



Institut für Berufsbildung
und Sozialmanagement
gemeinnützige GmbH

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie

Arbeit und Ausbildung geben Geflüchteten eine Perspektive in Thüringen

Einblicke in 10 Jahre Förderung der beruflichen Teilhabe
im Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT)



Redaktion

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH
Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung
Julia Tantoh, Gina Hoffmann, Luise Meißner, Paul Reumschüssel,
Wallstraße 18
99084 Erfurt

Gestaltung/Layout: Gina Hoffmann
2025

Alle aktuellen LAT-Projekte sowie weitere Informationen finden Sie unter:
www.lat-thueringen.de

Coverfoto von Hannah Busing auf Unsplash

Inhalt

Einleitung	4
Erwerbstätigkeit.....	6
Aufwärtsmobilität	7
Bedarf an Unterstützungsangeboten.....	7
Ziel dieser Untersuchung.....	10
Methodisches Vorgehen.....	11
Ergebnisse.....	15
Frage 1: Welchen Mehrwert leisten LAT-Projekte in Thüringen?.....	15
Frage 2: Welche Herausforderungen und Schwierigkeiten bestehen bei der Vermittlung in Arbeit für Geflüchtete, LAT-Projekte und Arbeitgeber*innen?.....	23
Frage 3: Welche Faktoren beeinflussen die gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten?.....	29
Frage 4: Welche Faktoren begünstigen bzw. behindern Arbeitgeber*innen bei der Einstellung von Geflüchteten und wie kann eine Integration in den Betrieb gelingen?.....	32
Fazit	37
Ausblick.....	38

Einleitung

Als in Deutschland 2015 eine große Zahl Geflüchteter aufgenommen wurde, war die Stimmung überwiegend positiv. Viele Menschen waren bereit, ihre Zeit und ihr Engagement einzusetzen, das gesellschaftliche Zusammenwachsen auf verschiedenen Ebenen zu meistern. Auch die Politik reagierte rasch. Auf Bundes- und Landesebene entstanden Projekte und Maßnahmen, die das Ankommen der Menschen unterstützen sollten. Sprach- und Integrationskurse wurden ausgeweitet und Zugänge geöffnet. Zugleich wurden in der Zivilgesellschaft bestehende Strukturen gestärkt und neue Netzwerke aufgebaut.

In Thüringen wurde das Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ (LAT) vom Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie noch im November 2015 umgeschrieben. Ein Programm, welches die damalige rot-rot-grüne Regierung zunächst für sämtliche benachteiligte Personengruppen startete und vor dem Hintergrund der zunehmenden Zahlen an Geflüchteten für diese Zielgruppe konkretisierte. Gestartet mit über 40 Projekten in ganz Thüringen erhielten Geflüchtete Orientierung und Unterstützung bei ihrem beruflichen Werdegang in Deutschland. Seit dieser Zeit fördert das Thüringer Ministerium für Soziales, Gesundheit, Arbeit und Familie - vormals Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie - das Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“.

In 10 Jahren begleiteten die Projekte im Landesprogramm knapp 23.000 Personen (Stand 30.06.2025). Die Offenheit der Richtlinie erlaubte es den Projekten auch, flexibel auf sich ändernde Anforderungen zu reagieren. Praktische Berufsorientierung im Handwerk, spezifische Angebote für geflüchtete Frauen oder Qualifizierungskurse für den Pflegehelfer*innenbereich flankieren seither die berufliche Beratung und sozialpädagogische Begleitung.

Das gemeinsame Ziel der LAT-Projekte ist es, Menschen in Arbeit und Ausbildung zu bringen und sie in Thüringen zu halten. Soziale und berufliche Teilhabe sind untrennbar, wenn es darum geht, dass Menschen ihr neues Zuhause in Thüringen finden sollen.

Bekannt ist allerdings auch, dass politische und gesellschaftliche Stimmungen dieses Ziel nicht immer unterstützen. Rechtliche Hürden werden, wenn überhaupt, nur zögerlich und teilweise verbessert und Diskriminierungserfahrungen gehören für viele Geflüchtete zum bitteren Alltag. Auch die Aufnahmebereitschaft in Thüringer Unternehmen ist nicht immer gegeben.

Als inhaltliche Begleitung der LAT-Projekte haben wir im Projekt *Thüringer Fachstelle für Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung* seit 2018 Interviews mit Projektmitarbeiter*innen, Arbeitgeber*innen und Teilnehmer*innen geführt, bei denen der Weg in den Arbeitsmarkt zur Erfolgsgeschichte wurde. Ziel dieser Gespräche war es, anderen Geflüchteten Mut zu machen und ebenso den Thüringer*innen zu zeigen, dass Integration gelingen kann.

Zum 10-jährigen Jubiläum des Landesprogramms stellten sich die folgenden Fragen. Welche Strategien tragen zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration bei? An welchen Hürden scheitern Geflüchtete? Welche Probleme ergeben sich aber auch für die Projekte? Und welche politischen Stellschrauben können die Integration für Unternehmen, Projekte und Geflüchtete noch erfolgreicher machen.

Da es uns immer ein Anliegen war, mit den Menschen statt über sie zu sprechen, entstand die Idee, die vorhandenen Interviews systematisch nach diesen Fragestellungen zu analysieren. Die Auswertung ist eine wissenschaftliche Fortsetzung unserer 2018 erschienen Broschüre „Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“¹. In dieser Broschüre wurden aus ganz praktischer Perspektive gelingende Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration vorgestellt.

Eine letzte Anmerkung zur Wissenschaftlichkeit ist uns jedoch noch wichtig. Auch wenn viele Gütekriterien einer qualitativen Forschung erfüllt sind, trifft dies nicht auf das Material zu. Die Interviews wurden mit Unternehmen geführt, die bereit waren, Geflüchtete aufzunehmen und mit ehemaligen Teilnehmenden der LAT-Projekte, die es geschafft haben, eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen. Sie haben ihren Weg erfolgreich gemeistert – mit viel eigener Motivation, Engagement und Unterstützung der Projekte. Zu Wort kommen keine Menschen, deren Weg noch andauert, weil sie einfach mehr Zeit brauchen oder die Thüringen für eine Arbeit oder Ausbildung verlassen haben. Es kommen keine Menschen zu Wort, die abgeschoben wurden. Trotz all dieser Einschränkungen sind die Ergebnisse an der ein oder anderen Stelle bedrückend und die beschriebenen Probleme vielfältig. Doch sie sind nur die Spitze des Eisbergs und zwar Herausforderungen von Menschen, die erfolgreich waren bei ihrem teils langen Weg in den Thüringer Arbeitsmarkt.

¹ vgl. Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung (2018). In: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Hrsg.): Thüringer Erfolgswege. Gelungene Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung. (online abrufbar unter: https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/05/arbeit_thueringer_erfolgswege_2018.pdf; zuletzt überprüft am 03.09.2025)

Theoretische Einbettung

Die Bereitschaft der Gesellschaft, geflüchtete Personen aufzunehmen, hängt zu einem nicht geringen Anteil davon ab, ob es Kommunen und Ländern gelingt, sie in die Gesellschaft zu integrieren. Eine erfolgreiche Integration wird dabei häufig an den Sprachkenntnissen und dem Münden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gemessen. Seit 2015 beschäftigen sich Arbeitsverwaltungen und wissenschaftliche Institute in Deutschland vermehrt mit den Fragen, ob die Integration von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt gelingt, in welchem Zeithorizont sie in Arbeit kommen und welche Bedingungen für die erfolgreiche Integration erfüllt sein müssen.

Erwerbstätigkeit

Eine im April 2024 veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigte, dass mit der Aufenthaltsdauer die Erwerbstätigenquoten der 2013 bis 2019 zugezogenen Geflüchteten kontinuierlich steigen. Sieben Jahre nach ihrem Zuzug belaufen sie sich auf 63 %, acht Jahre nach dem Zuzug auf 68 %.²

Auch die Ergebnisse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) von 2023 untermauern diese Zahlen. Unter geflüchteten Männern verzeichneten sie einen Anstieg des Erwerbstätigenanteils von 16 Prozent im Jahr 2016 mit abnehmender Dynamik bis auf 55 Prozent im Jahr 2020. Auf niedrigerem Niveau beobachteten sie das gleiche Muster auch bei geflüchteten Frauen (von sechs auf 17 %).³

Für die Geschlechterunterschiede bei den Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten gibt es verschiedene Gründe. Besonders die Übernahme der Kinderbetreuung spielt eine wesentliche Rolle für einen späteren Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Aber auch die schwächere Nutzung von Beratungs- sowie Qualifizierungsangeboten ist entscheidend.

Zudem waren Frauen in ihren Herkunftsländern seltener berufstätig und wenn, dann oft in Berufen, die in Deutschland stark reglementiert sind wie der Gesundheits- oder Pädagogikberuf.

2 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024): Erwerbstätigenquoten von Geflüchteten liegen acht Jahre nach dem Zuzug bei 68 Prozent. (online abrufbar unter: <https://iab.de/presseinfo/iab-presseinformation-arbeitsmarktintegration/>; zuletzt überprüft am 19.08.2025).

3 Vgl. Liebau, E. (2023): Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte. In: DIW Wochenbericht 48 / 2023, S. 663-670. (online abrufbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.886375.de/publikationen/wochenberichte/2023_48_2/gefluechtete_in_deutschland_arbeiten_zunehmend_auch_als_fachkraefte.html; zuletzt überprüft am 19.08.2025).

dagogiksektor. Dadurch ist der Aufwand, den sie auf sich nehmen müssen, um in ihren erlernten Berufen zu arbeiten, besonders hoch.⁴

Aufwärtsmobilität

Geflüchtete arbeiten zunächst vor allem als Hilfskraft. Über den Zeitverlauf zeigt sich jedoch, dass vor allem Männer immer häufiger in Fachkrafttätigkeiten kommen.

Laut IAB verbesserte sich die gesamte Beschäftigungsqualität. So waren 76 Prozent der beschäftigten Geflüchteten, die 2015 zugezogen sind, 2022 in Vollzeit beschäftigt, die Bruttolöhne stiegen und die Beschäftigungsform verschiebt sich immer weiter von der Hilfskraft zur Fachkraft.⁵

Und auch das DIW bestätigte die Aufwärtsmobilität unter Geflüchteten. Vor allem Männer kommen innerhalb von vier Jahren vermehrt im Fachkräftebereich an. 2024 arbeitet ein Drittel der 18- bis 65-jährigen geflüchteten Männer in dieser Position. Unter den erwerbstätigen Geflüchteten machen sie einen Satz von mehr als 60 % aus.⁶

Bedarf an Unterstützungsangeboten

Die Bedingungen für diesen Aufstieg sehen die Autorinnen der DIW-Studie unter anderem in den politischen Investitionen in die Arbeitsmarktintegration. Dies betreffe vor allem Qualifizierungsmaßnahmen wie Sprachkurse, Aus- und Weiterbildungen, eine vereinfachte Anerkennung von Berufsabschlüssen und ein ausreichendes Kita- und Betreuungsangebot.⁷

Auch Vermittler*innen in Arbeitsagenturen und Jobcentern bestätigen gute Sprachkenntnisse und fachliche Qualifikationen als Voraussetzungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration, wie eine Expert*innenrunde des Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ergab.

Darüber hinaus machten sie deutlich, dass nicht erst die Jobsuche, sondern bereits die Orientierungsphase große Herausforderungen bereithält, also ein Berufsfeld zu finden,

4 Vgl. Brücker, H.; Ehab, M.; Jaschke, P. & Kosyakova, Y. (2024): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. In: IAB-Kurzbericht 10/2024. (Online abrufbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>; zuletzt überprüft am 19.08.2025).

5 Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2024). A.a.O.

6 Vgl. Liebau, E. (2023): Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte. A.a.O.

7 Vgl. ebd.

dass den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Geflüchteten entspricht. Der Bedarf an einer zielgenauen Berufsberatung sei entsprechend hoch.⁸

In einer ergänzenden Befragung unter Geflüchteten zeigte sich, dass ein Hemmnis bei der Jobsuche auch der fehlende Kontakt zu Einheimischen ist. Enge deutsche Bezugspersonen hatten lediglich sechs Prozent der Befragten. „Somit fehlt den Geflüchteten das sprichwörtliche „Vitamin B“, also ein persönliches Netzwerk, das bei der beruflichen Orientierung und Jobsuche hilft.“⁹

Den Bedarf und die tatsächliche Inanspruchnahme Geflüchteter von Unterstützungsangeboten hat Ellen Heidinger vom DIW 2024 untersucht. Die Studie bezieht sich auf Personen, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland geflüchtet sind. Ihre Analyse zeigt, dass es einen großen Bedarf an Unterstützung gibt, dieser jedoch nicht überall gedeckt werden kann. Zudem erhielten Geduldete und Personen im Asylverfahren seltener Hilfe als jene mit anerkanntem Aufenthaltsstatus. Dabei zeigt sich, dass es Personen mit wenig Bildung und ohne Arbeitserfahrung im Herkunftsland seltener gelingt, die nötige Hilfe zu finden. Bildung und Arbeitserfahrung hängen also mit der Inanspruchnahme von Unterstützung zusammen.

Oft fehlen Geflüchteten auch die Informationen über geeignete Angebote. Besonders im ländlichen Raum sind diese auch nur schwer erreichbar. Hinzu kämen rechtliche Barrieren, sprachliche Hürden oder Stigmatisierung und Diskriminierung, die den Zugang verhindern.¹⁰

Den größten Unterstützungsbedarf hatten Geflüchtete beim Deutschlernen (91 %) sowie bei der Arbeitssuche (69 %). Ganze 62 % gaben einen Hilfebedarf bei Flüchtlings- und Asylfragen an und über die Hälfte benötigte Hilfe bei der Suche nach Schulen, Hochschulen, Ausbildungsplätzen oder Weiterbildungsangeboten.¹¹

8 Vgl. Sixtus, F.; Kiziak, T. & Klingholz, R. (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.), S. 9. (online abrufbar unter: https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/PDF/BI_VonIndividuellenUndInstitutionellenHuerden_2019.pdf; zuletzt überprüft am 19.08.2025).

9 Ebd.

10 Vgl. Heidinger, E. (2024): Bedarf an und Inanspruchnahme von Unterstützung bei Geflüchteten ungleich verteilt. In: DIW Wochenbericht 12 / 2024, S. 191-198. (online abrufbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.897124.de/24-12-3.pdf; zuletzt überprüft am 19.08.2025).

11 Ebd.

Dahingegen gaben zwischen 25 % und knapp 40 % an, beim Deutschlernen, Flüchtlings- und Asylfragen, der Arbeits- sowie der Bildungssuche die benötigte Hilfe nicht erhalten zu haben. Geduldete weisen im Vergleich den höchsten Bedarf aber fast die niedrigste Inanspruchnahme von Hilfsangeboten auf. Diese Zahlen müssen allerdings mit Blick auf Unterstützung bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche mit einer Einschränkung betrachtet werden. Während des Asylverfahrens unterliegen Geflüchtete zum Zeitpunkt der Erhebung drei bzw. neun Monate nach ihrer Ankunft einem Beschäftigungsverbot und leben oftmals noch in einer Erstaufnahmeeinrichtung. Daher kann es sein, dass einige Befragte ihren Bedarf als ungedeckt einschätzten auch wenn sie dahingehend korrekt beraten wurden.¹²

Auch wenn Geflüchtete den Weg zu einem Unterstützungsangebot finden, erschweren institutionelle Rahmenbedingungen das Münden in die Erwerbstätigkeit. Eine Studie von Brücker, Ehab, Jaschke und Kosyakowa aus dem Jahr 2024 zeigt, dass Wohnsitzauflagen und die Unterbringung in Aufnahmeeinrichtungen einen besonders negativen Effekt auf die Arbeitsmarktintegration haben.¹³

Ebenso spielen die Dauer und das Ergebnis des Asylverfahrens, die Einschränkung der Wohnortwahl, Beschäftigungsverbote sowie der eingeschränkte Zugang zu Qualifizierungsangeboten eine besondere Rolle bei der Arbeitsmarktintegration. Dazu beeinflussen Diskriminierung am Arbeitsmarkt, eine Willkommenskultur im Unternehmen und im Alltag sowie die Kontakte zu Einheimischen die Erwerbschancen.¹⁴

¹² Ebd.

¹³ Vgl. Brücker, H.; Ehab, M.; Jaschke, P. & Kosyakowa, Y. (2024): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. A.a.O.

¹⁴ Ebd.

Ziel dieser Untersuchung

Nach 10 Jahren Arbeitsmarktintegration in Thüringen durch die LAT-Projekte stellt sich für uns als inhaltliche Begleitung die Frage, welche Unterstützungsformen zu einer erfolgreichen Vermittlung in Arbeit geführt haben und ob eine stärkere individuelle Beratung, die auch mehr Kapazitäten in Anspruch nimmt, eine sinnvolle Ergänzung zu den Strukturen der Arbeitsverwaltung ist. Wir formulieren also unsere erste Untersuchungsfrage wie folgt:

Welchen Mehrwert leisten LAT-Projekte für die berufliche Integration von Geflüchteten?

Daran anschließend muss erörtert werden, welche Probleme und Herausforderungen diesen erhöhten Betreuungsbedarf begründen und an welchen strukturellen und institutionellen Hürden, wie den rechtlichen Regelungen beim Arbeitsmarktzugang oder der Bildungsinfrastruktur, sich Handlungsbedarfe für Thüringen bzw. Deutschland ergeben. Wir stellen also die zweite Frage auf:

Welche Herausforderungen und Schwierigkeiten bestehen bei der Vermittlung in Arbeit für Geflüchtete, LAT-Projekte und Arbeitgeber*innen?

Für die Deckung des wachsenden Fachkräftebedarfs in Thüringen ist eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ein wertvoller Baustein. Wie wir gesehen haben, arbeitet der Großteil der früheren Hilfskräfte mit Fluchterfahrung wenige Jahre später bereits als Fachkraft und auch die Zahl der Auszubildenden mit Fluchterfahrung steigt. Doch wissen wir ebenfalls, dass viele Geflüchtete nicht in Thüringen bleiben (wollen). Es braucht also ein tieferes Verständnis dafür, welche Faktoren das „Zuhause“-fühlen beeinflussen, um die gut ausgebildeten Arbeitskräfte nicht an ein anderes Bundesland zu verlieren. Hierfür haben wir folgende Forschungsfrage aufgestellt:

Welche Faktoren beeinflussen die gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten?

Als thüringenweites Netzwerkprojekt hatten wir über die Jahre auch Gelegenheit mit Arbeitgeber*innen über die Situation in Thüringen und die Beschäftigung von Geflüchteten zu sprechen. Kleine und mittelständische Unternehmen sind in einem Flächenland wie Thüringen das Rückgrat der Wirtschaft und wir wollten wissen, wie die Integration in einem Betrieb gelingen kann und welchen Schwierigkeiten sich Arbeitgeber*innen stellen müssen. Zu guter Letzt ergab sich somit folgende Frage:

Welche Faktoren begünstigen bzw. behindern Arbeitgeber*innen bei der Einstellung von Geflüchteten und wie kann eine Integration in den Betrieb gelingen?

Methodisches Vorgehen

Ein großes Anliegen dieser Untersuchung war es, die Erfahrungen der Projektteilnehmer*innen in den Mittelpunkt zu stellen sowie ihr Ankommen und Leben in Thüringen mit seinen herausfordernden Strukturen und Eigenheiten darzustellen.

Als Thüringer Fachstelle für Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung haben wir etliche Interviews mit (ehemaligen) Teilnehmer*innen der Projekte geführt, um die Projektarbeit über „Gute Beispiele aus der Praxis“ darzustellen. Im Zeitverlauf von vier Jahren kamen dadurch Interviews mit 13 Teilnehmenden, elf Projekten (davon vereinzelt mit mehreren Mitarbeitenden im selben Projekt) und acht Arbeitgeber*innen zusammen.

Die interviewten Projektteilnehmenden haben erfolgreich eine Qualifizierung, Ausbildung oder Arbeit aufgenommen. Dennoch hatten sie mit vielen Herausforderungen zu kämpfen und waren auf die Unterstützung der LAT-Projekte angewiesen. Die Interviewpartner*innen wurden also nicht im Zufallsprinzip ausgewählt, sondern stellen bereits eine Vorauswahl durch die Projektmitarbeitenden dar.

Ihre Erfahrungen und die erlebten Hürden wollten wir anlässlich des 2025 stattfindenden 10-jährigen Jubiläums von LAT systematisch auswerten.

Die Interviews wurden mit teilstandardisierten Fragebögen geführt, um Geflüchteten, Projektmitarbeitenden aber auch Arbeitgebenden für ihre Erlebnisse und Erfahrungen Raum zu lassen. Die Teilstandardisierung eröffnet die Möglichkeit, Vergleiche zu ziehen und Faktoren zu identifizieren, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration förderlich bzw. hinderlich sind. Für die Untersuchung haben wir die Audiodateien aller Interviews transkribiert.

Methodisch erschien uns die Standardisierung der Auswertung durch die Bildung eines Kategoriensystems am sinnvollsten. Dabei werden Aussagen und Textpassagen zu den aufgestellten Kategorien zugeordnet.¹⁵ Wir haben aktuellere Studien zum Thema bereits in der theoretischen Einbettung beschrieben, diese waren Grundlage für die Bildung der deduktiven Kategorien.

¹⁵ Schwab-Trapp, M. (2001): Diskurs als soziologisches Konzept. Bausteine für eine soziologisch orientierte Diskursanalyse. In: Keller, R., Hirsland, A., Schneider, W. & Viehöver, W. (Hrsg.): Handbuch sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Theorien und Methoden. Opladen: Leske + Budrich, S. 171.

Zum Beispiel:

Fachliche Qualifikation	Anerkennung von Zeugnissen, Berufserfahrung im Herkunftsland, Berufsabschlüsse im Herkunftsland, reglementierte vs. nicht-reglementierte Berufe Nonformal erworbene Kompetenzen	TN: Als ich nach Deutschland gekommen bin, wollte ich als Busfahrer arbeiten. Und dann habe ich gesucht und beim Träger hab ich das Angebot gefunden. Fachstelle: Und hatten Sie schon Erfahrungen mit Busfahren? Sind Sie schon mal Bus gefahren? TN: Ich bin 13 Jahre in Syrien und der Türkei Kleinbus gefahren. (Teilnehmer aus Nordthüringen)
Rechtliche Rahmenbedingungen	Dauer des Asylverfahrens, Aufenthaltsstatus, Härtefallverfahren, Wohnsitzauflagen, Arbeitsverbote	TN: Meine Familie ist hier. Wir sind alle zusammen gekommen. Mein Vater ist seit 8 oder 9 Jahren hier. Aber immer noch keine Antwort. Und das ist die schwere Seite und man kämpft und diese Sorge ist da. Du gehst nach Hause und dann und guckst du die schlechten Nachrichten. (Teilnehmer aus Mittelthüringen)

Zusätzlich haben wir im zweiten Schritt induktive Kategorien gebildet. Also Kategorien, die sich erst durch die Analyse der ersten Interviews ergeben. Zum Beispiel:

Herausforderungen für die Projekte im Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“	Probleme der Projektarbeit, politische Rahmenbedingungen, rechtliche Rahmenbedingungen, Probleme für die Träger	PM: Ja, es ist jetzt in der Arbeit immer schwierig, irgendwie langfristige Perspektiven zu bieten. Auch für alle Mitarbeiter, weil es ist immer die Projektförderung da, die dann irgendwann endet. Dann guckt man, ob es da weitergeht und wir waren jetzt tatsächlich sehr froh, dass wir auch auch noch neue Kollegen dazu holen konnten. (Projektmitarbeiterin aus Ostthüringen)
---	---	---

Zusammenarbeit mit Behörden, Systemwissen zu Behörden	mit Verwaltung	PM: Danach hatte er ein Praktikum bei einer Firma, Bau und Ausbau. Der Arbeitgeber wollte ihn natürlich sehr gerne haben. [...] und wir hatten immer wieder versucht bei der Ausländerbehörde, ob es nicht doch eine Möglichkeit.... Aber führte kein Weg rein. [sicheres Herkunftsland] (Projektmitarbeiterin aus Südwestthüringen)
	mit der Ausländerbehörde	

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring¹⁶ gewährleistet als Standardinstrument der empirischen Kommunikationswissenschaft wissenschaftliche Nachvollziehbarkeit und Gütekriterien. Die Kombination mit dem interpretativen Verfahren ermöglicht es uns, die Ergebnisse in einen zeitlichen und gesellschaftlichen Kontext zu setzen. Im Untersuchungszeitraum gab es unter anderem Veränderungen beim Zugang zur Deutschsprachförderung und zum Arbeitsmarkt, die die Teilnehmer*innen der LAT-Projekte unmittelbar betrafen und ihre sozialen wie beruflichen Teilhabechancen beeinflussten. Solche Entwicklungen müssen selbstverständlich in der Auswertung berücksichtigt werden.

Die qualitative Inhaltsanalyse folgt drei genauen Analyseschritten. Nachdem alle Textpassagen zugeordnet wurden, erfolgt die Zusammenfassung. Dabei werden die Textpassagen auf ihre Kernaussage reduziert. In der Explikation werden einzelne Aussagen oder Besonderheiten herausgegriffen und erläutert.

Bedeutungsgleiche Paraphrasen werden im nächsten Schritt reduziert. Wenn also zehn Projekte die Schwierigkeit der Familienzusammenführung beschreiben, taucht das Thema nur noch einmal auf, wird aber von der Bedeutung als hoch angesehen, da so viele Interviewpartner*innen einen Fokus auf diese Schwierigkeiten legten (Verbreitungsgrad). Paraphrasen, die hingegen nur einmal vorkommen wurden gestrichen, sofern sie nicht wesentlich zum Inhalt beitragen konnten.

Im Anschluss wurden die Paraphrasen generalisiert und in gemeinsame Themenfelder geclustert. Somit konnten Gemeinsamkeiten in den Aussagen und Erfahrungen herausgearbeitet werden, was eine Verallgemeinerung über die Interviewpartner*innen hinweg zulässt.

¹⁶ Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 119.

Es ergab sich folgender Ablaufplan:

- Schritt 1: Theoriegeleitete Festlegung von (deduktiven) Kategorien und Subkategorien
- Schritt 2: Festlegung von Beispielen für die Kategorien, damit alle Mitwirkenden dieser Untersuchung wissen, welche Passagen in eine Kategorie gehören
- Schritt 3: 1. Materialdurchlauf
- Schritt 4: Extraktion der entsprechenden Textstellen und Kennzeichnung von Passagen, die wichtig sind, aber nicht ins Kategoriensystem passen
- Schritt 5: Überarbeitung des Kategoriensystems um neue (induktive) Kategorien zu ergänzen, Subkategorien zu verändern oder zu streichen
- Schritt 6: 2. Materialdurchlauf
- Schritt 7: Aufbereitung der Ergebnisse mit Hilfe von Generalisierung und Reduktion

Ergebnisse

Frage 1: Welchen Mehrwert leisten LAT-Projekte in Thüringen?

Die Verwendung öffentlicher Mittel bedarf immer einer Darstellung von Nachweisen, von Zahlen und Erfolgen. Die Vermittlung in Arbeit und (Aus-)Bildung kann jedoch immer nur einen Teil der erfolgreichen beruflichen Integration widerspiegeln, welche die LAT-Projekte verzeichnen. Die Faktoren, die das „in Arbeit kommen“ und „in Arbeit bleiben“ beeinflussen, sind bei der Zielgruppe von Geflüchteten mit prekärem Aufenthalt allerdings zahlreicher als bei anderen konstruierten Gruppen.

Bei der Analyse der seit 2018 vorliegenden Interviews, fanden wir drei Ebenen, auf denen sich der Mehrwert der LAT-Arbeit abzeichnet. Die Ebenen sind nicht trennscharf voneinander abzugrenzen und beeinflussen sich gegenseitig:

- die individuelle Förderung von geflüchteten Menschen,
- die Hilfestellung für Teilnehmende und Arbeitgeber*innen bei strukturellen Hürden und
- die Schaffung und Verstetigung von wirksamen Netzwerken innerhalb der Region.

Im Folgenden werden wir auf diese Ebenen genauer eingehen.

Individuelle Förderung

Zentral für die individuelle Förderung der Teilnehmenden in der beruflichen Integration ist die Orientierungsberatung für Menschen, die kein oder wenig Wissen und Erfahrung mit dem deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem haben. Die Notwendigkeit von Abschlüssen und Zeugnissen ist in vielen der Herkunftsländer weniger strikt oder gar nicht geregelt. In

den Interviews wurden auch häufig die Verwunderung über unbezahlte Beschäftigung während eines Praktikums oder Probearbeit zum Ausdruck gebracht, was in Deutschland gängige Praxis ist.



Foto von Vitaly Gariev auf Unsplash

Auch wenn Geflüchtete mit Berufserfahrung und/oder Kenntnissen nach Deutschland kommen, stehen sie vor systemischen Fragen und benötigen Unterstützung, um den richtigen Weg zurück in ihren Beruf zu finden. Hier sind LAT-Projekte wichtige Ansprechpartner*innen, um Orientierungswissen zu vermitteln. Die Bildungs- und Berufswegeplanung ist sowohl in den Augen der Projekte als auch der Teilnehmenden eine der wichtigsten Aufgaben.

So habe ich durch das Projekt etwas über die Arbeit in Deutschland erfahren. Auch habe ich durch das Projekt einen Integrationskurs gefunden. Und gleichzeitig haben wir in der Stadtbibliothek nach einem Praktikum gefragt. Und es hat geklappt. (Teilnehmer aus Nordthüringen)

Für Menschen ohne Berufserfahrung schaffen die Projekte Möglichkeiten, eine Vorstellung von bestimmten Berufsfeldern zu bekommen und sich auszuprobieren. Dabei haben sie den Thüringer Arbeitsmarkt im Blick und wissen, in welchen Branchen der Fachkräftebedarf besonders hoch ist.

In dem Fall war es so, dass ein Praktikum vorausgegangen ist. Ein Praktikum, wo sich die Teilnehmerin auch mit dem Arbeitsumfeld auseinandersetzen konnte, die Arbeitsabläufe kennenlernen konnte. Die Sprache auch erproben konnte. Die Teilnehmerin hatte Kontakt zu den Kollegen und auch weiterhin zum Projekt. Dadurch konnten immer Feedback und auch weitere Hintergrundinformationen gegeben werden. Und dann ist die Entscheidung relativ schnell gefallen, nach dem Praktikum die Teilnehmerin einzustellen. (Arbeitgeber aus Südwestthüringen)

Weiterhin zeigen die Projekte Teilnehmenden mit und ohne Berufserfahrung auf, welche Zwischenschritte notwendig sind, um ihren Zielberuf zu erreichen und auch im späteren Berufsleben Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Vor allem (Berufs-)Sprachkurse spielen dabei eine besondere Rolle. Den Teilnehmenden ist die Bedeutung von Sprachkenntnissen, Fachsprache und den dazugehörigen Zertifikaten bekannt. Gerade in ländlichen Regionen fällt es ihnen jedoch schwer, einen Kurs zu finden, besonders, wenn Arbeitszeiten oder Betreuungszeiten anfallen. Die LAT-Projekte haben sich hier als gute Hilfe etabliert, einen Kurs zu finden.

Nach der Orientierung begleiten die Projektmitarbeitenden während des gesamten Bewerbungsprozesses und darüber hinaus. Sie schätzen ein, welche Schritte für die Teilnehmenden am sinnvollsten sind und ob

die individuellen Fertigkeiten und Erfahrungen für eine direkte Berufsbewerbung ausreichen oder zuerst Qualifizierungen absolviert werden müssen.

Auch bei der Stellensuche geben die LAT-Projekte Orientierung und wissen, ob die Voraussetzungen für die Ausbildung oder den Job erfüllt sind und sich eine Bewerbung lohnt.

*Die nette Frau *** hat mir gesagt, dass es besser ist, wenn ich erst einmal die Ausbildung als Masseur und medizinischer Bademeister mache, als direkt mit der Physiotherapieausbildung zu beginnen. Weil die Physiotherapie ist noch ein bisschen schwer für mich. Wir beginnen erstmal so und danach mache ich die Ausbildung zum Physiotherapeuten. (Teilnehmer aus Mittelthüringen)*

Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden Bewerbungsunterlagen erstellt und Vorstellungsgespräche geübt. Die meisten Teilnehmenden müssen sehr viele Bewerbungen abschicken, um ein Jobangebot zu bekommen. Daher, und aus dem Selbstverständnis der Projektmitarbeitenden, befähigen sie ihre Teilnehmenden zum eigenständigen Bewerben.

Die fehlende Aufnahmebereitschaft gegenüber Geflüchteten ist auch ein Teil dieses Problems. Die Projektmitarbeitenden müssen oft mehrfach bei Arbeitgeber*innen anrufen. Eine ehrliche Aussage zu den Gründen für die Absagen erhalten sie selten.

Nach der Einladung begleiten die LAT-Mitarbeitenden die Teilnehmenden häufig zu den ersten Kennlerngesprächen oder zu Vorstellungsgesprächen, um bei der Verständigung zu unterstützen. Auch Praktika werden gern als Instrument benutzt, damit Arbeit-

geber*innen und Teilnehmer*innen sich erst einmal kennenlernen können, während die Projekte Kontakt zu beiden Parteien halten. Diese begleitete Kennenlernphase wird vor allem von Arbeitgeber*innen als wirksame Unterstützung gesehen.

Zum Beispiel, wo wir zur Erstvorstellung gegangen sind bei der Arbeitgeberin. Ich kannte sie, aber wusste nicht, wie sie reagiert, was sie alles so wissen möchte von ihm, um ihn für ein Praktikum zu nehmen. Und da haben wir uns vorher hingesetzt und überlegt, was er für Fragen stellen kann. Wir haben uns überlegt, wie das Vorstellungsgespräch aktiv am Laufen gehalten werden kann. (Projektmitarbeiterin aus Mittelthüringen)

Arbeitgeber*innen, die bereits Erfahrung mit den LAT-Projekten gemacht haben, schätzen ebenso die Sicherheit, dass die Projektmitarbeitenden passende Bewerber*innen vorschlagen und auch bei Fragen und Problemen unterstützen.



Foto von Christina @ wocintechchat.com auf Unsplash

Ich sehe die begleitende Unterstützung durch das Projekt sehr positiv. Weil wir auch nicht jeden Tag intensiven Kontakt zu den Praktikanten haben. Außerdem ist das eine gute Vermittlungsposition, auf die man auch mal zurückgreifen kann, wenn die Verständigung zum Beispiel nicht 100 % ist. Die Bekanntschaft und dieses Sich-Kennenlernen in dem Projekt vorher ist natürlich intensiver, als was wir jetzt hier vor Ort haben. (Arbeitgeberin aus Südwestthüringen)

Für die erste Zeit nach dem Eintritt ins Unternehmen sind die LAT-Projekte noch für eine Übergangszeit ansprechbar. Diese so genannte Nachbetreuung dient der Stabilisierung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses. Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Teilnehmende kommen nach Projektaustritt mit Einzelfragen auf die Projekte zu, sei es wegen bürokratischer Fragen oder der Stabilisierung der sozialen Verhältnisse z. B. durch Familiennachzug.

Durch die lange gemeinsame Arbeit entstehen enge Vertrauensverhältnisse zwischen Teilnehmenden und Projektmitarbeitenden. Besonders junge Geflüchtete, die ohne Familie in Deutschland sind, wenden sich auch mit anderen Anliegen an ihre Berater*innen.

Er [der Projektmitarbeiter; Anm. Fachstelle] hat bei jedem Lebensproblem schon geholfen, zum Beispiel bei der Wohnungssuche. Er hat auch geholfen, wenn wir mit unserem Arbeitgeber Probleme haben. Da trifft er sich mit unserem Chef und sie sprechen darüber. Aber die größte Hilfe für mich war mit meiner Familie. Ich versuche meine Familie nach Deutschland zu holen und auch hier hilft mir das Projekt. (Teilnehmer aus Nordthüringen)

Kurse in den LAT-Projekten

Eine Besonderheit des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“ ist die Offenheit der Ausgestaltung. So konnten beispielsweise Projekte, deren Träger über Werkstätten verfügen, Erprobungen im Handwerk für ihre Teilnehmer*innen anbieten.



Foto von Barn Images auf Unsplash

In den zehn Jahren LAT-Arbeit wurde diese Möglichkeit verschiedentlich genutzt, ob durch die Heranführung an die Arbeit mit verschiedenen Baustoffen wie Holz oder Metall, oder auch spezifischeren Angeboten, um zum Beispiel auf eine Arbeit im Friseurhandwerk oder in der Pflege vorzubereiten.

Wir haben eine große Werkstatt, in der wir wirklich schon anfangen zum Beispiel mit Messschieber und Zollstock zu arbeiten. Außerdem können wir da schon viele Grundbegriffe für die Arbeit beibringen. (Projektmitarbeiterin aus Südwestthüringen)

Die LAT-Projekte „Wege in die Pflege“ und „Qualifizierung für Sprach- und Integrationsmittler*innen“ haben sich als mehrmonatige Qualifizierungen in Er-

furt etabliert. Sie sind als eigenständige Qualifizierungen angelegt. Durch den hohen Arbeitskräftebedarf in diesen Branchen vermitteln auch andere LAT-Projekte in diese Qualifizierungen.

Im Projekt „Wege in die Pflege“ (WiP) lernen die Teilnehmer*innen neben dem theoretischen und praktischen Wissen zum Bereich Pflege auch alle Fachbegriffe kennen, die sie in der künftigen Beschäftigung brauchen. Auch die allgemeinen Deutschkenntnisse werden durch WiP verbessert. Der Kurs gibt berufliche Orientierung und zeigt Einsatzmöglichkeiten auf. All dies geschieht in einem geschützten Umfeld, in dem auch andere Probleme mit der sozialpädagogischen Betreuung geklärt werden können z. B. bei aufenthaltsrechtlichen Fragen.

Ja, ich habe viel Erfahrung bekommen. Nun kann ich gut andere Menschen unterstützen, was ich immer machen wollte. Die Sprache ist das Schwierigste in diesem Projekt. Und auch die vielen Krankheiten, die ich jetzt alle kenne: zum Beispiel Demenz oder psychische Erkrankungen. (Teilnehmerin aus Ostthüringen)

Die Praxisphasen geben dann praktische Einblicke in den Pflegebereich. Im Idealfall lernen die Teilnehmer*innen dabei ihre*n künftige*n Arbeitgeber*in direkt kennen.

Die Qualifizierung für „Sprach- und Integrationsmittler*innen“ (SprInt) übernimmt eine wichtige gesellschaftliche Funktion, da Absolvent*innen nicht nur übersetzen, sondern auch Systemwissen aus den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales an neue Geflüchtete weitergeben und das interkulturelle Verständnis fördern können. Besonders bei der Festan-

stellung von SprInt in Jugendämtern, Sozialämtern etc. profitieren nicht nur die Klient*innen sondern auch die Behörden selbst - Vorurteile werden gelöst und Missverständnissen kann vorgebeugt werden.

Die ehemaligen Teilnehmenden betonen, dass sie durch die Qualifizierung selbst gelernt haben, wie die Systeme funktionieren. So können sie dieses Wissen anschließend auch als Freiberufler*in oder Angestellte in den Ämtern an ihre Klient*innen weitergeben.

Ich finde die Qualifizierung sehr gut. Aber das Problem: Wir sind einige Teilnehmer am Ende, aber ich habe gehört, dass nur ich und ein anderer Teilnehmer eine Festanstellung bekommen haben. Die anderen können nur arbeiten, wenn es ein Einsatz gibt. Aber alle Ämter brauchen Dolmetscher, in ganz Thüringen. Es ist sehr wichtig, wenn man diesen Qualifizierungskurs macht, dass man dann auch eine Arbeit findet. (Teilnehmer aus Ostthüringen)

Hilfe bei behördlichen und strukturellen Hürden

Die Mitarbeitenden der LAT-Projekte übernehmen häufig auch Aufgaben, die nur indirekt mit der Arbeitsvermittlung zusammenhängen. Sie halten den Kontakt zu den Landratsämtern als Träger der Wohnheime, um den Auszug aus der Gemeinschaftsunterkunft zu ermöglichen. Sie helfen bei der Wohnungssuche oder bei Anträgen von Berufsausbildungsbeihilfe, um Arbeit und Ausbildung zu stabilisieren.

Die Projekte sind dadurch wichtige Wegweiser und vermitteln ihren Teilnehmenden, welche Behörde für welches Anliegen zuständig ist.

Der bürokratische Aufwand für Anträge bei der Ausländerbehörde für Bewerbungen und Praktika kann für die Teilnehmenden erheblich sein, da umfassende Dokumentationen und Genehmigungen erforderlich sind. Die Projekte leisten dabei eine intensive Hilfe, Behördenschreiben zu verstehen, Formulare auszufüllen und Anträge zu stellen.

Dann wurden Bewerbungen und Anträge geschrieben. Das war ein unheimlicher Aufwand. Man muss für jedes Praktikum einen Antrag bei der Ausländerbehörde stellen. Dann braucht man eine Bescheinigung vom Arbeitgeber für die Ausländerbehörde. Der Aufwand ist riesig. Wenn ich alles sehe, was wir hier für die beiden Teilnehmerinnen schon für Schriftverkehr hatten, Wahnsinn. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)

Ja genau, also dann hat es geklappt mit der Ausbildung. Und dann gab es Fragen, wie, sie bräuchte dann Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft. Dann haben wir verschiedene Anbieter hier kontaktiert. Das hat nicht geklappt bei Internaten oder Wohnheimen. Irgendwann hat es dann zum Glück doch geklappt. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)



Foto von JACQUELINE BRANDWAYN auf Unsplash

Die Projekte unterstützen bei der Kommunikation mit der Ausländerbehörde und sind oft Fürsprecher*innen der Teilnehmenden. Sie wissen, dass eine erfolgreiche berufliche Integration nur nachhaltig gelingen kann, wenn auch die Lebensumstände sicher und geregelt sind. Oft sind es gerade aufenthaltsrechtliche Probleme, die einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration im Wege stehen.

Berichtet haben etliche Teilnehmende und Projektmitarbeitende von Ausbildungsabbrüchen oder Beinahe-Abbrüchen, weil die psychische Belastung durch eine

androhende Abschiebung zu groß wurde. Darüber hinaus unterstützen die Projektmitarbeitenden bei aufenthaltsrechtlichen Fragen der Familien, um auch das private Umfeld der Teilnehmenden zu stabilisieren.

In den Projekten hat sich über die Jahre ein breites Fachwissen zu bürokratischen und rechtlichen Fragestellungen etabliert. So verknüpfen die Projektmitarbeitenden die Arbeitsmarktintegration immer mit Blick auf die Aufenthaltssicherung. Häufig wird daher zum Schwerpunkt Ausbildungen beraten.

Da war Schritt Eins ständig in Kontakt mit der Ausländerbehörde zu bleiben, weil die gar nicht so interessiert waren. Für die war es klar, die schieben wir wieder ab und da haben wir gebohrt, genervt und alles Mögliche in die Wege geleitet. Zwischendurch war ich nochmal mit der ganzen Familie in der Erstaufnahmeeinrichtung zur Beratung. Dort ist ein ganz kompetenter Mann und der hatte uns dann auch klar gesagt, dass die Bleibeperspektiven ganz schlecht sind. Wir hatten auch relativ gute Kontakte zur Ausländerbehörde. Das ist natürlich auch verschieden. Es gibt verschiedene Mitarbeiter und da gibt es Riesenunterschiede. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)

Netzwerke der LAT-Projekte



Image by Pexels from Pixabay

Um eine möglichst hilfreiche Unterstützung für die Teilnehmenden zu bieten, haben gute Kontakte und die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Behörden für die LAT-Projekte eine Priorität.

Wichtige Netzwerkpartner*innen sind Mitarbeitende der Arbeitsagenturen, der Landratsämter sowie die Sozialarbeiter*innen in den Unterkünften.

Bis Mitte 2022 waren auch die Jobcenter wichtige Netzwerkpartner*innen. Aufgrund einer Änderung der Zugangsvoraussetzungen können in den Projekten aber nur noch Personen ohne SGB II-Bezug unterstützt werden.

Projekte und Teilnehmende profitieren besonders davon, wenn ein Träger mehrere Projekte bzw. Angebote vorweisen kann. Durch diese kurzen Wege und komplementäre Beratungsangebote kann wirksam auf die spezifischen Bedarfe der Teilnehmenden eingegangen werden. Auch Übergänge bei Projektaustritten werden so gut begleitet.

Die LAT-Projekte spielen eine wichtige Rolle in den regionalen Netzwerken. So können die Teilnehmenden an passende Projekte und Beratungsstellen vermittelt werden, Ausbildungen durch ehrenamtliche Nachhilfe stabilisiert oder auch Arbeitgeber*innen besser bei Fragen unterstützt und miteinander vernetzt werden.

Einer unserer Kooperationspartner ist ein Träger für eine Unterkunft, in der der Teilnehmer untergebracht war. Wir haben einmal im Vierteljahr Netzwerktreffen für unbegleitete Minderjährige, wo die ganzen Projektträger in der Region vernetzt sind. Wenn neue Menschen kommen, können da verschiedene Fragen geklärt werden, wie: „Wer hat einen Platz? Wer könnte jemanden jetzt schnellstmöglich irgendwo in einem Projekt unterbekommen?“. (Projektmitarbeiterin aus Südwestthüringen)

Wichtig in diesem Netzwerk sind die regionalen Anerkennungsberatungsstellen. Diese unterstützen Personen mit im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen bei der Beantragung einer Anerkennungsprüfung. Die enge Zusammenarbeit ermöglicht es den Projekten, eine erste Kurzeinschätzung zu den Chancen für ihre jeweiligen Teilnehmenden zu bekommen, bevor die oft langwierigen Anerkennungsprozesse begonnen werden.

Ebenso sind die Integrationsbeauftragten von Land und Kommunen sowie der Flüchtlingsrat Thüringen e. V. wichtige Unterstützer*innen, um rechtliche Lagen einzuschätzen und an die richtigen Ansprechpartner*innen in der Region und in Thüringen zu verweisen.

Nicht zuletzt profitieren die Teilnehmenden der Projekte auch vom LAT-Netzwerk in Thüringen an sich. Geteiltes Wissensmanagement und Fallbesprechungen tragen dazu bei, dass Geflüchtete individuell die passende Unterstützung bekommen. Da viele Mitarbeitende der LAT-Projekte auch private Kontakte oder solche aus dem Ehrenamt mitbringen, wird das LAT-Netzwerk zusätzlich bereichert, sei es durch Vereine, Initiativen oder einzelne Engagierte.

Sie begleiten zu Behördengängen, bieten Fahrdienste an, damit Auszubildende in die Berufsschule kommen oder kümmern sich als pensionierte Lehrer*innen um die Nachhilfe.

Die Teilnehmenden müssen am Anfang viele Anmeldungen machen, beispielsweise in der Berufsschule. Ich habe den Teilnehmer dann am Anfang auch gefahren, weil es nicht anders ging. Ich habe dann aber auch Ehrenamtliche gefunden, auch teilweise wieder aus der Kirchgemeinde, teilweise auch aus anderen Bereichen, die ihn dann gefahren haben. Man kann nämlich nicht mal von hier pünktlich am Montagfrüh in die Berufsschule kommen. Das ist [ohne Auto; Anm. Fachstelle] nicht zu schaffen. (Projektmitarbeiterin aus Ostthüringen)



Foto von Monica Melton auf Unsplash

Frage 2: Welche Herausforderungen und Schwierigkeiten bestehen bei der Vermittlung in Arbeit für Geflüchtete, LAT-Projekte und Arbeitgeber*innen?

Hinsichtlich der beruflichen Teilhabe von Geflüchteten gibt es vielfältige strukturelle und individuelle Hürden und Hemmnisse. In den Interviews wurden von den LAT-Teilnehmer*innen, den LAT-Mitarbeiter*innen und Betrieben die folgenden besonderen Herausforderungen und Schwierigkeiten identifiziert:

- Personenbezogene Faktoren
- Strukturelle Hürden
 - Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz aufgrund von Diskriminierung und Rassismus
 - Rechtliche Rahmenbedingungen und Situation vor Ort

Personenbezogene Faktoren

Die Teilnehmer*innen der LAT-Projekte benötigen bei Eintritt ins Projekt häufig umfassendes System- und Orientierungswissen bezüglich Bildung und Arbeit in Deutschland. Viele Aspekte unterscheiden sich von denen in ihren Herkunftsländern. Dazu zählen beispielsweise unbezahlte Probearbeit, spezielle Fachbegriffe oder Bildungsvorgaben. Aus diesem Grund ist eine berufliche Orientierungsberatung in den Projekten unerlässlich. Nicht alle beruflichen Wünsche lassen sich sofort oder auf dem direkten Weg verwirklichen. In diesen Fällen werden alternative Möglichkeiten aufgezeigt und gemeinsam ein individueller Integrationsplan entwickelt.

Die Bedeutung von Sprache für Arbeit und Ausbildung ist allen Beteiligten bewusst. Die LAT-Teilnehmer*innen betrachten sie bei der Ausbildung als größte Herausforderung, insbesondere in Prüfungssituationen mit Zeitdruck. Arbeitgeber*innen legen großen Wert auf gute Sprachkenntnisse, damit Arbeitsschutzbestimmungen, Arbeitsanweisungen und Fachbegriffe verstanden werden.

Ja, die Sprache ist sehr wichtig, wenn man Kontakt zu Gästen hat und verstehen muss, was sie fragen oder was sie möchten. Ich versuche immer zu erklären. Fragt ein Gast zum Beispiel: „Was ist in dieser Suppe?“, zum Beispiel vegetarisch oder mit Fleisch, da versuche ich zu erklären, dass nur Pilze und Gemüse drin sind und kein Fleisch. Ich muss das wissen. Und wenn man eine Allergie hat, zum Beispiel auf Mandeln und ich werde danach gefragt, muss ich das alles wissen. Ich kann nicht sagen: „Ich habe keine Ahnung“. Die Sprache ist sehr, sehr wichtig. Ich dachte, wenn ich eine gute deutsche Sprache habe, kann ich alles machen. Aber das kommt Schritt für Schritt. (Teilnehmerin aus Süwestthüringen)

Idealerweise wird vor Beginn einer Ausbildung in vorbereitende Sprachkurse und Praktika vermittelt, um die sprachlichen Fähigkeiten zu verbessern. Wenn möglich, erfolgt eine Anmeldung zur Ausbildung erst, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind. Darüber hinaus bemühen sich die LAT-Projekte, ausbildungs-

begleitende Hilfen oder Nachhilfen zu organisieren, um sprachbedingte Probleme in der Ausbildung frühzeitig zu erkennen und zu beheben.



Foto von Jeswin Thomas auf Unsplash

Trotz dieser Bemühungen sehen Arbeitgeber*innen Sprachbarrieren als erhebliches Einstellungshemmnis. Sprachprobleme binden die Kapazitäten anderer Mitarbeiter*innen oder Ausbilder*innen, da diese gezwungen sind, Anweisungen und Abläufe wiederholt zu erklären.

In vielen Berufen sind spezifische Qualifikationen und Kompetenzen erforderlich, die nachgewiesen werden müssen. Teilnehmer*innen der LAT-Projekte verfügen oft über berufliche Fähigkeiten, die sie auf non-formalem Weg erworben haben, beispielsweise durch mehrjährige Berufserfahrung. Sollte darüber hinaus kein formaler Berufs- oder Studienabschluss vorhanden sein oder entsprechende Nachweise fehlen, dann ist es das Ziel der LAT-Projektarbeit, diese non-formal erworbenen Kompetenzen zu validieren. Dies soll die Chancen für den beruflichen Einstieg erhöhen und kann über Arbeitserprobungen oder Praktika geschehen. Viele Ausbildungsbetriebe verlangen den Nachweis eines Schulabschlusses. Bei reglementierten Be-

rufen ist der Nachweis eines Schulabschlusses sogar eine formale Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung. Projektteilnehmer*innen, die keinen Schulabschluss aus dem Herkunftsland besitzen, bemühen sich daher, diesen in Deutschland nachzuholen.

Die Teilnehmerin hatte im Irak bis zur 12. Klasse gelernt. Hat sie nicht beendet. Sie ist hier später auf das berufliche Gymnasium gegangen. Zuvor hat sie für ihren Schulabschluss eine Anerkennung als Realschulabschluss erhalten und deswegen hat sie dann die Schule hier nochmal angefangen und dann nochmal bis 12. Klasse gemacht. Aber leider hat sie die nicht beendet, obwohl sie auch gute Noten hatte. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)

Strukturelle Hürden

Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz aufgrund von Diskriminierung und Rassismus

Trotz ihrer Qualifikationen und Berufsabschlüsse haben LAT-Teilnehmer*innen häufig Schwierigkeiten, in Deutschland eine passende Stelle zu finden. Oft sind sie gezwungen, in Positionen zu arbeiten, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen.

Während der Arbeitssuche, bei Vorstellungsgesprächen und am Arbeitsplatz erleben sie Diskriminierung und Rassismus. Vorurteile und feindselige Einstellungen richten sich beispielsweise gegen ihr Aussehen oder das Tragen eines Kopftuchs. Infolgedessen werden ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten häufig nicht wahrgenommen.

Diese Erfahrungen führen zu belastenden Situationen und Frustration. In einem Interview wurde berichtet, dass Gespräche mit Vorgesetzten oder Lehrkräften helfen können, schwierige Situationen zu bearbeiten. Dennoch sind diese Probleme häufig nicht vollständig zu lösen.

Man muss eben einfach auch sagen, dass bei vielen Arbeitgebern noch eine Hürde da ist mit dem Kopftuch. Das muss man einfach offen ansprechen. Das ist so. Da scheuen sich viele Arbeitgeber und es gibt auch Ablehnung. Ich war letztens erst im Einzelhandelsunternehmen, die haben auch eine Frau mit Kopftuch. Und da gehen eben, wenn die Frau dort an der Kasse sitzt, teilweise Leute nicht hin. Kunden beschweren sich auch. Aber wenn der Arbeitgeber da drübersteht, dann ist alles gut. Es ist eben noch ein schwieriges Thema im Osten. (Projektmitarbeiterin aus Mittelthüringen)

Wenn eine Bewerbung dennoch zu einer Einstellung führt, empfinden die betroffenen Frauen dies als besondere Leistung.

Personen mit Familienverantwortung, wie der Betreuung von Kindern, stoßen ebenfalls auf Herausforderungen beim Spracherwerb und der Jobsuche. Oft erfordert es ein besonderes Entgegenkommen der Arbeitgeber*innen, beispielsweise durch die Anpassung der Arbeitszeiten, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Ich musste es meinem Chef mit den Kindern erstmal erklären, denn ich habe drei Kinder. Die muss ich erstmal wegfahren, in die Schule und in den Kindergarten. Deswegen fange ich erst um acht Uhr an. Das mit meiner Arbeitszeit ist geklärt und alle wissen Bescheid. (Teilnehmerin aus Nordthüringen)

Gerade für weibliche Teilnehmerinnen, die ein Kopftuch tragen, gestaltet sich die Suche nach einer Arbeitsstelle herausfordernd, unabhängig von ihren Qualifikationen. Insbesondere in Berufen mit direktem Kundenkontakt lehnen Arbeitgeber*innen oft das Tragen eines Kopftuches ab, da sie negative Reaktionen von Kund*innen befürchten.



Foto von Mahamed Salama auf Unsplash

Rechtliche Rahmenbedingungen und Situation vor Ort

Teilnehmer*innen der LAT-Projekte stehen bei der Suche nach Arbeit vor rechtlichen Herausforderungen, insbesondere, wenn sie keine Arbeitserlaubnis besitzen. Unternehmen, die daran interessiert sind, diesen Personen eine Chance zu geben, stoßen häufig ebenfalls auf komplexe rechtliche Barrieren, was sowohl für die Arbeitgeber*innen als auch für die Geflüchteten frustrierend ist. Besonders betroffen sind Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, für die die gesetzlichen Bestimmungen den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten nahezu unmöglich machen. Gerade bei neuen Gesetzen kann es erfahrungsgemäß in den Ausländerbehörden zu rechtlich falschen Entscheidungen kommen.

Ich hatte hier eine Familie aus Georgien. Sie hat gearbeitet hier, er hat gearbeitet, ein Kind ist im Kindergarten, das andere Kind in Deutschland geboren, das hat gar nicht georgisch gesprochen. Sind dem Sozialstaat nicht zur Last gefallen und sind abgeschoben worden. Der Arbeitgeber hat noch geschrieben, wir brauchen die Auszubildenden. Hat keinen interessiert, weil Georgien jetzt ein sicheres Herkunftsland ist. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)

Aber auch wenn keine Arbeitsverbote bestehen und Arbeitgeber*innen ihr Interesse an einer Beschäftigung bekunden, scheitert die tatsächliche Einstellung oft an den bürokratischen Hürden der Ausländerbehörden. Diese Hürden verhindern mitunter, dass Teilnehmer*innen ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können. Selbst Praktika sind mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden.

Qualifizierte Teilnehmende benötigen häufig eine Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse. Der Anerkennungsprozess kann selbst unter optimalen Voraussetzungen und mit allen erforderlichen Dokumenten sehr zeitintensiv sein, was den Einstieg in den Arbeitsmarkt verzögert.

Ich kenne eine irakische Familie, da haben beide Personen einen Master in Ingenieurwissenschaften. Die haben, glaube ich, fast vier Jahre gebraucht, um erst einmal das Asylverfahren abschließen zu können. Die haben zeitweise eine komplette Ablehnung bekommen. In einer Duldung durften sie dann nicht arbeiten. Dann hat es ewig gedauert bis die Abschlüsse anerkannt wurden. Und die hatten alles mit. Das ist ja einer der Fälle, wo es dann tatsächlich noch der einfache Weg wäre, wenn alle Zertifikate da sind. (Arbeitgeberin aus Ostthüringen)

Teilnehmende sind durch rechtliche Hürden wie Residenzpflicht und Wohnsitzauflagen stark eingeschränkt. Dadurch ist der Zugang zu Bildungsangeboten, gerade in ländlichen Regionen, nur sehr schwer möglich.

Viele sind trotz Arbeit oder Ausbildung gezwungen, in Gemeinschaftsunterkünften zu bleiben und müssen pendeln, da Umzüge häufig ohne die Zustimmung der Ausländerbehörde nicht gestattet sind. Die Situation wird zusätzlich verschärft durch die begrenzte Verfügbarkeit von Unterkünften in bestimmten Städten sowie die Herausforderungen bei der Wohnungssuche.

Die Situation in Gemeinschaftsunterkünften ist für das Lernen, Arbeiten und die Ausbildung nachteilig. Pro-



Image by gery moser from Pixabay

bleme wie fehlende Rückzugsmöglichkeiten, ungünstige geographische Lage mit schlechter Anbindung und Isolation sind häufig. Viele Teilnehmende wollen umziehen, erhalten jedoch nicht immer die erforderliche Genehmigung. Zudem ist es aus der Ausbildungsvergütung allein oft nicht möglich, die Wohnkosten zu decken.

Ja, wie gesagt, dieses nicht zu Hause in Ruhe lernen können, also keinen ruhigen Rückzugsort zu haben, das ist, glaube ich, ein Riesenproblem gewesen. Und es war auch schwierig fürs Praktikum und auch für die erste Zeit auf Arbeit zur Frühschicht zu pendeln, so quasi mitten in der Nacht. (Projektmitarbeiterin aus Mittelthüringen)

Sowohl Mitarbeitende als auch Teilnehmende äußern häufig Kritik an der Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden. Die rechtlichen Vorgaben erscheinen oft unrealistisch und sind nicht nachvollziehbar.

Der Arbeitgeber wollte ihn natürlich sehr gerne haben. Und dann war er nicht mehr so freundlich, weil das nun nicht funktioniert hat. Er hat nicht verstanden, warum das so ist, warum die guten Leute nicht eingestellt werden können. [...] Und wir hatten es immer wieder bei der Ausländerbehörde versucht, ob es nicht doch eine Möglichkeit gibt. Aber es führte kein Weg rein. [Teilnehmer kam aus einem sicheren Herkunftsland; Anm. Fachstelle] (Projektmitarbeiterin aus Südwestthüringen)

Die Prozesse bei den Ausländerbehörden sind sehr aufwendig, zum Beispiel müssen für Anträge auf eine Beschäftigungserlaubnis Arbeitgeberbescheinigungen eingeholt werden.

Aus der Erfahrung der Projekte zeigt sich, dass Entscheidungen der Ausländerbehörden nicht immer die gesetzlichen Möglichkeiten widerspiegeln oder dass Ermessensspielräume nicht genutzt werden. Häufig stoßen Bemühungen der Projekte auf Widerstand.

Thüringen ist stark ländlich geprägt. Die Teilnehmer*innen der LAT-Projekte haben auf dem Weg zur Arbeit und zur Ausbildung mit erhebliche Mobilitäts-hürden zu kämpfen, weil der öffentliche Nahverkehr schlecht ausgebaut ist. Manche nehmen dabei große Unwägbarkeiten in Kauf, um auf Arbeit oder zu einem Kurs zu kommen.

Dann sind wir auf den „Wege in die Pflege“-Kurs gestoßen und haben angefragt, ob es möglich wäre und dann hatten die beiden Teilnehmerinnen einen Riesenaufwand: früh um 06:00 Uhr mit dem Zug zwei Stunden hin und abends um 18:00 Uhr wieder zurück. Es war schon gigantisch. Dann haben die den Kurs auch sehr gut abgeschlossen. (Projektmitarbeiter aus Ostthüringen)

Auch die Mobilitätskosten stellen eine Hürde dar. Teilnehmer*innen sind nicht nur auf gute Verkehrsverbindungen angewiesen, sondern auch auf eine Förderung zur Deckung der Kosten.

Ebenso haben sie häufig eine hohe Termindichte, insbesondere bei Behörden, was sich nur schwer mit den Arbeitszeiten vereinbaren lässt.

Und da sagt das Jobcenter: „Wir haben viele Teilnehmer, die arbeiten in Schichten. Der soll sich nicht so haben.“ Aber in Schichten arbeiten ist was anderes, als eine Ausbildung zu machen. Die arbeiten den ganzen Tag, acht Stunden. Dann hin und zurück und nach der Schule müssen sie lernen. Wenn man in Schichten arbeitet, gehen die ja von der Arbeit heim und dann ist schon Feierabend. Die brauchen ja nicht mehr zu lernen. Bei Ausbildung ist das was ganz anderes. (Projektmitarbeiter aus Nordthüringen)



Foto von Marius Matuschzik auf Unsplash

Frage 3: Welche Faktoren beeinflussen die gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten?

Die Verständigung im Alltag ist der erste und zentrale Faktor für jede Form von Teilhabe an einer Gesellschaft. Einkaufen, den Bus nehmen oder jemanden nach dem Weg fragen, sind für nicht Muttersprachler*innen keine einfachen Alltagssituationen. Besonders Termine und Schreiben von Behörden oder Mediziner*innen stellen Zugewanderte vor große Herausforderungen. In den Interviews haben die Teilnehmenden auch bestätigt, dass in der Aufnahmegesellschaft oft unterschätzt wird, wie lange so ein Spracherwerb braucht. Nicht alle lernen gleich schnell. Auch Dialekte und Aussprache erschweren das Verstehen.

Die Wohnsituation ist ein weiterer wichtiger Faktor, damit Geflüchtete sich in Thüringen wohlfühlen. Zu Beginn in den Gemeinschaftsunterkünften sind die Teilhabemöglichkeiten denkbar schlecht. Fehlen des Internet und abgeschiedene Lagen der Gemeinschaftsunterkünfte ohne vernünftige ÖPNV-Anbindungen erschweren es Geflüchteten Freizeitangebote oder Ehrenämter zu finden und zu besuchen. Wie oben bereits angemerkt, stellt die zentrale Unterbringung auch für das Arbeitsleben ein Erschwernis dar, zumal oft mehrere Personen mit unterschiedlichem Schichtsystem in einem Zimmer untergebracht sind.

Die Sicherheit, nicht wieder weiterziehen zu müssen und die Chance zu haben, sich zu integrieren, hängen von der sogenannten Bleibeperspektive Geflüchteter bzw. der aktuellen Gesetzeslage ab. Die ständige Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus ist für Teilnehmende belastend, da sich die Regeln häufig ändern und es an Klarheit mangelt. Die Verlängerung des Aufenthalts ist zeitaufwändig und führt oft zu unbefriedigenden Ergebnissen, was die Sorgen der Betroffenen weiter verstärkt.

Unsicherheiten hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus führen im schlimmsten Fall auch zu erheblichen psychischen Belastungen, welche sich in Form von Stresssymptomen und Depressionen manifestieren können. Solche Situationen werden zusätzlich kompliziert durch familiäre Verpflichtungen und die Notwendigkeit, rechtliche Wege zu finden, um den Aufenthalt für alle zu verfestigen.

Also der Arbeitgeber steht mit mir in engerem Kontakt. Wir sind stetig am Telefonieren. Er ist über die ganzen Sachen eigentlich informiert. Er weiß, woran wir arbeiten. Er weiß auch, dass es mit dem Familiennachzug problematisch ist. Und er hat auch Empathie dafür, warum er [der Teilnehmer; Anm. Fachstelle] jetzt gerade so drauf ist. Und er lässt ihm auch Freiraum. Es ist zum Beispiel kein Problem, mal eine Schicht zu tauschen oder so. Also je nachdem, geht er da auch auf ihn ein. (Projektmitarbeiter aus Nordthüringen)

Auch erleben Teilnehmende oft erhebliche Herausforderungen und Frustrationen beim Familiennachzug nach Deutschland. Langwierige bürokratische Prozesse, fehlende Dokumente und rechtliche Hürden führen häufig zu Verzögerungen. Während einige Familienmitglieder positive Antworten erhalten, müssen andere klagen und erleben langwierige Verfahren, die emotional belastend und kostenintensiv sind. Die Erwartung einer schnellen Familienzusammenführung wird durch die komplexen Anforderungen oft enttäuscht.

Dass die Anwesenheit und der gesicherte Aufenthalt der Familie eine besondere Rolle im Integrationsprozess spielen, bestätigten auch Arbeitgeber*innen

in den Interviews. Vor allem Arbeitgeber*innen, die mehrere Menschen mit Fluchterfahrung beschäftigen, wissen um die stabilisierende Wirkung durch den familiären Rückhalt. Hierbei sehen sowohl Teilnehmende als auch Arbeitgeber*innen eine wichtige Rolle bei den LAT-Projekten. Sie unterstützen die gesamte Familie, um aufenthaltssichernde Maßnahmen zu ergreifen.

Doch auch nicht-verwandtschaftliche Beziehungen haben einen besonders positiven Effekt auf das Gefühl, sich in Thüringen zu Hause und angekommen zu fühlen.

Die Mitarbeitenden der LAT-Projekte wissen, dass ein stabiles soziales Umfeld den Integrationsprozess unterstützt. Nicht selten helfen sie ihren Teilnehmenden auch Sportvereine oder ehrenamtliche Initiativen zu finden, um Kontakte zu knüpfen und gesellschaftliche Teilhabe zu erfahren.



Foto von Maximilian Müller auf Unsplash

Also ich bin in der Bibliothek die ganze Zeit geblieben [ehrenamtlich; Anm. Fachstelle] und daneben habe ich immer etwas Anderes gemacht. Zum Beispiel Theater gespielt, auch von diesem Projekt organisiert. Das war vor zwei Jahren. Das ist dieses Jahr das dritte Stück. Und was haben wir noch? Es gab sehr viele Tage der offenen Tür. Wir haben auch hier Falafel frittiert. Da kamen richtig viele arabische Leute. (Teilnehmer aus Nordthüringen)

Durch die lange gemeinsame Arbeit entstehen enge Vertrauensverhältnisse zwischen Teilnehmenden und Projektmitarbeitenden. Vor allem junge Geflüchtete, die ohne Familie nach Deutschland kommen, sehen in den Projektmitarbeitenden eine Art Ersatzfamilie, an die sie sich immer wenden können. Die Projektmitarbeiter*innen wissen, dass die emotionale Stabilisierung eine Voraussetzung für den Vermittlungsprozess ist.

Ich muss sagen, das war auch so ein guter Jahrgang. Die haben alle zusammengehalten. Wir haben alles zusammen gemacht. Wir waren im Kletterpark, wir waren im Hochseilgarten, wir waren in der Kletterhalle. Wir haben ganz viel Zusammenhaltstraining gemacht. (Projektmitarbeiterin aus Südthüringen)

Besonders bei diskriminierenden Erfahrungen im Alltag suchen sich die Teilnehmenden Unterstützung bei den LAT-Projektmitarbeitenden. Jedoch braucht es oft einen längeren Zeitraum, um genug Vertrauen aufzubauen und sich zu öffnen.

Die Befürchtung, erneut Diskriminierung und Rassismus zu erfahren, erschwert es den Teilnehmenden häufig Freundschaften aufzubauen und auf andere Menschen zuzugehen.

Auch im Beruf sind Diskriminierungserfahrungen keine Seltenheit. Trotz ihrer Qualifikationen und ihrer Abschlüsse haben die Teilnehmenden Schwierigkeiten, eine Stelle in Deutschland zu finden.

Leute, die aus Syrien oder aus dem Irak oder aus anderen arabischen Ländern nach Deutschland kommen, sind manchmal Journalisten, Ingenieure oder Anwälte. Und Menschen in Deutschland wollten, dass solche Leute im Reinigungsbereich arbeiten. Am Ende haben sie das akzeptiert und sie arbeiten als Reinigungskraft oder Fahrer oder solche Sachen. Aber sie sind nicht zufrieden. (Teilnehmer aus Ostthüringen)

Die Teilnehmenden erleben Diskriminierung aufgrund ihres Aussehens, einschließlich ihres Kopftuchs, und machen bei Vorstellungsgesprächen teils rassistische Erfahrungen.

Es ärgert mich sehr. Mein Bachelor entspricht hier in Deutschland auch dem Bachelor. Aber trotzdem kann ich keine Stelle finden. Das ist sehr schwierig hier. Einmal habe ich eine Stelle gefunden und sie haben gesagt: „Nein, wir können diese Stelle nicht an eine seltsame Frau geben, weil sie ein Kopftuch trägt“. Und sie sehen nicht die Qualifizierung oder meine Zeugnisse, aber sie sehen, wie ich aussehe. Das ärgert mich sehr. (Teilnehmerin aus Ostthüringen)

Darüber hinaus gibt es bestimmte Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Geflüchtete sich zu Hause oder angekommen fühlen. Diese Voraussetzungen unterscheiden sich nicht von den Wünschen und Bedarfen der Aufnahmegesellschaft. Eine bestandene Ausbildung, berufliche Teilhabe, Kinderbetreuung bzw. soziale Anbindung über Kindergärten, Freund*innen und das soziale Umfeld vor Ort sind wichtig für das Wohlbefinden. Die Stärkung von Vereinen, öffentlichem Nahverkehr und sozialer Infrastruktur sind wichtige Bausteine, die allen Thüringer*innen zu Gute kommen.



Foto von Jess Zoerb auf Unsplash

Frage 4: Welche Faktoren begünstigen bzw. behindern Arbeitgeber*innen bei der Einstellung von Geflüchteten und wie kann eine Integration in den Betrieb gelingen?

Die Arbeitgeber*innen haben in den Interviews verdeutlicht, dass Stellen aufgrund von Fachkräftemangel und fehlenden Bewerbungen oft nicht besetzt werden können. Daher wird auch ein Mehraufwand bei der Vorbereitung und dem Onboarding in Kauf genommen, um Geflüchtete einzustellen.

Also wir bilden ja nicht ausschließlich aus, weil wir ganz nette Menschen sind, sondern weil wir eben auch Nachwuchs für unsere Firma brauchen. (Arbeitgeber aus Südwestthüringen)

Die Herkunft spielt dabei für Arbeitgeber*innen keine Rolle, sondern die Motivation und Passfähigkeit für die Stelle. Erleichtert wird die Bereitschaft zur Einstellung von Geflüchteten, wenn im Unternehmen bereits gute Vorerfahrungen mit ausländischen Beschäftigten gemacht wurden. Hierbei ist eine Häufung von Herkunftsländern im Unternehmen zu beobachten, da die Personalverantwortlichen die bürokratischen Prozesse und Herausforderungen kennen.

Voraussetzungen und Kennenlernen

Praktika spielen eine zentrale Rolle, um sowohl Teilnehmende als auch Arbeitgeber*innen wichtige Einblicke und Erfahrungen zu bieten. Für Teilnehmende sind sie einerseits eine wertvolle Gelegenheit, die Arbeitsweise in Deutschland kennenzulernen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und zu prüfen, ob die Arbeit mit ihren Erwartungen und Fähigkeiten übereinstimmt. Für Arbeitgeber*innen ist es andererseits eine Chance, die Fähigkeiten der Teilnehmer*innen

zu beurteilen und auch das Zusammenspiel im Team zu testen. Viele Praktika führen im Anschluss zu einer festen Anstellung oder einer Ausbildung, da die Geflüchteten trotz anfänglicher sprachlicher Hürden ihre Eignung unter Beweis stellen können. Das Instrument der Einstiegsqualifizierung wird zwar relativ selten genutzt, ist aber ein gutes Mittel, um Qualifizierungen und Praxiserfahrungen in den betriebseigenen Räumlichkeiten nachzuholen.

Die Einstiegsqualifizierung war erst mal so zum Einlernen für den Arbeitsplatz. Danach wurde parallel zu dem eigentlichen Arbeiten oder Arbeitsvertrag und dem Integrationskurs die Kursstätte besucht, um halt die Scheine sozusagen zu machen, die Qualifizierung zu erlangen: Brennerschein, Schweißerschein steht noch an. (Projektmitarbeiter aus Nordthüringen)

Auch wenn die fachliche Eignung im Vordergrund steht, ist Sprache - wie oben schon geschrieben - weiterhin ein wichtiges Thema, besonders um Arbeitsschutzregeln, Arbeitsanweisungen und Fachbegriffe zu verstehen. Arbeitgeber*innen sehen fehlende Sprachkenntnisse als starkes Einstellungshemmnis, da es Kapazitäten der anderen Mitarbeitenden bindet, wenn sie Aufgaben und Prozesse immer wieder erklären müssen.

Vor allem in Berufsfeldern mit Kund*innenkontakt legen Unternehmen einen stärkeren Fokus auf die sprachlichen Kompetenzen.



Foto von Cova Software auf Unsplash

Gerade bei zukünftigen Auszubildenden achten Arbeitgeber*innen auf ausreichende Sprachkenntnisse und Grundbildung. Diese sind entscheidend, um den schulischen Teil einer Ausbildung erfolgreich zu bewältigen. In einigen Fällen haben Arbeitgeber*innen auch berichtet, dass sie über weitere Praktikumsphasen und die Suche nach sprachlicher Unterstützung, ihre Wunschkandidat*innen auf den Ausbildungsstart vorbereiten. Arbeitgeber*innen und LAT-Projekte melden Teilnehmende erst zur Ausbildung an, wenn das notwendige Sprachniveau erreicht wurde.

Er hat dann zwischendurch auch immer wieder Sprachkurse gemacht und so weiter. Naja, und dann 2018, als ich dann mit dem Projekt startete, war er schon ein ganzes Jahr immer wechselseitig im Sprachkurs und im Praktikum bei diesem Tischler. Und dann ging die Ausbildung eigentlich gleich los. (Projektmitarbeiterin aus Ostthüringen)

Vereinzelte Arbeitgeber*innen berichten auch von speziell festgelegten Etappenzielen, um in einem weitergefassten zeitlichen Horizont das angestrebte Beschäftigungsziel zu erreichen. Dies gelang zum Beispiel durch eine temporär begrenzte Helfer*innen-tätigkeit oder eine Einstellung unterhalb der mitgebrachten Qualifikation mit dem Ziel und gegenseitigem Einverständnis, einen Übergang zur Fach- oder Führungskraft zu erreichen.

Die Perspektive, die Entwicklungsmöglichkeiten von dem Teilnehmer hatten wir im Blick, weil wir nicht nur auf der Baustelle, sondern auch im Büro eine Stelle suchen und besetzen wollen. [...] Und da ist es aber auch sehr wichtig und essenziell, dass er die Fachbegriffe und die deutsche Sprache gut beherrscht. Weil ohne die komme ich da nicht weit. Und ja, deswegen haben wir gesagt, das ist für jetzt erstmal mal ein schwieriger Start oder erswerter Start, aber es ist jetzt ein Problem, was man dann lösen kann, indem man einfach eine Zwischenlösungsetappe kreiert und findet. Und der Teilnehmer hat sich ja dann bereiterklärt, eben auch erstmal auf der Baustelle mitzuarbeiten. (Arbeitgeber aus Nordthüringen)

Das Onboarding

Die Aufnahmebereitschaft im Betrieb spielt eine maßgebende Rolle bei der Integration von Geflüchteten. Positive Ersterfahrungen und eine frühzeitige Kommunikation der Arbeitgeber*innen mit ihren Mitarbeitenden erhöhen die Bereitschaft im Kolleg*innenkreis, Geflüchtete ins Team zu integrieren. Auch etwaige Bedenken im Vorfeld können so ausgeräumt werden.

Ich habe schon mit den Teamleitern besprochen, was ich vorhabe. Ist ja auch für viele Leute hier neu gewesen. Was macht der Chef hier eigentlich? Und da habe ich sie darauf vorbereitet, was ich vorhabe, dass man den Leuten eine Chance geben muss. Aber ich habe auch gesagt, dass ich mir wünsche und auch ein Stück weit erwarte, dass die Leute da auch selber den Flüchtlingen die Chance geben, sie einbinden. Und im Großen und Ganzen klappt es. Wie gesagt, es gibt immer Ausnahmen, keine Frage. Jeder kann denken, was er will. Wir haben ein Gleichbehandlungsgesetz, was jeder unterschreibt. Darauf berufe ich mich auch. Und man hält sich auch dran und es funktioniert eigentlich auch ganz gut. Mittlerweile sind auch die Bedenken abgebaut, weil sie gemerkt haben, ja, die sind eigentlich sehr bemüht, sich zu integrieren und das Feedback ist eigentlich überwiegend positiv. (Arbeitgeber aus Mittelthüringen)

Kollegiales Verhalten, Freundlichkeit und Geduld fördern das Ankommen der Teilnehmenden im Betrieb. Zwar handelt es sich bei den interviewten Arbeitgeber*innen vor allem um die Erfolgsgeschichten, doch kann eine besondere Gemeinsamkeit herausgestellt werden: Wenn Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen

ihre Offenheit für Fragen und Probleme zeigen und die Teilnehmer*innen erfahren, dass das betriebliche Umfeld sich Zeit für sie nimmt, gelingt die Integration in den Betrieb relativ reibungslos.

Also unsere Mitarbeiter sind da auch aufgeschlossen und wir haben auch einzelne dabei, wie der eine Mitarbeiter, der dann auch speziell mal jemanden zur Seite nimmt und bei der Arbeit auch mal was erklärt. Das ist ja positiv. Das unterstützen wir dann auch, indem wir dann in der Hinsicht die Kollegen darauf vorbereiten und mit ihnen kommunizieren. (Arbeitgeber aus Nordthüringen)

Auch das gegenseitige Interesse von Teilnehmer*innen und Kolleg*innen unterstützt die Integration. In kleineren Betrieben mit familiärem Umfeld gelingt das Wohlfühlen besonders schnell und es fördert interkulturelles Verständnis.

Wenn es allerdings Vorurteile in der Belegschaft gibt oder diskriminierende Kommentare in Form von vermeintlichen Späßen gemacht werden, müssen Arbeitgeber*innen intervenieren, um den Anlernprozess nicht zu gefährden. Die befragten Arbeitgeber*innen haben berichtet, dass es oftmals ausreicht, die eigenen Unternehmenswerte noch einmal klar zu kommunizieren und einen gegenseitigen Respekt und Wertschätzung im Kollegium einzufordern, unabhängig von Herkunft oder Hautfarbe.

Ja, es gibt aber einige Kollegen, die haben auch Abneigungen, also grad so gegen Ausländer. Es gibt schon solche Sprüche dann. Aber da haben wir klar gesagt: das tun wir nicht. Man muss dann auch sagen, dass wir hier anständig miteinander umgehen. Man kann sich streiten, aber hier nicht auf so einem Niveau – mit der Hautfarbe und so. [...]. Ich sag immer, mir ist das egal, wo jemand herkommt, was das für ein Geschlecht ist oder wie der sexuell orientiert ist. Hauptsache er bringt jetzt hier seine Leistung und kann mit dem Klientel umgehen. Und da funktioniert es. (Arbeitgeber aus Ostthüringen)

Um die neu gewonnen Auszubildenden und Arbeitskräfte auch zu behalten, fördern die befragten Arbeitgeber*innen sowohl die sprachlichen Fähigkeiten als auch die Entwicklungsmöglichkeiten durch Weiterbildungen, Vokalbeileinheiten nach Feierabend oder die gezielte soziale Integration in der Pause mit den Kolleg*innen.

Er ist ja immer so ein bisschen für sich. Ich verstehe das auch. Er ist ganz neu, er ist alleine, er kann die Sprache nicht richtig, ja. Aber so geht das nicht. Sonst würde er sich immer so ein bisschen ausgrenzen. [...] Da sagt man: „Setz dich zu den anderen. Das wird schon.“ oder „Komm, mach mit uns zusammen Frühstück. Steh nicht draußen alleine, sondern hier kannst du was lernen, denn hier wird gesprochen.“ (Arbeitgeberin aus Südwestthüringen)

Für zugewanderte Auszubildende haben sich darüber hinaus Nachhilfeangebote wie das des Mentoringprogramm VerA bzw. VerAplus des Senior Expert Service (SES) und andere ausbildungsbegleitende Unterstützungen etabliert.

Einige Arbeitgeber*innen nehmen einen besonderen Mehraufwand auf sich, wenn sie um die besonderen privaten Umstände ihrer neuen Angestellten wissen. Sie verschieben Dienstpläne für kurzfristig angesetzte Behördentermine oder parallel stattfindende Berufssprachkurse und wissen auch, dass ihre Stimme bei Behörden mehr Gehör findet, sei es bei der Gefahr einer bevorstehenden Abschiebung oder der Beantragung eines Umzugs.

Unternehmenseigene Integrationsdienste sind selten, aber für Ausbilder*innen eine enorme Entlastung, besonders bei den rechtlichen Fragestellungen.

Je individueller Betriebe auf die Bedarfe ihrer Mitarbeiter*innen eingehen können, umso erfolgversprechender ist die Integration. Flexible Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen während der Ausbildung können Geflüchtete entlasten.

Ja, also wir haben einen Geflüchteten aus Syrien, der am Anfang zu uns kam und sich um eine Ausbildung beworben hatte, auch als Fachinformatiker. Da hat es am Anfang mit Sprachkenntnissen ein bisschen gehapert. Und da haben wir Folgendes gemacht: Ich hab ihn am Anfang das erste Ausbildungsjahr nur bei mir in der Ausbildung eingesetzt gehabt, einfach, ich will mal sagen, ein bisschen in den geschützten Bereich. Und der Teilnehmer hat letztes Jahr seine Ausbildung erfolgreich beendet und ist jetzt bei uns als Fachinformatiker tätig. (Arbeitgeber aus Mittelthüringen)

Bürokratische Herausforderungen

Die Bürokratie in Deutschland stellt erhebliche Hürden dar, insbesondere bei der Einreise und Arbeitsaufnahme aus dem Ausland sowie bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln. Die Prozesse sind durch komplexe Richtlinien und zahlreiche Rücksprachen gekennzeichnet, was besonders kleinere Betriebe abschreckt. Der Aufwand ist oft unverhältnismäßig hoch und frustrierend, da viele zeitraubende Schritte und spezifische Dokumente erforderlich sind.

Unter der zweiten Fragestellung wurde bereits gezeigt, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten häufig an den rechtlichen Rahmenbedingungen scheitert. Doch auch Unternehmen, die bereit wären, Geflüchtete einzustellen, sind aufgrund von rechtlichen Einschränkungen oft frustriert. Dies ist besonders problematisch für Menschen aus bestimmten Regionen wie der Balkanregion, die aufgrund neuer Gesetze kaum Chancen auf Beschäftigung haben. Selbst wenn Praktika erfolgreich verlaufen und Arbeitgeber*innen interessiert sind, scheitern Einstellungsversuche häufig an den Ausländerbehörden. Dies führt dazu, dass viele potenzielle Arbeitskräfte keine Möglichkeit haben, sich selbst zu versorgen, obwohl sie in dringend zu besetzenden Arbeitsstellen gebraucht werden.

Der Aufenthaltsstatus von Geflüchteten ist häufig von der politischen Lage abhängig, was zu Unsicherheiten führt. Besonders frustrierend ist es, wenn gut integrierte Menschen, die auch von ihren Arbeitgeber*innen dringend gebraucht werden, abgeschoben werden. Unternehmen, die in die Ausbildung von Migrant*innen investieren, erleben diese Unsicherheit besonders stark, da sie befürchten müssen, dass ihre Mitarbeiter*innen abgeschoben werden könnten.

Also ich brauche auch Sicherheit als Arbeitgeber. Es ist ja nicht so, dass ich die jungen Leute zum Selbstzweck ausbilde. [...] Und wenn das funktioniert, dann ist das wunderbar. Aber mir nützt es natürlich auch nichts, wenn ich jemanden ausbilde mit der Intention, Nachwuchs zu haben und dann sagt die Ausländerbehörde: „So, du bist ein Afghane, du musst wieder zurück in dein Land.“ Wir reden hier alle von Fachkräftemangel. Und wenn ich schon als Arbeitgeber meine Fachkräfte selber ausbilde, dann möchte ich natürlich auch, dass ich die Fachkräfte behalten kann und ich nicht aus irgendwelchen politischen Gründen dann diese Fachkraft verliere. (Arbeitgeber aus Mittelthüringen)

Unterstützung durch LAT-Projekte

Für die befragten Arbeitgeber*innen haben sich die LAT-Projekte als wertvolle Ansprechpartner*innen etabliert. Wie bereits in den vorangehenden Kapiteln beschrieben, nehmen die Projektmitarbeitenden eine wichtige Vermittlungsfunktion zwischen Teilnehmer*in und Unternehmen ein.

Arbeitgeber*innen, die häufiger mit LAT-Projekten zusammenarbeiten, sehen sie als wichtige Partner*innen, die die Recrutement-Prozesse erleichtern, da sie die Interessen und Eignungen ihrer Teilnehmenden bereits kennen und eine passende Auswahl für die Stelle getroffen haben.

In gemeinsamen Erstgesprächen zwischen Unternehmen, Projekt und Teilnehmer*in können dann Erwartungen und Anforderungen an die Tätigkeit, Rechte und Pflichten abgeklärt werden. So fangen die Projekte während der Tätigkeit als Ansprechpartner*innen Probleme ab, bevor sie unüberwindbar werden.

Auch die Nachbetreuung der Teilnehmenden nach erfolgreicher Arbeitsvermittlung wird von den befragten Arbeitgeber*innen als wertvoll angesehen, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren.

Sie sind dankbar, dass sich die Projektmitarbeitenden als Expert*innen und Vertrauenspersonen um die anfallenden Integrationsfragen kümmern, sei es bei aufenthaltsrechtlichen Fragen, dem Familiennachzug, oder dem Finden einer Nachhilfe.

Fazit

Das Landesprogramm „Arbeit für Thüringen“ hat sich in den letzten zehn Jahren als ein wertvolles Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Geflüchteten in Thüringen etabliert. Die Erfolgsgeschichten zeigen auf vielfältige Weise, dass die LAT-Projekte in dieser Zeit maßgeblich zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt beigetragen haben. Es wurde außerdem deutlich, dass eine individuelle Förderung der Ratsuchenden, die Anerkennung struktureller Herausforderungen und der Aufbau bzw. das Pflegen von Netzwerken entscheidende Erfolgsfaktoren sind.

In allen Gesprächen wurde im Ergebnis deutlich, dass die gezielte Beratung zur Berufsorientierung essenziell ist, um Geflüchtete auf dem Weg in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zu begleiten. Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass die LAT-Projekte durch individuelle Unterstützung beim Bewerbungsprozess, der Vermittlung in Praktika und begleitenden Maßnahmen, wie Sprachkursen, die Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration deutlich erhöhen, insbesondere dann, wenn Geflüchtete mit systemi-

Bei bürokratischen Fragestellungen greifen Arbeitgeber*innen auch selbst gern auf die Fachexpertise der LAT-Mitarbeitenden zurück.

schen Herausforderungen, wie der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, konfrontiert werden.

Es hat sich bestätigt, dass die Projekte einen wichtigen Beitrag zur Überwindung struktureller Hürden leisten, indem sie bei bürokratischen Schwierigkeiten und aufenthaltsrechtlichen Fragen unterstützen. Durch ihr mehrjähriges Bestehen konnten sie gute Beziehungen zu den wichtigsten Arbeitsmarktakteuren sowie Beratungsstellen aufbauen. Eine besondere Stärke der LAT-Projekte liegt in ihrer Flexibilität und der lokalen Verankerung, um eine passgenaue Unterstützung unter Einbezug von regionalen Besonderheiten zu gewährleisten.

Dennoch gibt es weitere Herausforderungen wie Diskriminierung und Sprachbarrieren, die den Arbeitseinstieg für Geflüchtete erschweren. Es wurde deutlich, dass besonders Diskriminierung im Alltag und am Arbeitsplatz, die Arbeitssuche und -aufnahme stark negativ beeinflussen. Die Ergebnisse unterstreichen, dass der Erfolg der Arbeitsmarktintegration maßgeblich von der Aufnahmebereitschaft der Gesellschaft

und der Unternehmen abhängt. Auch bürokratische und aufenthaltsrechtliche Hürden, wie beispielsweise eine Wohnsitzauflage oder eine Nichtanerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen, um nur zwei zu nennen, werden in den Gesprächen immer wieder als Hindernisse genannt. Dazu gehört auch das Fehlen von ausreichenden Angeboten zur Sprachförderung insbesondere zum Erwerb von Fachsprache.

Die Bereitschaft der Unternehmen, Geflüchtete einzustellen, ist häufig durch den Arbeits- und Fachkräftemangel motiviert. Praktika und Einstiegsqualifizierungen haben sich als gute Möglichkeiten zur Erleichterung von sprachlichen Herausforderungen und zur Erstorientierung für ein berufliches Tätigkeitsfeld erwiesen. Besonders in der Anbahnungsphase eines Beschäftigungsverhältnisses haben sich die LAT-Projekte auch für Unternehmen als wertvolle Vermittler*innen bewährt. Betriebe, die sich aktiv um die Integration ihrer neuen Mitarbeiter*innen bemühen, tragen entscheidend zum Gelingen des Prozesses bei und profitieren von der Vielfalt und den neuen Perspektiven, die Geflüchtete einbringen.

Der Erfolg des LAT-Programms zeigt, dass die berufliche Teilhabe von Geflüchteten gelingen kann, wenn individuelle Unterstützung, gewachsene Unterstützungsstrukturen und die Bereitschaft zur Offenheit vorhanden sind.

Ausblick

Die Untersuchung bietet einen wertvollen Einblick, wie die Arbeit der LAT-Projekte den strukturellen und individuellen Hemmnissen durch eine passgenaue Begleitung und Unterstützung wirkungsvolle Lösungen entgegensetzt.

Für die Zukunft ist es wichtig, die gewachsenen Strukturen zu halten und weiterzuentwickeln. Dafür wäre es wichtig, dass politische Entscheidungsträger*innen zum Erhalt beitragen und nachhaltige Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören stabile Förderstrukturen, längere Projektlaufzeiten und die Verankerung erfolgreicher Ansätze in dauerhafte Strukturen. Die Verfestigung dieser Strukturen ist ein langfristiger Prozess, der bei erfolgreicher Entwicklung die positiven Effekte langfristig sichert.

In der Untersuchung wurde deutlich, dass die LAT-Projekte als lokale Akteur*innen vor Ort, als Bindeglied zwischen Geflüchteten, Arbeitgeber*innen und der Gesellschaft fungieren. Sie sind entscheidend für die Akzeptanz und den Erfolg der Integrationsmaßnahmen. Diese gewachsenen Netzwerke verdienen eine dauerhafte Stärkung.

Zudem ist die Verbesserung der sozialen Infrastruktur im ländlichen Raum – etwa durch den Ausbau von Wohnraum, den öffentlichen Nahverkehr und Kitas – eine zentrale Voraussetzung, um die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten und Migrant*innen zu erleichtern. Hier braucht es nachhaltige und sozial gerechte Lösungen, die letztendlich das Leben im ländlichen Raum für alle lebenswerter und integrativer gestalten.

Die Herausforderungen sind groß, doch mit einer gemeinsamen Anstrengung aller Akteur*innen kann der erfolgreiche Weg des Landesprogramms „Arbeit für Thüringen“ weiter verstetigt und erfolgreich gestaltet werden.

Die Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung wird mit Mitteln des Freistaats Thüringen finanziert.

Freistaat
Thüringen



Ministerium
für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie

