft für Geflüchtete untergebracht waren. Die in Fürstenwalde ansässige Firma, die vorrangig in der Produktion von Stahlbohrtürmen und der Herstellung von Komponenten für Windanlagen tätig ist, hat die Einbindung von Geflüchteten als Pilotprojekt gemeinsam mit dem sozialen Träger *Gesellschaft für Arbeit und Soziales e.V.* konzipiert und durchgeführt. Anstoß für die Zusammenarbeit gab die Nachfrage eines jungen Mannes aus Afghanistan, der in der werksnahen Unterkunft untergebracht war und sich bei den zuständigen Sozialarbeiter_innen nach Ausbildungsmöglichkeiten erkundigte. Daraufhin nahmen Mitarbeiter_innen des Trägers Kontakt mit der *Reuther STC* auf und erfragten, ob die Firma Kapazitäten hätte, den jungen Mann auszubilden. Der kaufmännische Leiter und Personalverantwortliche Gerold Brunken sah in der Zusammenarbeit die Möglichkeit, einen positiven Beitrag zur aktuellen Einwanderungsdebatte zu leisten. Es entstand die Idee, Geflüchteten im Rahmen eines Praktikums die Grundlagen des Grundlagens des Schweißens zu vermitteln.

Für das Projekt wurden Geflüchtete im Alter zwischen 17 und 27 Jahren mit einer Affinität zu handwerklichen Tätigkeiten und Basiskenntnissen in Deutsch gesucht. Auch wollte der kaufmännische Leiter gerne mit Menschen zusammenarbeiten, die sich eine längere Verweildauer in Fürstenwalde vorstellen können. Denn neben der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung verfolgt der Betrieb mit der Anlernung von Geflüchteten das Ziel, Arbeitskräfte zu gewinnen. Der Bedarf an Arbeitnehmer_innen, die Schweißarbeiten durchführen können, konnte über die bisherigen Wege nicht gedeckt werden. Nur selten gingen Bewerbungen ein; außerdem kam es oftmals vor, dass sich potenzielle Bewerber_innen als fachlich nicht geeignet erwiesen. Im

Rahmen des Pilotprojekts ließ sich die Firma die Möglichkeit offen, nach dem Ende des Praktikums besonders begabte und engagierte Teilnehmer_innen einzustellen.

An dem dreimonatigen Praktikum nahmen 14 junge Männer teil. Die aus Afghanistan, Kamerun, Somalia und dem Tschad stammenden Praktikanten hatten in ihren Herkunftsländern beispielsweise als Schneider oder Lehrer gearbeitet. Während der Teilnahme waren sie zwischen 18 und 32 Jahre alt. Neben der Vermittlung der Grundlagen in der Metallwerkstatt des *Fürstenerwalder Aus- und Weiterbildungszentrums* stand der Erwerb der deutschen Sprache im Vordergrund des Praktikums. Weitere theoretische und auch praktische Erfahrungen konnten im Betriebsalltag bei *Reuther STC* gesammelt werden. Die Teilnahme erforderte von den jungen Menschen eine hohe Motivation. So begannen die Arbeitstage in der Werkstatt bereits um sieben Uhr und am Wochenende war der Besuch des Deutschunterrichts eingeplant. Zum Abschluss des Praktikums erhielten die Teilnehmer ein Zertifikat, das ihre erworbenen Kenntnisse schriftlich darlegt. Von den vierzehn Praktikanten wurden nach der Beendigung der Kurse vier Teilnehmer als Produktionshelfer mit vorerst befristeten Verträgen eingestellt. Ausgewählt wurden Männer, die sich als besonders motiviert und geschickt erwiesen hatten.

Mit dem Verlauf des Pilotprojekts ist Gerold Brunken insgesamt sehr zufrieden. Aus seiner Perspektive haben alle Teilnehmer ausgeprägtes Engagement gezeigt. Damit ein solches Vorhaben trotz aller Herausforderungen gelingen kann, empfiehlt er die Zusammenarbeit mit einem Träger, der mit den strukturellen Herausforderungen und rechtlichen Gegebenheiten für Geflüchtete vertraut ist. Zu Beginn des Projekts sind der Produktionsfirma die zuständigen Ansprechpartner_innen nicht immer bekannt gewesen. Für die Partizipation am Praktikum war eine gelungene Kommunikation mit den offiziellen Stellen sehr wichtig, da bei der Ausländerbehörde und bei der Agentur für Arbeit eine Zustimmung zur Teilnahme am Projekt eingeholt werden musste. Insofern betrachtet Brunken die Zusammenarbeit mit der *Gesellschaft für Arbeit und Soziales e.V.* als Bereicherung, da diese die Kommunikation mit den offiziellen Stellen unterstützt und auch teilweise übernommen hat. Ebenso entscheidend für das Gelingen ist es aus seiner Perspektive, dass das Vorhaben im Betrieb wohlwollend aufgenommen wird.

Neben dem Gewinn von vier neuen Produktionshelfern hat die Durchführung des Projekts der Firma auch zu gesellschaftlicher Anerkennung verholfen. Das Engagement wurde mit dem *Innovationspreis der Arbeitsgemeinschaft der Selbständigen in der SPD* und dem *Deichmann-Förderpreis für Integration* ausgezeichnet. Als Preisgeld erhielt die *Reuther STC GmbH* 8.000 Euro, die für zukünftige Projekte genutzt werden sollen. Insgesamt hat die Firma den finanziellen Aufwand von geschätzt 20.000 Euro fast ausschließlich allein getragen. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem ersten Integrationsprojekt plant

Gerold Brunken ein Folgeprojekt bei der *Reuther STC*. Im nächsten Schritt gilt es Geflüchtete zu gewinnen, die ab September 2016 eine Ausbildung als Anlagenmechaniker_innen aufnehmen wollen. Um geeignete Teilnehmende auszuwählen, die entsprechende Voraussetzungen mitbringen, wurden weitere Auswahlkriterien entwickelt. So wird bei den Ausbildungsbewerber_innen beispielsweise der Stand von Deutsch- und Mathematikkenntnissen abgefragt. Die bisherige Planung sieht vor, vier Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, eine Ausbildung zu absolvieren. Mit dem Projekt möchte die Firma Mitarbeiter_innen gewinnen, die vor Ort ausgebildet werden können und schon bald über die notwendigen Kenntnisse verfügen, um längerfristig im Betrieb zu arbeiten. Insgesamt ist es dem Projekt sehr gut gelungen, Geflüchtete mit zusätzlichen beruflichen Kompetenzen auszustatten und ihnen Jobperspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu vermitteln. *Reuther STC* kann als Beispiel dafür gelten, wie Wirtschaftsunternehmen die eigenen Interessen mit gesellschaftlich und politisch wertvollen Maßnahmen verbinden können.