

# CHANCEN

für mehr Empowerment

Ansätze für ein stärkendes Miteinander

DOKUMENTATION

Fachveranstaltung 17.09.2019, Mozart Säle, Hamburg



**Europäische Union**

Europäischer Sozialfonds ESF  
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



**Hamburg**

## **Begrüßung**

**Empowerment: Ein Ankommen und Näherkommen** 03

**Grußwort** 04

**Martin Weber** Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration,  
Abteilungsleitung Arbeitsmarktpolitik, Steuerung team.arbeit.hamburg

**Einleitung** 06

**Franziska Voges** passage gGmbH

## **Part 1 | Projekte**

**Projektangebot 1** 11

**Utkiek II** basis & woge e.V.

Integration in Ausbildung und Arbeit. Der lange Weg zum Labskaus.

**Projektangebot 2** 14

**Perle II** verikom e.V.

Inklusion im doppelten Sinne.

**Projektangebot 3** 19

**BIB**

Damit auf dem langen Weg in die Zivilgesellschaft nicht die Puste ausgeht.

Die Rolle von Angeboten für ehrenamtliche Integrationsbegleiter\*innen.

## **Part 2 | Gesprächskreise**

**Gesprächskreis 1** 22

**Potentiale für die Weiterentwicklung von Sprachförderangeboten.**

**Gesprächskreis 2** 25

**Geeignete Bewerber\*innen für Ausbildung/Beschäftigung finden.**

**Gesprächskreis 3** 27

**Interkulturelles Coaching als Beitrag zur Demokratieförderung.**

**Get Together** 28

Teilnehmerliste 29

Impressum 31

## EMPOWERMENT: EIN ANKOMMEN UND NÄHERKOMMEN



Sie halten hier die Dokumentation unserer Fachveranstaltung vom 17.09.2019 in den Händen. Wir hoffen, damit für diejenigen, die leider nicht teilnehmen konnten, einige Eindrücke und Ergebnisse von diesem Nachmittag vermitteln zu können. Für diejenigen, die dabei waren, mag die Dokumentation als kleine schriftliche Gedächtnishilfe dienen.

Mit der halbtägigen Veranstaltung wollten wir aus der Perspektive unserer Projektarbeit Erfahrungen und Impulse für die Weiterentwicklung von Ansätzen in der Arbeit mit Geflüchteten geben, die unter dem Stichwort „Empowerment“ die Expertise und Perspektive der Neuzugewanderten/Geflüchteten miteinbezieht.

Wichtig war uns, den Empowerment-Ansatz auch durch das gewählte Format zu transportieren und somit sichtbar zu machen, was es bedeutet, wenn unsere Projektteilnehmenden als Mitveranstalter an der Auswahl, den Inhalten und der Präsentation beteiligt waren. Es geht also bei der gemeinsamen Vorbereitung und Durchführung wie auch der Dokumentation einer solchen Veranstaltung um diese Fragen:

- Was wollen wir als gemeinsame Veranstalter sagen im öffentlichen Raum?
- Wie kann der sprachliche Raum auf der Veranstaltung so gestaltet sein, dass alle – ob Deutschmuttersprachler oder nicht bzw. Alt- oder Neuhamburger – sich angemessen beteiligen können?
- Was müssen wir sagen, wenn wir dazu beitragen wollen, dass sich etwas verändert, was wir nicht verstehen und/oder akzeptieren können?
- Was dürfen unsere Projektteilnehmenden sagen, ohne Angst zu haben, dass dies für sie persönliche Nachteile hat?

- Was sollen unsere Projektteilnehmenden sagen, weil wir, der Projektverbund Chancen am FLUCHTort Hamburg, und vielleicht auch das Publikum der Veranstaltung das von ihnen erwartet?

Dazu ergänzend der Hinweis: Die Dokumentation ist sprachlich so verfasst und redigiert, dass sie möglichst viele authentische Äußerungen einfängt, dabei trotzdem im textökonomischen Sinne Wiederholungen, soweit möglich, vermeidet und hoffentlich auch als Kompromiss zwischen sprachlich leicht verständlich und ausreichend differenziert für alle interessant und lesbar ist. Dies gilt insbesondere auch für diejenigen, die Teilnehmende unserer Projekte waren/sind und uns bei der Organisation und Durchführung der Veranstaltung in so vielfältiger Weise unterstützt haben. Dafür nochmals herzlichen Dank!

Wir danken auch dem Referat ESF-Öffentlichkeitsarbeit im Amt Arbeit und Integration der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration für die vielfältige Unterstützung, ohne die weder die Veranstaltung noch diese Dokumentation zustande gekommen wäre.

Im Namen des Projektverbunds  
**Franziska Voges**



## GRUSSWORT

**Martin Weber**

BASFI, Abteilungsleitung Arbeitsmarktpolitik, Steuerung team.arbeit.hamburg



**Martin Weber** BASFI, Abteilungsleitung Arbeitsmarktpolitik, Steuerung team.arbeit.hamburg

*Sehr geehrte Damen und Herren,*

als Rednerin war die Staatsrätin der BASFI, Petra Lotzkat, angekündigt, die dem Thema „Integration von Geflüchteten“ sehr zugetan ist und in den vergangenen Jahren immer sehr gern und zuverlässig an Ihren Veranstaltungen teilgenommen hat. Leider hat heute ein Paralleltermin ihre Teilnahme verhindert. Auch der neue Leiter des Amtes für Arbeit und Integration, Herr Kruse, ist heute auf Dienstreise und konnte den Termin für Frau Lotzkat nicht wahrnehmen. Daher freue ich mich über die Gelegenheit, Frau Lotzkat hier heute zu vertreten. Und das nicht zuletzt, weil ich „Chancen am Fluchttort Hamburg“ und die handelnden Personen seit vielen Jahren kenne und schätze.

passage arbeitet schon seit vielen Jahren und damit auch lange, bevor das Thema in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit rückte, daran, geflüchteten Menschen ihr Ankommen und ihre Integration zu erleichtern.

Eine ganz wesentliche Voraussetzung hierfür ist die Integration ins Erwerbsleben. Mit den vielfältigen Hürden und Herausforderungen rechtlicher und tatsächlicher Natur auf dem Weg dahin, beschäftigen Sie sich im Sinne der Menschen seit langem und kennen sich so gut aus, wie nur wenige andere. Ich glaube, dass diese Expertise beispielsweise in den Jahren 2014 - 2016 ein entscheidender Faktor dafür war, dass es uns gemeinsam und innerhalb relativ kurzer Zeit gelungen ist, ein funktionierendes, rechtskreisübergreifendes System für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aufzubauen. Nicht nur in diesem Kontext ist passage ein wichtiger Partner für uns.

Wenn wir über die gesellschaftliche und damit auch die berufliche Teilhabe von Menschen sprechen, die bei uns Schutz suchen, ist es m.E. wichtig, dass wir uns deren spezifische Situation noch einmal vor Augen führen:

- Flucht ist keine Erwerbszuwanderung und Geflüchtete kommen nicht zuvorderst als Arbeitskräfte ins Land.
- Menschen, die vor Krieg und Verfolgung fliehen, haben im Normalfall nicht die Möglichkeit, sich wie reguläre Erwerbszuwanderer auf die Gegebenheiten im Zielland vorzubereiten.
- Zu den größten Hürden, die Geflüchtete im Gepäck haben, zählen:
  - fehlende deutsche Sprachkenntnisse,
  - dem deutschen System nicht gleichwertige Schul- und Fachkenntnisse,
  - mangelnde Kenntnis des deutschen Arbeitsmarktes,
  - fehlende soziale Integration und
  - psychische Probleme.

Es kommt also darauf an, den Menschen genau jene Unterstützung anzubieten, die dazu beiträgt, die fehlende Vorbereitung und weitere Nachteile, die sich aus der Fluchtsituation ergeben, zu kompensieren.

In den letzten Jahren ist hinsichtlich der „Ertüchtigung“ der Regelsysteme, auf diese spezifischen Erfordernisse einzugehen, viel passiert. Gleichwohl braucht es weiterhin ergänzende Angebote, die allerdings immer gemeinsam mit dem Regelsystem gedacht und konzipiert werden müssen und die im Ergebnis die Regelsysteme nutzbar machen müssen.

Bei allem bestehenden Optimierungspotential denke ich, dass wir mit W.I.R den Prototyp eines solchen Angebotes geschaffen haben. Seit Herbst 2015 betreiben die Agentur für Arbeit Hamburg, das Jobcenter team.arbeit.hamburg und die BASFI gemeinsam das Vorhaben W.I.R.–work and integration for refugees, in dem eine Reihe von Dienstleistungen gebündelt sind. Dazu gehören:

- Erhebung und Auswertung der Lebenslagen und der beruflichen Kompetenzen und Bedarfen von erwerbsfähigen Geflüchteten.
- Überleitung der Hamburg zugewiesenen Schutzsuchenden in die Regelsysteme SGB II und SGB III.
- Information von Arbeitgebern über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Geflüchteten und Stärkung der Bereitschaft zur Bereitstellung von Praktika sowie Ausbildungs- und Stellenangeboten für Geflüchtete.
- Analyse der Zielgruppe sowie eine zielgruppenorientierte Maßnahmenentwicklung.

Das Vorhaben W.I.R hat also zum Ziel, Geflüchtete so zu beraten und zu fördern, dass ihnen eine zügige und nachhaltige Integration in den Hamburger Arbeitsmarkt gelingt.

Dazu wurden im Rahmen eines umfassenden Konzeptes Beratungs- und Förderleistungen entwickelt, die von der allgemeinen Lebenslagenberatung und der beruflichen Beratung über berufsbezogene Kompetenzfeststellungen bis zur Qualifizierungs- und Anerkennungsberatung reichen.

Mit der Erbringung dieser - die Aufgaben der Agentur für Arbeit und des Jobcenters ergän-

zenden - Beratungs- und Förderleistungen wurden Beratungseinrichtungen beauftragt, die im Bereich der Integration von Geflüchteten, der berufsbezogenen Kompetenzfeststellung und Beratung von Migrantinnen und Migranten besondere Expertise aufweisen. Dazu gehört zweifelsohne auch passage.

Ich finde, die bisherige Bilanz kann sich durchaus sehen lassen. Bis Ende August 2019 wurden mehr als 5.800 Geflüchtete in W.I.R beraten.

Es gelingt, Geflüchtete in Arbeit oder Ausbildung zu bringen. So waren mit Stand Februar 2019 (aktuell vorliegende Daten) 13.214 Personen aus den acht Hauptasylherkunftsländern in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das entspricht einem Zuwachs von 3.163 oder mehr als 31,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Damit einhergehen steigende Übergänge aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, wo wir seit mehreren Jahren einen positiven Trend beobachten.

Auch wenn wir uns über diese Ergebnisse freuen, ruhen wir uns nicht darauf aus, sondern haben den Anspruch, die Rahmenbedingungen und Methoden, die zu einer gelingenden Integration geflüchteter Menschen beitragen, weiter zu entwickeln und zu optimieren.

Hier kommt dann u.a. der Begriff Empowerment ins Spiel, mit dem der heutige Nachmittag überschrieben ist. Ich bin gespannt auf Ihre Vorstellungen und Ideen, wie dieses Konzept zu besseren und nachhaltigeren Ergebnissen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen beitragen kann.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen und danke Ihnen für Ihr nicht nachlassendes Engagement für viele Hamburgerinnen und Hamburger.

*Vielen Dank!*

## EINLEITUNG

**Franziska Voges, passage gGmbH**

Herzlichen Dank, Herr Weber,

für den anschaulichen integrationspolitischen Ein- und Überblick hinsichtlich der Teilhabe von Geflüchteten und für die Beispiele, die aufzeigen, dass das Land Hamburg in vielfältiger Weise dort aktiv wird, wo der Bund eben diese Teilhabemöglichkeiten für Geflüchtete mit ungesichertem Aufenthalt nicht oder nur eingeschränkt fördert. Wie viele andere Projekte, bauen die Angebote von Chancen am FLUCHTort bzw. der FLUCHTortnetzwerke auch auf diese ergänzende Förderung in Hamburg auf. Aber dazu später.

Im Teil 1 dieser Veranstaltung möchte Ihnen der Projektverbund Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus Ziele, Inhalte, Herangehensweisen, Erfolge aber auch die teils langjährigen und mühsamen Schritte unserer Teilnehmenden auf dem Weg in Weiterbildung, Ausbildung und Arbeit exemplarisch näher bringen. Auch die Tatsache, dass wir längst nicht allen Ratsuchenden weiterhelfen konnten, soll hier nicht verschwiegen werden.

Als Projektkoordinatorin darf ich Ihnen das Projektangebot als Ganzes vorstellen und welche Rolle für uns „Empowerment“ dabei spielt.

Diejenigen unter uns, die schon etwas länger im Themenfeld „berufliche und soziale Teilhabe von Geflüchteten“ aktiv sind, eint die Erfahrung, dass nichts so konstant ist wie die Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen, unter denen Geflüchtete an der Gesellschaft teilhaben dürfen oder sollen und die dafür benötigten Sprachkenntnisse und Qualifikationen erwerben können, ihren Wohnsitz frei wählen dürfen oder nicht, sowie einen Beruf lernen bzw. ausüben können oder ihnen das verboten ist.



**Franziska Voges** Koordinatorin des Projekts, passage gGmbH



GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT  
FÜR ARBEIT UND INTEGRATION MBH

## 3 Jahre in Förderperioden gedacht ...

Juni 2016



September 2019



Pressemitteilung 7.06.2019  
Migration ordnen, steuern  
und begrenzen

Umfassendes BMI-Gesetzes-  
paket vom Deutschen  
Bundestag verabschiedet.



Ich denke, diese Bilder sprechen für sich. In Deutschland ist der weltweite Trend, mit Gesetzen und Grenzsicherungen nationale Antworten auf globale Herausforderungen zu geben, auch in die Ausgestaltung des Integrationsgesetzes 2016 und der aufenthaltsrechtlichen Änderungen im sogenannten Migrationspaket 2019 geflossen. Bei den aktuellen gesetzlichen Veränderungen gibt es viele deutliche Verbesserungen beim Zugang zu Förderinstrumenten für Personen mit unklarer Aufenthaltsperspektive. Allerdings haben die insbesondere im Zweiten Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreise geregelten aufenthaltsrechtlichen Verschärfungen das Potential, einem nicht kleinen Teil der Betroffenen diese Zugänge zu verwehren oder zu erschweren.

Zum Glück lassen die aktuellen gesetzlichen Verschärfungen Spielräume für die Länder in der praktischen Umsetzung. Das Bundesland Hamburg möchte an der bewährten und erprobten Praxis der frühestmöglichen Teilhabe von Geflüchteten auch mit unklarer Aufenthalts-

perspektive festhalten, sowie die Teilnahme an den Integrationskursen für Geduldete und Asylbewerber durch den Einsatz von Landesmitteln weiterhin ermöglichen, so dass Anschlussperspektiven in die Regelförderung des Bundes geschaffen werden.

Der Diskurs zur Aufnahme und gesellschaftlichen Partizipation von Geflüchteten wird – seit sie 2015 als Personengruppe auch für eine breite Öffentlichkeit sichtbar wurde – aus unserer Sicht überwiegend durch zwei Haltungen dazu geprägt: Der humanitäre Ansatz des auch von breiten Teilen der Hamburger Aufnahmegesellschaft getragenen „Refugees welcome“ und der utilitaristische unter dem Stichwort „Fachkräftemangel“. Beide sind aus der Sicht der FLUCHT-ort-Netzwerke legitim.

Doch welche Rolle wird den Geflüchteten hinsichtlich der Gestaltung der damit verbundenen Aufgaben selbst zugebilligt? Die Karte aus dem Atlas der Zivilgesellschaft, herausgegeben von BROT FÜR DIE WELT zum Zustand der Zivil-

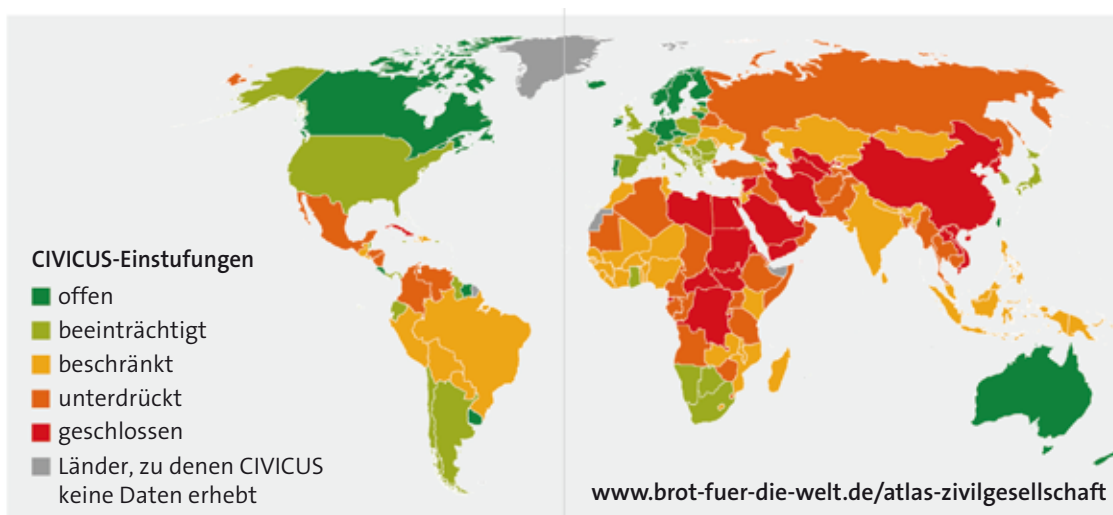
gesellschaft 2019 verdeutlicht mit ihren Ampelfarben eindrücklich, welchen fragilen Minderheitenstatus offene, demokratisch organisierte Gesellschaften heute weltweit haben. Nur wenige Länder erhalten die bestmögliche Farbe dunkelgrün.

Uns sollte allen klar sein: Unabhängig davon, ob und wie lange die nach Deutschland Geflüchteten und Neuzugewanderten hier bleiben wollen, können und dürfen. Die Menschheit steht vor so vielen und dringlichen Aufgaben, dass es allein schon ein ganz egoistisches Motiv der hier in relativer Sicherheit, Wohlstand und Frieden Aufgewachsenen sein sollte, dass es so vielen Menschen wie irgend geht, ermöglicht wird, sich aktiv an dem jeweiligen Lebensort für die gemeinsamen, gesellschaftlichen Aufgaben einbringen zu können. In Bezug auf Geflüchtete, deren Aufenthaltsperspektive noch unklar ist, heißt das noch einmal mehr als für andere freiwillig oder unfreiwillig Migrierte, dass sie eine Chance erhalten müssen, hier und jetzt, als handelndes Subjekt und nicht als behandeltes Objekt zu agieren.

Wir haben die Veranstaltung unter den Begriff „Empowerment“ gestellt, um ein wenig Raum und

Zeit zu geben für Beispiele und gemeinsame Überlegungen, wie man das in 2015 absolut notwendige und berechtigte „Refugees welcome“ einer Aufnahmegesellschaft in eine „WIR-Gesellschaft“ auch für Menschen mit unklarer Aufenthaltsperspektive weiterentwickelt, so wie es auch als Anspruch im Hamburger Integrationskonzept formuliert ist. Zum Glück gibt es dazu schon eine Menge überzeugender Beispiele und Ideen, oft auch in ehrenamtlicher Initiative entwickelt. Dazu gehört auch die von zunehmend mehr Akteuren gelebte Haltung, dass die mitgebrachte Migrations- und Lebenserfahrung nicht nur in punkto Arbeitsmarkt, sondern auch in allen anderen zentralen Lebensfeldern auf breiter Ebene sichtbar und hörbar gemacht wird und ein gegenseitiges Voneinanderlernen für eine starke Demokratie in Deutschland aber auch anderswo auf der Welt Wirkkraft entfalten kann. Kurz, es geht darum, den „historisch“ berechtigten zielgruppenspezifischen Ansatz, etwas für eine bestimmte Gruppe zu tun, die damit in der Regel als schwach und unterstützungsbedürftig wahrgenommen wird, konsequent in den adressatenorientierten Ansatz zu transformieren, mit der Frage „Wer bringt was mit und welche Unterstützung braucht er oder sie, um sich aktiv einbringen zu können?“

## Der Zustand der Zivilgesellschaft



Quelle: Atlas der Zivilgesellschaft 2019, hrsg. von Brot für die Welt



## Welchen Beitrag dazu leistet Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus in seinen ersten 2,5 Jahren?

Unser Projekt ist ein Verbund aus vier Trägern, die ihre jeweilige Expertise zu den einzelnen Handlungsfeldern einbringen. Der Verbund besteht aus zwei Teilprojekten.

Das **Teilprojekt 1** richtet sich an Geflüchtete mit ungesichertem Aufenthalt, die deshalb nur einen eingeschränkten Zugang zur Regelförderung haben. Berufliche Vorerfahrungen sind für die Teilnahme nicht erforderlich. Wenn sie vorhanden sind, wird während der Projektteilnahme geprüft, inwieweit daran angeknüpft werden kann und soll. Ziel ist es durch ein kombiniertes Angebot aus Beratung, Qualifizierung, Coaching sowie Begleitung von angestoßenen Prozessen, Personen entweder direkt in Ausbildung oder Arbeit zu bringen oder sie für die nächsten dafür benötigten Schritte vorzubereiten, etwa durch die Vermittlung in Praktika oder in öffentlich geförderte Angebote zum nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses oder in eine abschlussbezogene Weiterbildung.

Die Angebote sind so ausgerichtet, dass sie die Regelförderung sinnvoll ergänzen, also für diejenigen dann greifen, wenn aufgrund der hier nur kurz angerissenen Exklusionsmechanismen, eine Teilnahme gesetzlich nicht möglich ist oder die Teilnahme so voraussetzungsvoll ist, dass viele unserer Projektteilnehmenden daran scheitern. Mit das bekannteste, aber durchaus nicht alleinige Beispiel einer oft nicht zu überwindenden Hürde ist das Erreichen eines relativ hohen, durch Testverfahren attestierten, Sprachniveaus. Obwohl nur selten verbindlich festgeschrieben, wird in der Praxis der Regelförderung oft B2 nach GER verlangt, um an den Angeboten zur beruflichen Weiterbildung aber auch der Ausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildungsförderung teilnehmen zu können. Aus unserer Praxis können wir berichten, dass es uns sinnvoller erscheint, statt auf ein Zertifikat lieber auf den Einzelfall zu schauen:

Wie sind die individuellen Lernausgangslagen? Welche Fortschritte hat die Person in der letzten Zeit gemacht? Wie ist ihre persönliche Situation? Und welche Ziele kann sie damit realistischerweise verfolgen?

Wenn es um die Rolle geht, die die Projektteilnehmenden selbst dabei spielen, ist uns wichtig, dass sie den Prozess aktiv mitgestalten. Empowerment in diesem Sinne bedeutet konkret, dass die Teilnehmenden im Verlauf unserer Beratungs-, Qualifizierungs- und Coachingangebote ihre persönlichen Spielräume unter den gegebenen Rahmenbedingungen ausloten, sich für ihre Ziele selbst aktiv einsetzen und ein eigenes Unterstützernetzwerk aufbauen.

Diese Vorgehensweise ist zeitaufwändig und benötigt eine breite Expertise des Projektpersonals. Dank der diesmal sogar vierjährigen Projektförderung im Hamburger ESF haben wir die Zeit und den Freiraum, Teilnehmende bei Bedarf auch langfristig zu begleiten. Teilweise dauert die Begleitung mehrere Jahre und ist nicht selten von Rückschlägen und Krisen geprägt. Doch die Erfolge von so Vielen, die hartnäckig ihre beruflichen Ziele verfolgt haben, machen Mut, dran-ubleiben: Dies gilt für uns als Projektmitarbeitende genauso wie für die Teilnehmenden, die diesen Weg noch vor sich haben.

Da in das Teilprojekt 1 grundsätzlich auch Personen mit Arbeitsverbot aufgenommen werden können, kostet dann auch die Prüfung, ob und durch welche Schritte das Arbeitsverbot wieder aufgehoben werden könnte, einen erheblichen Teil der Arbeitszeit. Es ist einer der stark belastenden Aspekte unserer Tätigkeit, denn bei weitem nicht alle Arbeitsverbote können aufgehoben werden. Für diese Personen gibt es dann auch in unserem Projekt keine weitere Fördermöglichkeit.

Im **Teilprojekt 2** werden Personen, die selbst einen Flucht- oder Migrationshintergrund haben sowie Personen, die Kenntnisse aus den Hauptfluchtregionen mitbringen, zu beruflichen Integrationsbegleiter\*innen qualifiziert. Sie sind ehrenamtlich tätig und werden durch mehrere ergänzende Angebote im fachlichen Austausch mit Akteur\*innen im Themenfeld vernetzt. Hier wird der Empowermentansatz – neben dem ganz Offensichtlichen, Geflüchtete und Zugewanderte selbst zu Experten für die Begleitung

Neuzugewanderter bzw. Schutzsuchender im Ankommensprozess zu machen – auch dadurch gelebt, dass viele Austauschformate von Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund selbst gestaltet werden und sie somit ihre Expertise und Perspektive zu den jeweiligen Themen einbringen.

Last but not least: Die wichtige Rolle, die unsere Netzwerke bei unserer Arbeit spielen: Netzwerken natürlich, das müssen und tun wir alle mit Leidenschaft, und unser Dorf Hamburg mit dem berühmten Tor zur Welt ist im Themenfeld auch aus diesem Grund gut vernetzt. Deshalb hier nur zwei Aspekte, die im Kontext unserer Arbeit besonders wichtig erscheinen:

1. Ein tragfähiges Netz zu knüpfen, dauert seine Zeit, oft Jahre. Nur stabile und erprobte Netzwerke schaffen das notwendige institutionelle aber auch persönliche Vertrauen, Spielräume für kooperatives Handeln gemeinsam auszuloten und zu gestalten.

2. Die große Vielfalt in der Hamburger Angebotslandschaft bereichert mit ihren Ideen und oft lokalbezogenen Handlungsansätzen die Angebote der Regelförderung. Bedingt jedoch durch die häufig nur kurzfristig finanzierten Projektaktivitäten bleiben nicht wenige auch vielversprechende Ansätze für Viele unsichtbar und verschwinden, bevor sie die intendierte Wirkung nachhaltig entfalten können.

Aus unserer Perspektive trägt eine stabile Förderung von alten und neuen Ansätzen, die sich bewährt haben, dazu bei, für alle die Orientierung in diesem eh schon sehr diversifizierten Fördersystem zu behalten und damit auch dazu, dass Räder nicht so oft zweimal erfunden werden müssen...

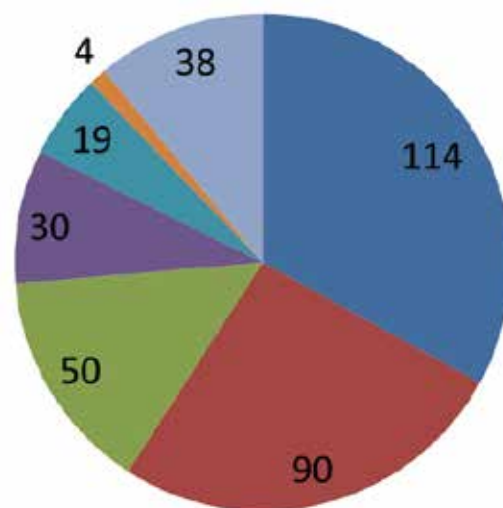
Die FLUCHTortnetzwerke haben ihre Tätigkeit oft als „Brücke ins Regelsystem“ beschrieben. Und das ist tatsächlich eine wichtige Funktion, natürlich nicht nur unserer Angebote:

Menschen mit geringen Kenntnissen des hiesigen Beratungs- und Hilfesystems und nicht selten negativ belasteten Vorerfahrungen in Bezug auf behördliches Handeln, orientieren sich zuallererst an Personen, denen sie ihr Vertrauen schenken. Dass diese Personen bei

irgendeinem Träger in irgendeinem Projekt arbeiten, ist für sie erstmal zweitrangig. Oft erst mit Hilfe dieser Ansprechpartner können die verschiedenen und voneinander abgegrenzten Funktionen zuständiger behördlicher Stellen erkannt und dementsprechend in Beziehung zu den persönlichen Zielen und Unterstützungsbedürfnissen gesetzt werden. Damit können wir die Tätigkeit von W.I.R für die Über-25-Jährigen und der Jugendberufsagenturen für die Unter-25-Jährigen und weitere Standorte der Regelförderung in der Beratung und Vermittlung von Geflüchteten unterstützen. Aus unserer Perspektive ist es gut und für die gesellschaftliche Teilhabe zielführend, dass wir Wege in das Regelsystem aufzeigen und wiederum das Regelsystem insbesondere bei der zeitintensiven Bearbeitung von Zugangshürden und ergänzenden Qualifizierungsangeboten auf uns verweist. Auf dieser Brücke herrscht in Hamburg also reger Verkehr in beide Richtungen.

Statistisch sieht die Projektwirkung dann so aus:

- Bisher erreichte Teilnahmen: **895**
- Davon mit einer Teilnahme über 8 Std: **345**



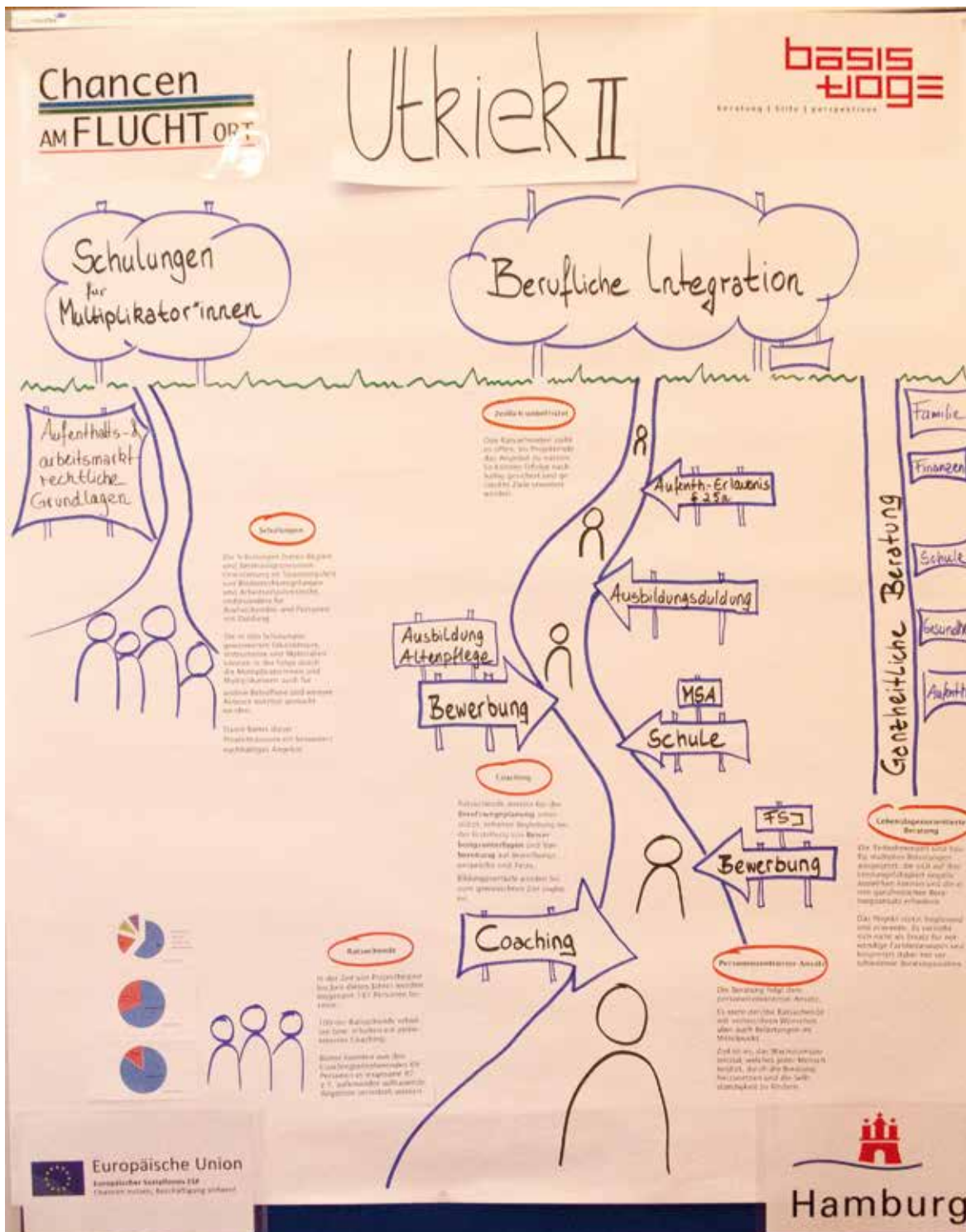
**Diese 345 Personen teilen sich so auf:**

- Qualifiziert INTERN
- Vermittelt in Qualifizierung EXTERN
- Vermittelt in Ausbildung
- Vermittelt in Arbeit
- abgebrochen ohne Erfolg
- Positiver Abbruch, z.B. wg. Qualifizierung oder Arbeit
- noch im Prozess

# Part 1 PROJEKTE

## PROJEKTANGEBOT 1, UTKIEK II basis & woge e.V.

Ausschnitt aus der Präsentation des Projektangebots in der Ankommensphase der Veranstaltung.



## Integration in Ausbildung und Arbeit.

### Der lange Weg zum Labskaus.

#### Ein Gespräch mit Rachid Ayad, Fachkraft im Gastgewerbe

Rachid hat im Sommer 2017 seine Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe erfolgreich abgeschlossen und ist seit 02/2019 in einem Restaurant mit regionaler Küche beschäftigt.

Der Weg von Rachid in die Ausbildung war für ihn nicht einfach. Schon der Erwerb seines Schulabschlusses hier in Hamburg war nicht selbstverständlich, hat er doch in seinem Herkunftsland die Schule nicht besuchen können. Es hat ihn viel Engagement und Durchhaltevermögen gekostet, sich nicht entmutigen zu lassen und seinen Wunsch nach einer Ausbildung zu verfolgen. Zuspruch von außen war dabei leider keine Selbstverständlichkeit.

Über das Projekt utkiek (dem Vorgängerprojekt von utkiek II) hat Rachid dann Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und damit verbunden auch der Beantragung der Beschäftigungserlaubnis und aller anderen administrativen Angelegenheiten bekommen. Neben konkreter Unterstützung bei der Ausbildungssuche (Bewerbungen schreiben, Stellen suchen, etc.) erhielt Rachid aber auch stabilisierende Gespräche und, wenn man das so sagen will, einfach ein offenes Ohr für die alltäglichen Sorgen und Probleme.

Als es am Ausbildungsbetrieb immer wieder zu verbalen Entgleisungen kam und Rachid Diskriminierung erfahren musste, war es das Projekt Utkiek, welches sich um Konfliktmoderation und letztendlich den Wechsel des Ausbildungsplatzes kümmerte. Hier eine feste Ansprechperson zu haben, die begleitet und stützt, hat Rachid die Kraft und den Mut gegeben nicht aufzugeben, sondern auch weiterhin an sein Ziel zu glauben.

Heute steht vor uns ein selbstbewusster junger Mann, der klare berufliche Ziele hat und diese eigenständig verfolgt.



**Rachid** Projektteilnehmer utkiek (rechts) im Gespräch mit **Jonas Kohlschmidt**, basis&woge

*Hallo Rachid, danke, dass Sie sich heute Zeit genommen haben, um uns ein wenig von Ihrem Werdegang und Ihren Erfahrungen aus dem Projekt UTKIEK II zu berichten. Durch die Projektmitarbeiterinnen habe ich ja schon erfahren, dass Sie auch bereits im Vorgängerprojekt Kontakt zu basis & woge hatten.*

**Ja, das stimmt – zum ersten Mal war ich Anfang 2015 dort zur Beratung.**

*Erzählen Sie doch einmal – was machen Sie jetzt gerade beruflich?*

**Im Sommer 2017 habe ich meine Ausbildung abgeschlossen und arbeite seitdem als Fachkraft im Gastgewerbe.**

**Seit Februar diesen Jahres arbeite ich bei meinem aktuellen Arbeitgeber – das ist ein Restaurant, in dem übrigens typisch norddeutsche regionale Küche gekocht wird.**

**Ich weiß also jetzt, was Kartoffelkuchen und Labskaus ist...**

*Das klingt, als wenn Ihnen Ihre Arbeit Spaß macht und Sie gut angekommen sind im Arbeitsleben.*

**Ja, ich bin da wirklich zufrieden und auch glücklich, dass ich eine Arbeit machen kann, die mir Spaß macht.**

*Wie haben Sie denn Ihren beruflichen Weg gefunden? Wie war es für Sie hier in Hamburg in Ausbildung zu kommen?*

Das war am Anfang gar nicht so einfach für mich. Wissen Sie, ich bin in meiner Heimat gar nicht zur Schule gegangen. Ich musste hier in der Schule alles nachholen.

Da musste ich mich ganz schön durchkämpfen um meinen Weg zu finden. Und habe damit alle überrascht, dass ich es geschafft habe.

*Was oder Wer hat Sie denn unterstützt?*

Ich habe Hilfe bei basis & woge bekommen. Im letzten Schulhalbjahr hat man mir dort bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz geholfen. Die haben mit mir zusammen geschaut, welcher Beruf mich interessiert und was ich einmal machen kann. Man hat mich da ernst genommen mit meinen Wünschen.

Und dann aber auch bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz, als ich den wechseln musste. Und nach Ausbildungsende auch, bei der Suche nach einer Anstellung.

*Ah, dann haben Sie also mit den Projektmitarbeiterinnen ganz konkret die Bewerbungen geschrieben und sich auf die Bewerbungsgespräche vorbereitet?*

Ja, genau, das haben wir gemacht.

Die haben mir aber auch immer zugehört, als ich z.B. von den Problemen im Betrieb gesprochen habe. Wissen Sie, die Kollegen dort haben immer auf mir rumgehackt, bei jedem Wort was nicht in perfektem Deutsch war, wurde gemeckert. Ich habe mich wirklich schlecht gefühlt.

Gemeinsam mit basis & woge habe ich versucht, die Probleme in der Firma zu besprechen und Lösungen zu finden. Aber als das nicht klappte, habe ich vom Projekt Hilfe bekommen und mir wurde Mut gemacht, einen neuen Betrieb zu suchen.

*Was wünschen Sie sich denn für Ihre Zukunft?*

Na ja, ich wünsche mir, endlich einen sicheren Aufenthalt zu haben. Wissen Sie, die Duldung hemmt alles. Ich kann z.B. meine Familie nicht besuchen, die ich schon so lange nicht gesehen habe.

*Was wäre Ihnen denn wichtig dem Publikum noch mit auf den Weg zu geben?*

Für andere, die neu nach Hamburg kommen, würde ich mir wünschen, dass sie schneller einen sicheren Aufenthalt bekommen und in ihren Wünschen ernst genommen werden.



## PROJEKTANGEBOT 2, PERLE II

verikom e.V.

Ausschnitt aus der Präsentation des Projektangebots in der Ankommensphase der Veranstaltung.



## Inklusion im doppelten Sinne.

Teilhabe von Geflüchteten unterstützt Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Ein Gespräch zwischen Christine Siems, Leben mit Behinderung Hamburg, Bereichsleitung Unterstütztes Wohnen Süd/Mitte, Rami Mdah und Majed Alhaddad, Assistenzkräfte.



Stellen sich Fragen und geben Antworten:  
Majed Alhaddad, Christine Siems und  
Rami Mdah

In dem etwa zehnminütigen Gespräch interviewten sich die drei Gesprächspartner\*innen gegenseitig zu ihrem beruflichen Werdegang und welche besonderen Herausforderungen und welchen Mehrwert es für Beschäftigte wie auch für den Träger von Leben mit Behinderung Hamburg bedeutet, Geflüchtete zu beschäftigen. Der folgende Text fasst das Gespräch zusammen:

**Majed Alhaddad** ist 31 Jahre alt und kommt aus Syrien. Zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Assistenzkraft bei Leben mit Behinderung Hamburg (LmBH) ist der junge Mann bei MiMi – das Gesundheitsprojekt “mit Migranten für Migranten“ tätig.

Ende 2015 ist er nach Deutschland gekommen und seitdem ist er mit dem Projekt PerLe II und den Mitarbeitenden aus dem Projektangebot bei verikom in Verbindung. Während seines Asylverfahrens hat er dort Anfang 2016 ein berufliches Kommunikationstraining absolviert und über die DTZ-Prüfung das B1-Zertifikat erhalten. Doch auch nach Kursende nutzte Herr Alhaddad das Projektangebot noch mehrfach, vor allem auch, um sich bei seiner Arbeitssuche und im Bewerbungsprozess unterstützen zu lassen.

**Rami Mdah** ist vor fünf Jahren aus Syrien nach Deutschland gekommen. Bevor er zu PerLe II kam, hatte er schon mehrere Deutschkurse absolviert, aber danach hat er sich, so sagt er, „erstmal verlaufen, weil ich keine Entscheidung treffen konnte, was ich machen musste“.

Die bisher besuchten Kurse hatten also Herrn Mdah zwar sprachlich vorangebracht, aber er hatte noch keine Orientierung, wie er auf dem Arbeitsmarkt in Hamburg Fuß fassen könnte. Herr Mdah war in Damaskus in leitender Position in der Sozialbehörde tätig, verfügt jedoch fluchtbedingt über keinerlei Nachweise seiner dortigen Tätigkeit. Auch seine Schul- und Ausbildungszeugnisse sind im Krieg verloren gegangen, sodass er in Deutschland noch einmal ganz von vorne anfangen musste.

Während seiner (beruflichen) Neuorientierung hat Herr Mdah das berufliche Kommunikationstraining bei PerLe als wichtige Unterstützung wahrgenommen. Er fasst das in eigenen Worten für sich so zusammen: „Eigentlich begann da meine Entwicklung in verschiedenen Bereichen: z. B. Politik, gesellschaftliche Orientierung, Bildung, eigene Kompetenzen erkennen und beschreiben, Lebenslauf und Bewerbung schreiben, Vorstellungsgespräche und so weiter“.

*Wie kamen Herr Mdah und Herr Alhaddad zu Leben mit Behinderung und was sind ihre Aufgaben dort?*

Für Herrn Mdah spielte das Projekt PerLe II eine große Rolle, mit dessen Unterstützung er ein Praktikum bei LmBH machen konnte. Daraus entwickelte sich dann die Möglichkeit, dort als Assistenzkraft tätig zu sein.

Er hat bereits in zwei Wohngruppen des Trägers gearbeitet. In diesem Bereich werden Menschen versorgt, die Hilfe brauchen, z.B. (psychische) Unterstützung, Motivation in der Alltagsbewältigung, Medikamentenversorgung, spazieren gehen, kochen, Probleme lösen, Pläne konkretisieren.

Auch Herr Alhaddad kam durch die Vermittlung von PerLe II zu seiner Tätigkeit bei Leben mit Behinderung. Dort arbeitet er bei den sozialen Diensten West. Als Assistenzkraft begleitet er die Angebote im Treffpunkt. Außerdem hat Majed Alhaddad einzelne Klienten, die er im Rahmen der Sozialpädagogischen Familienhilfe in ihrem Alltag unterstützt. Die Hälfte der Familien spricht noch kein Deutsch, also verrichtet er seine Tätigkeiten sowohl auf Deutsch als auch auf Arabisch.

Anschließend wenden sich die beiden Männer an ihre Vorgesetzte, Frau Siems, mit der Frage: *Wie seid ihr darauf gekommen, mit Geflüchteten zu arbeiten? Und was muss jemand können, um bei Leben mit Behinderung Hamburg zu arbeiten?*

Christine Siems beschreibt, wie das Team von PerLe II Kontakt zu Leben mit Behinderung Hamburg aufgenommen und seine Arbeit vorgestellt hat. Da in vielen Einrichtungen von LmBH dringend (Fach-)Kräfte gesucht werden, hat der Träger gerne Praktikumsplätze angeboten.

Frau Siems berichtet, dass die Mitarbeitenden an erster Stelle Lust und Freude an der Arbeit mit Menschen mit den unterschiedlichsten Assistenzbedarfen mitbringen müssen, oder noch niedrigschwelliger: neugierig und aufgeschlossen sein müssen. Außerdem ist es wichtig, dass ein Minimum an Deutschkenntnissen vorhanden ist, denn bei dieser Arbeit geht viel über das Sprechen.

Dann wechselt das Gespräch zum Thema, welche Vor- und Nachteile der Träger sieht in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung. Frau Siems beschreibt den Vorteil:

**Wir finden Menschen, die wir für unsere Arbeit begeistern können, denn der Fachkräftemangel ist auch bei uns hoch. Schwierig ist manchmal das Bild von Behinderung bei Neuzugewanderten bzw. Geflüchteten, das weicht von unserem hier in Hamburg und bei unserem Träger entwickelten ab. Geflüchtete haben oft ein beschützendes Bild, nehmen Menschen mit Behinderung eher Dinge ab und fordern sie nicht. Deshalb sei es auch wichtig, dass Arbeitgeber und neuzugewanderte Arbeitnehmer\*innen darüber in engem Dialog bleiben, denn LmBH will seine Klient\*innen unabhängig machen für ein, so weit wie möglich, selbstbestimmtes Leben.**

**Manchmal ist das Warten auf eine Arbeitserlaubnis auch langwierig und die Teams müssen auf die notwendige Unterstützung warten, aber da hilft ja zum Glück das Team von PerLe.**

Zum Schluss möchten Herr Alhaddad und Herr Mdah von ihrer Kollegin noch wissen:

*Welche Unterstützung bekommen geflüchtete Mitarbeiter\*innen bei Leben mit Behinderung Hamburg?*

Frau Siems berichtet, dass LmBH die Mitarbeiter\*innen durch vielfältige Fortbildungen fördert, gerade auch zum Einstieg in das Arbeitsfeld. Aber auch Deutschkurse, Ausbildungen, und ein fachspezifisches Studium werden gefördert.

Auch Frau Siems hat noch eine letzte Frage an Herrn Alhaddad und Herrn Mdah:

*Was wünscht ihr euch für eure Zukunft?\**

Herr Alhaddad wünscht sich vor allem, dass er sein Leben hier in Deutschland frei gestalten kann und dass er einen wirklich sicheren Aufenthalt hat, ohne Befristung. Außerdem wünscht er sich, in diesem Land mehr Wohl und mehr Ruhe zu haben. Es ist, sagt er „eine schwierige Zeit, auch für Deutschland, die ihm ein bisschen Sorgen macht“.

Mit seiner Arbeit bei LmBH ist er sehr zufrieden und möchte dort weiterarbeiten.

Herr Mdah freut sich sehr über seine aktuelle Tätigkeit bei LmBH und möchte dort noch viele Erfahrungen sammeln und dann irgendwann nochmal an der Universität studieren.





*Freuen sich über die gute Zusammenarbeit:  
die Projektverantwortliche von PerLe, Barbara Feige mit Rami Mdah, Christine Siems und Majed Alhaddad*

## Qualifizierung, Begleitung und Vermittlung von Menschen mit ungesichertem Aufenthalt:

**Nur wer ein Bewusstsein über sein Selbst hat, kann Selbst-Bewusstsein erlangen und auch ausstrahlen.  
Barbara Feige, Projekt PerLe II**

Vielen herzlichen Dank für dieses Gespräch, es hat gut veranschaulicht, was es braucht, um sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Mein Name ist Barbara Feige, ich bin die Projektverantwortliche des Projektes PerLe II - Perspektiven für ein Leben in Hamburg von verikom. Diese beiden Teilnehmer von PerLe haben ja wirklich eine Erfolgsgeschichte präsentiert!

Leider sind wir nicht immer so erfolgreich und das hat sehr unterschiedliche Gründe. Hier sind die Restriktionen zu nennen, die oft mit den Aufenthaltspapieren verbunden sind.

Ich möchte Ihnen ein Beispiel geben: Frau A. aus Aserbaidschan, 37. J. alt, lebt seit 15 Jahren in Deutschland. Sie hatte 14 Jahre ein Arbeitsverbot, also bis vor einem Jahr.

In einem Krankenhaus absolvierte sie einen erfolgreichen Probetag in der Patientenversorgung. Als es dann an die Erstellung der Vertragsunterlagen gehen sollte, stellte der Betrieb fest, dass ihre Duldung nur ein halbes Jahr Gültigkeit hat. Da die Verträge aber grundsätzlich für ein Jahr ausgestellt würden, lehnte der Betrieb eine Beschäftigung von Frau A. ab. In einem sehr ähnlichen Fall haben wir erreichen können, dass der Betrieb sich darauf eingelassen hat, die Teilnehmerin trotz der kurzen Duldung einzustellen. In diesen Fall hatten wir aber auch einen langjährigen vertrauensvollen Kontakt zu der Personalchefin.

In einem Zeitungsartikel habe ich jüngst gelesen, was Gewinner ausmacht: Entscheidungen treffen, sich große Ziele setzen, 110 Prozent geben. Das setzt voraus, dass ich in der Lage bin, eigene

Entscheidungen zu treffen, mir Ziele zu setzen und 110 Prozent zur Verfügung habe. Oft stehen dem bei Geflüchteten die prekären Lebensumstände und die ungeklärte Aufenthaltssituation entgegen.

Empowerment bedeutet wörtlich übersetzt „Selbstbefähigung“, es geht hierbei um die Stärkung von Autonomie und Eigenmacht. Ziel ist ein besseres Leben nach eigenen Maßstäben.

Bei PerLe arbeiten wir grundsätzlich nach dem Prinzip des Empowerment und mit den Stärken der Teilnehmenden. Nur wer ein Bewusstsein über sein Selbst hat, kann Selbst-Bewusstsein erlangen und auch ausstrahlen.

In unserem Kommunikationstraining zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt arbeiten wir intensiv mit den einzelnen Teilnehmer\*innen und der Gruppe, um die eigenen bereits vorhandenen Ressourcen - die persönlichen Schätze - wahrzunehmen und zu erweitern.

Ziele, ob große oder kleine, sind entscheidend für die Entwicklung und ein wichtiger Bestandteil des Trainings. Nur wenn ich weiß, wo mein Ziel liegt, kann ich meinen Weg finden.

Die Teilnehmenden lernen Recherchetechniken und den Umgang mit verschiedenen Formaten von Bewerbungsprozessen, sie bekommen Computer-Grundlagen vermittelt. Sie üben, sich selbst zu präsentieren sowie ihre Interessen konstruktiv zu vertreten. Hier wird immer auch die Kompetenz und das Feedback der Gruppe genutzt.

Ressourcenverluste besitzen stärkere Auswirkungen als Ressourcengewinne!

Da setzt unsere Arbeit an, denn die Gefahr, dass Geflüchtete in der Zeit des ungesicherten Aufenthalts einen Teil ihrer Ressourcen verlieren, ist groß. Wir versuchen mit unseren Angeboten, die Ressourcen der Teilnehmenden zu sichern und zu erweitern.

Zum Abschluss möchte ich noch einmal darauf hinweisen, dass dieser Prozess Zeit braucht: Zeit zum Ankommen, zum Verarbeiten dessen, was hinter einem liegt, Zeit die Ängste vor der fremden Sprache abzubauen und die Sprache lieben zu lernen und Zeit zur Entwicklung und selbstbewussten Verfolgung der eigenen beruflichen Perspektiven.

Setzen wir uns gemeinsam dafür ein, dass die Menschen die Zeit bekommen, die sie brauchen!

Vielen Dank!

*Nicht für jeden der Projektteilnehmenden ist die Integration in Arbeit erfolgreich. Der Beitrag von Frau Feige zeigt auch die Schattenseiten von langjährigen Integrationsbemühungen der Teilnehmenden.*



## PROJEKTANGEBOT 3, BIB GM-Jugendhilfe GmbH

Ausschnitt aus der Präsentation des Projektangebots in der Ankommensphase der Veranstaltung.



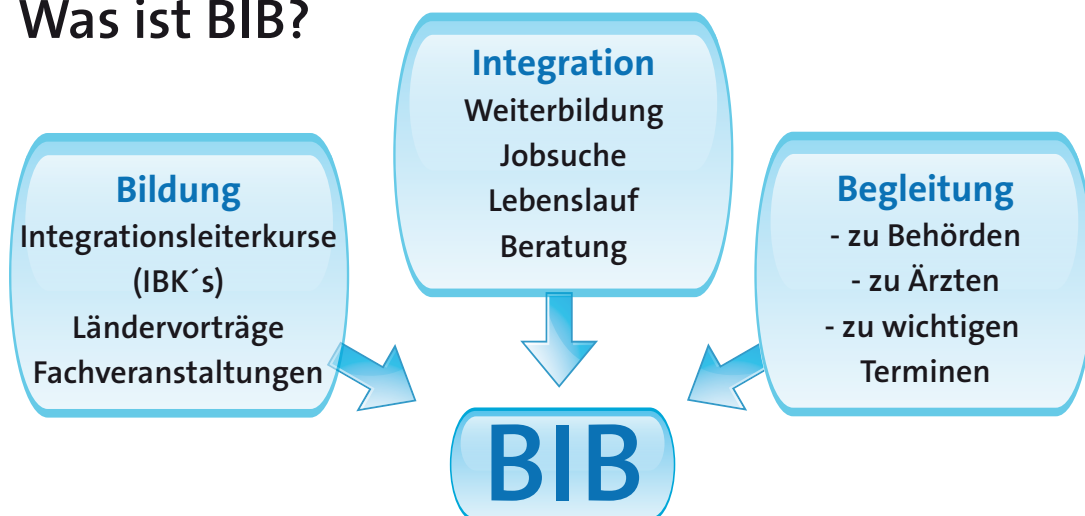
## Damit auf dem langen Weg in die Zivilgesellschaft nicht die Puste ausgeht.

Die Rolle von Angeboten für ehrenamtliche Integrationsbegleiter\*innen.

Eine enge Kooperation zwischen Haupt- und Ehrenamt war und ist in Hamburg einer der wesentlichen Faktoren, warum die Aufnahme, Versorgung und die gesellschaftliche Neuorientierung von einer so hohen Zahl an Geflüchteten seit 2015 insgesamt gelingt, auch wenn dies die Ehrenamtlichen vor herausfordernde, sie berechtigterweise teils überfordernde Aufgaben

stellt. Deshalb ist es umso wichtiger, dass das außerordentlich hohe ehrenamtliche Engagement der Hamburger Zivilgesellschaft in diesem Bereich kontinuierlich durch Qualifizierung, Begleitung, Vernetzung und durch die Organisation eines fachlichen Austausches zu den besonders gefragten Themen unterstützt wird. Wie das Teilprojekt BIB des Trägers GM-

### Was ist BIB?



### Arbeitsmarktorientierte Integrationsbegleiterkurse (IBK)



Jugendhilfe mit seinem Angebot dazu beiträgt, erörterten Projektmitarbeitende in einem Gespräch mit ehrenamtlich tätigen Integrationsbegleiterinnen.

Viele Wege führen in die Gesellschaft. Den richtigen für sich zu finden, dabei wollen wir die Menschen unterstützen. Die drei Integrationsbegleiterinnen wurden durch das Projekt qualifiziert und durch weitere Projektangebote in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit vernetzt und begleitet.

Alle hatten eine hohe eigene Motivation und ein großes Informationsbedürfnis, weshalb sie in ihrer Freizeit an sechs Abenden an dem kostenlosen Kurs teilnahmen. Ihnen ist es wichtig, dass geflüchtete Menschen gut in der Mitte der Hamburger Gesellschaft ankommen können. Eine Interviewte arbeitet bei der Jugendberufsagentur im beruflichen Kontext mit Geflüchteten, eine weitere ist im Kitabereich tätig und die dritte hat innerhalb ihrer ehrenamtlichen Arbeit mit geflüchteten Menschen zu tun.

Sie berichteten, wie wichtig es ihnen war, detailliertere Hintergrundinformationen zu den Hauptfluchtländern zu erhalten, genauso zu

Asylbeantragung und -gewährung, aber auch zu so praktischen Themen „wie unterstützt man Geflüchtete bei der Wohnungssuche“. Sehr praktisch fanden alle das Handout, in dem sie auch lange nach dem Kurs Informationen und Adressen nachschlagen können. Die ausgebildeten Integrationsbegleiter\*innen haben auch weitere Projektangebote genutzt wie Workshops, Bewerbungshilfetraining oder den Fachaustausch zu Flucht & Trauma. Ein Punkt war allen ehemaligen Teilnehmer\*innen besonders wichtig: Der Austausch mit anderen Integrationsbegleiter\*innen über die jeweiligen Erfahrungen in der Begleitung von geflüchteten Menschen.

Eine Teilnehmende, auf deren Initiative das BIB-Projekt regelmäßig Länderinputs bei den Jugendberufsagenturen gibt, erläuterte, wie wertvoll dieses Angebot für die Mitarbeitenden dort sei und dass es stark nachgefragt werde.



Von rechts: **Ines Greizer** Projektverantwortliche im Projekt BIB, im Gespräch mit **Milene Chami** Erzieherin/ Integrationsbegleiterin, **Parwaneh Sadeghi** ehrenamtliche Integrationsbegleiterin sowie **Gerburg Zurholt** Jugendberufsagentur/Integrationsbegleiterin



## Part 2 GESPRÄCHSKREISE

### POTENTIALE FÜR DIE WEITERENTWICKLUNG VON SPRACHFÖRDERANGEBOTEN

- Moderation:** Ute Köhler IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, passage gGmbH  
**Dokumentation:** Franziska Voges Koordination Chancen am FLUCHTort Hamburg  
**Teilnehmende:** Vertreter\*innen von zuständigen Abteilungen der Fachbehörden, Weiterbildungsträger, Kammern, Ehrenamtlichenorganisationen, freiberufliche Kursleitungen, Teilnehmende aus dem Projektverbund „Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus“

#### Ausgangslage

Als eines von wenigen Angeboten sind öffentlich geförderte Sprachkurse aus dem Gesamtprogramm Sprache das Format, an dem die große Mehrheit der Neuzugewanderten teilnimmt. Ihnen kommt demnach in der Phase der (Erst-)integration eine besondere Bedeutung für die weitere Ausgestaltung der gesellschaftlichen und beruflichen Integration zu.

Auch vor dem Hintergrund der hohen Flüchtlingszuwanderung haben der Bund und das Land Hamburg Angebote zum Deutschspracherwerb weiterentwickelt mit folgenden wesentlichen Zielen:

- Sicherstellung eines möglichst frühzeitigen Einstiegs in den Erwerb von Deutschsprachkenntnissen für die Mehrheit der Neuzugewanderten
- Zeitige Kombination von allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Elementen
- Überbrückung von Übergängen zwischen Startterminen verschiedener Kursformate im Sinne einer kontinuierlichen Aktivierung der Teilnehmenden
- Schaffung zusätzlicher Sprachanlässe nach/während des Sprachkursbesuches (in Hamburg zum großen Teil ehrenamtlich organisiert)

Darüber hinaus wurden auch Ansätze entwickelt, die insbesondere für Personen für die Weiterentwicklung ihrer Deutschkenntnisse förderlich waren, die in klassischen – überwiegend kognitiv ausgerichteten – Sprachkursen geringe/keine sprachlichen Fortschritte über das A2-Niveau hinaus machen. Diese Ansätze kombinieren praxisbezogenen Aufgaben mit Spracharbeit (in Hamburg sowohl haupt- und ehrenamtlich organisiert).

Im Gesprächskreis wurden mehrere Aspekte, wie der Prozess der Sprachförderung möglichst teilnehmer- und handlungsorientiert gestaltet werden kann, unter drei Fragestellungen diskutiert:

#### 1. Welche wesentlichen Erfolge und Probleme werden bei der Durchführung der Sprachkurse im Gesamtprogramm Sprache aktuell gesehen und welche Spielräume sind bei der Durchführung der Kurse vorhanden?

Es herrschte Konsens im Gesprächskreis, dass die seit 2005 im Kontext des Zuwanderungsgesetzes angeschobene Entwicklung, Sprachförderung zu einem verbindlichen Teil der Regelförderung zu machen, zentraler Grundstein für die Integration von (Neu-)zugewanderten und Geflüchteten in Deutschland ist und die Kurse aus dem Gesamtprogramm Sprache vielen Neuzugewanderten einen guten Start im neuen Land ermöglicht.

Vertreter\*innen von Weiterbildungsträgern, die diese Kurse anbieten (Integrationskurse, Berufssprachkurse/DeuföV), problematisierten jedoch die Art der Durchführung, die durch die starke Ausrichtung der Kursformate auf die Abschlussprüfung (entsprechende telc Formate nach GER) vor allem eine Lernprogression im Sinne des „teaching to the test“ befördert. Besonders lernschwache Teilnehmende setzt diese Art der Kursgestaltung bzw. des Kursschlusses unter Druck. Nicht bestandene Prüfungen wirken für sie besonders demotivierend. Für bestimmte Teilnehmergruppen besteht die Motivation, an diesen Kursen und Prüfungen teilzunehmen – anders als durch den GER ursprünglich intendiert – nicht in erster Linie darin, durch die attestierten Sprachniveaus eine Orientierungs-

hilfe zur Selbst- und Fremdeinschätzung der erworbenen Sprachkenntnisse zu erhalten, sondern darin, mit dem (B1- bzw. B2-) Zertifikat die formale Voraussetzung für die Aufenthalts-sicherung und/oder den Zugang zu bestimmten Förderinstrumenten der beruflichen Weiterbildung durch Arbeitsagentur bzw. JobCenter zu erwerben. Steht diese Sekundärmotivation im Vordergrund, konterkariert sie das eigentliche Ziel des Gesamtprogramms Sprache, nämlich die gesellschaftliche und berufliche Integration durch Erwerb der deutschen Sprache zu befördern. Die Gefahr besteht, dass durch negative Erfahrungen im Spracherwerbsprozess die Teilnehmenden entmutigt werden, ihre vorhandenen Kompetenzen, auch mit Unterstützung der Regelförderung, weiterzuentwickeln. Zusätzlich erschwere die Verpflichtung zur Kursteilnahme durch das Jobcenter und der Vorrang, diese Kurse vor dem Besuch anderer Maßnahmen zu absolvieren, die Entwicklung von alternativen Förderwegen für die Gruppe von Teilnehmenden, bei denen der Kursverlauf relativ früh keinen weiteren Lernfortschritt in diesem Lernsetting erwarten lässt.

Um den Prüfungsdruck zu verringern, wurden aus der Runde kursbegleitende Angebote vorgeschlagen, wie ein ergänzendes Coaching, eine gesonderte Prüfungsvorbereitung, sowie eine Vernetzung zwischen Kursangebot und vor allem direkt vor Ort organisierten Angeboten, die die Kommunikation auf Deutsch in anderem Kontext ermöglicht.



Vertreter\*innen des BAMF entgegneten auf die Kritik des hohen Prüfungsdrucks verbunden mit dem B1-Zertifikat, dass in Bezug auf den Integrationskurs die DTZ-Prüfung aus diesem Grunde ja eine skalierte Prüfung sei und seitens des BAMF auch die A2-Prüfung bereits als erfolgreiche Teilnahme am Integrationskurs gewertet werde. Insgesamt würden damit ein sehr hoher Prozentsatz der Prüfungsteilnehmenden den Kurs mit einem positiven Ergebnis abschließen. Aus der Perspektive des BAMF wäre ggf. auch eine Unterbrechung des Kurses möglich, wenn eine weitere Teilnahme zu dem Zeitpunkt keinen weiteren Lernfortschritt erwarten lasse. Da in der Runde JobCenter und Arbeitsagentur nicht vertreten waren, konnte deren Perspektive auf diese Option nicht in die Diskussion einfließen.

## **2. Welche der in den letzten Jahren entwickelten Ansätze in der haupt- und ehrenamtlich organisierten Sprachförderung/beruflichen Weiterbildung können Impulse für die Weiterentwicklung von Sprachkursangeboten der Regelförderung geben? Und wie kann der Integrationsort und das Setting „Sprachkurs“ in der Alltagsrealität der Teilnehmenden mit weiteren typischen Orten/Settings verzahnt werden, die für die Teilhabe an Zivilgesellschaft und Arbeitsmarkt von Bedeutung sind?**

Vertreter\*innen von Sprachkursanbietern und Anbietern von eher praxisbezogenen Formaten (z.B. Werkstattangeboten, Informationsangebote zur beruflichen Weiterbildung, praxisbezogene Kompetenzfeststellungen) nannten als Positivbeispiele, dass die Kombination von Sprachförderung und praxisbezogenen Formaten dazu führen würde, dass die Teilnehmenden mit einer neuen Motivation in die Sprachkurse gehen würden und diese beiden Formate sich gegenseitig gut ergänzen würden. Voraussetzung sei ihrer Erfahrung nach allerdings, dass bei einer zeitlich parallelen Organisation die Angebote lokal dicht beieinander liegen bzw. aufsuchend organisiert würden und die jeweiligen Anbieter bereit seien, sich auf die damit verbundene Mehrarbeit durch Absprachen, Kommunikation und Information aller an der Kursdurchführung und –teilnahme Beteiligten einzulassen. An dieser Stelle wurde proble-

matisiert, dass die Integration von externen Angeboten in Sprachkurse, aufgrund der sehr kompakten Inhalte und der damit verbundenen straffen Durchführung der Sprachkurse, seine Grenzen habe. Nicht zuletzt obliege es den (oft freiberuflich tätigen) Kursleitungen zu entscheiden, wie sie den Kurs gestalten und welchen Spielraum sie für die freiwillige und daher auch nicht honorierte Kooperation mit externen Anbietern sehen.

Zu der Rolle von Lern- und Bezugsorten außerhalb der Kurse berichteten Kursleitungen von positiven Effekten, die mit Kursexkursionen einhergehen. Nicht nur, dass die Teilnehmenden darüber oft erstmals mit für sie durchaus relevanten Einrichtungen und Orten in Hamburg in Kontakt kommen würden, sie würden durch die eigenverantwortliche Vorbereitung und Mitgestaltung der Exkursion auch wichtige Inhalte der Kurscurricula (wie Nutzung ÖPNV, Planung von gemeinsamen Veranstaltungen, Kennenlernen von Beratungseinrichtungen etc.) ganz praxisorientiert erarbeiten. Eine Kursleitung von PerLe II ergänzte, dass es hier wichtig sei, dass die Kursformate den Kursleitungen möglichst viel Freiräume lassen würden, wie sie mit der konkreten Teilnehmergruppe die Lernziele am effektivsten bearbeiten können. Dabei käme es gerade bei Personen, die aufgrund ihrer schwierigen Lebenssituation oft große Mühe hätten, sich auf das Kursgeschehen zu konzentrieren, darauf an, durch die gewählte Didaktik und Methodik erstmal an den damit verbundenen Lernblockaden zu arbeiten. Dies erfordert eine große methodische Bandbreite seitens der Kursleitung, in der nicht nur rein kognitiv ausgerichtete Lernangebote zum Tragen kämen. Beispiele sind Elemente aus der Theaterarbeit oder weiterer kreativer Methoden. Ein Teilnehmer aus dem beruflichen Kommunikationstraining bei PerLe bestätigte, dass ihm sowohl die Vielfalt der Themen und Aufgaben in diesem Kurs wie auch der von der Kursleitung beschriebene Ansatz sehr geholfen hätte, im Kurs freier und selbständig zu agieren als in anderen zuvor besuchten Kursen, sich als Teil einer Gruppe für die gemeinsame Kursarbeit verantwortlich zu fühlen und die Erfahrung zu machen, dass „selbst die deutsche Sprache“ Spaß machen könne.

### **3. Welche Potentiale für die zukünftige Weiterentwicklung in der Sprachförderung gibt es? Welche Rolle, auch im Sinne eines Empowerments, spielen die Kursteilnehmenden selbst bei der Ausgestaltung des Lernangebots?**

Um eine bessere Verzahnung zwischen Sprachkursformaten und weiteren integrativen Angeboten für (Neu-) zugewanderte und Geflüchtete zu ermöglichen, war ein Vorschlag aus der Runde, zu Beginn der Sprachkurse nicht nur wie bisher einen bis zwei Tage für die Einstiegsphase zu planen, sondern die erste Woche für die Vorstellung und Vernetzung mit den Kooperationspartnern einzuplanen und dies in den Fortgeschrittenenkursen thematisch gemeinsam mit den Teilnehmenden zu gestalten. Darauf könnte dann im weiteren Kursverlauf zurückgegriffen werden.

Wichtig wäre es auch, im Rahmen der vorhandenen Kursdurchführungen Reflexionsmöglichkeiten zur Lernprogression für die Verantwortlichen der Kursorganisation und Kursdurchführung sowie die Kursteilnehmenden zu schaffen. Dies ist besonders dann von Bedeutung, wenn nach hoher Anfangsmotivation und sichtbaren Lernfortschritten, Stagnation bzw. Rückschritte sichtbar werden und gegensteuernde Maßnahmen (Pausieren, Kurswechsel, andere Formate von Lernsettings etc.) in den Blick genommen werden müssten.

Teilnehmende, die an verschiedenen Formaten von Sprachkursen teilgenommen hatten, äußerten den Wunsch, selbst mehr bei der inhaltlichen Planung und Kursgestaltung gehört zu werden. Sie schlugen vor, einen Austausch zwischen verschiedenen Maßnahmen zu ermöglichen, in denen sie unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, was ihr persönliches Weiterkommen betrifft. Sie würden gerne ihre Expertise als Lernende und nicht zuletzt als Migrant\*innen einbringen.

Die Vertreter\*innen des BAMF zeigten sich an den best practice Beispielen interessiert und an einem weiteren fachlichen Austausch zu den Möglichkeiten, Spracherwerb und (berufliche) Praxis miteinander zu verzahnen



## GEEIGNETE BEWERBER\*INNEN FÜR AUSBILDUNG/BESCHÄFTIGUNG FINDEN.

**Chancen von zielgruppensensiblen/addressatenorientierten Bewerbungsverfahren nutzen.**

**Moderation/Dokumentation:** Eliza Sarr, basis & woge e.V./IQ-Projekt „migration works!“

**Teilnehmende:** Mitarbeitende von mehreren Fachbehörden und -ämtern, der Jugendberufsagentur, Weiterbildungsträgern und Betrieben

### Ausgangslage

Nicht selten scheitern Bewerber\*innen mit Flucht- oder Migrationshintergrund an diversen Hürden im Bewerbungsverfahren. Alternativ angelegte Bewerbungsprozesse zeigen, dass auch diese Personengruppe aufgrund ihrer mitgebrachten Kompetenzen und Potentiale Betriebe von sich überzeugen können und so die betriebliche Eingliederung gelingt.

Der Gesprächskreis hatte es sich zum Ziel gesetzt, Gelingensbedingungen für Bewerbungsverfahren zu identifizieren, die die besondere Ausgangslage von zugewanderten Bewerber\*innen mit Flucht- oder Migrationsbiografie in den Blick nehmen.

Nach kurzer Vorstellung aller Teilnehmenden fand eine rege Diskussion in der Runde statt. Der Austausch orientierte sich dabei an drei aufeinander aufbauenden Fragestellungen:

### 1. Utopie und Wirklichkeit: Wie erleben die Teilnehmenden des Gesprächskreises die Bewerbungssituation in der Praxis?

Onlineverfahren sind besonders für große Unternehmen nachvollziehbarerweise ein gängiges Instrument, um geeignete Bewerber\*innen zu gewinnen. Für Geflüchtete stellt dieser Zugangsweg häufig eine große Hürde da. Sie verfügen nicht über die digitalen Möglichkeiten oder auch die gewünschten Dokumente, welche im Bewerbungsprozess zwingend hochgeladen werden müssen.

Im Rahmen des Gesprächskreises zeigt sich schnell, dass der persönliche Kontakt zu Unternehmen und Betrieben als Türöffner für die

Zielgruppe der Geflüchteten dient. Praktika, da waren sich die Teilnehmenden einig, bieten allen am Prozess Beteiligten gute Möglichkeiten sich kennenzulernen.

Gleichwohl ist die Bereitstellung von Praktikumsstellen aber auch von Arbeitsstellen für die Unternehmen, trotz des teilweisen Abbaus von ausländerrechtlichen Beschränkungen, mit erheblichen bürokratischen Hürden verbunden. Es mangelt zudem häufig an Zeit und Strukturen, um die Zielgruppe adäquat im Betrieb begleiten und fördern zu können.

### 2. Best Practice: Welche Beispiele gibt es für gelingende Bewerbungsverfahren; welche anderen Wege führen in Beschäftigung und was ist hierzu nötig?

Auch innovative Wege bei der Mitarbeiter\*innengewinnung zu gehen, da waren sich die Teilnehmenden des Gesprächskreises einig, ist für Betriebe ein wünschenswerter Weg. Benannt wurde unter anderem die Teilnahme von Betrieben auf Jobmessen. Zugangswege sind hier niedrig und es gibt direkten Kontakt zwischen Unternehmensvertreter\*innen und Interessierten.

Als Gelingensbedingungen für Bewerbungsverfahren, die die besondere Ausgangslage von zugewanderten Bewerber\*innen mit Flucht- oder Migrationsbiografie in den Blick nehmen, identifizierte der Gesprächskreis final mehrere Punkte.

Einigkeit herrschte darüber, dass es Alternativen zu klassischen Onlineverfahren braucht, um die benannte Zielgruppe erreichen zu können.

### **3. Ideen aus der Gegenwart für eine Weiterentwicklung in Zukunft: zukunftsweisende Ideen für gelingende Zugangswege identifizieren.**

Als hilfreiches Instrument beschrieben insbesondere die Betriebsvertreter\*innen die Möglichkeit, dass Projekte geeignete Bewerber\*innen vorab identifizieren und den Unternehmen dann vorschlagen und die Bewerber\*innen weiter begleitet. Dadurch würden die Bewerber\*innen in der herausfordernden Phase des Bewerbungs- und Eingliederungsprozesses unterstützt, während Betriebe verlässliche Ansprechpartner haben.

Gleichzeitig wurde in der Diskussion deutlich, dass es durch die erschwerte Lebenslage Geflüchteter sowie strukturell bedingter Störfaktoren evident ist, der Zielgruppe kohärente Förderwege- und Strukturen anzubieten. Diese sind für einen gelingenden Weg in die Arbeitswelt unabdingbar.



## INTERKULTURELLES COACHING ALS BEITRAG ZUR DEMOKRATIEFÖRDERUNG

**Kurzworkshop vom Verein intercultur mit Jane Neugebauer**

Coachings und Mentorings tragen dazu bei, dass Menschen sich auf Augenhöhe gegenseitig bestärken und unterstützen. Diese Begegnungen sind dazu geeignet, Menschen in ihrer Individualität und Identität zu stärken und in ihrer Rolle als mündige Bürger\*innen zu bekräftigen. Im Rahmen des Kurzworkshops sollten sich die Teilnehmenden kritisch mit der Frage beschäftigen, inwiefern Coachings und Mentorings jedoch neben der Chance des gegenseitigen Empowerments auch Gefahr laufen können, dass Mentor\*in bzw. Coach und Mentee bzw. Teilnehmer\*in sich nicht auf Augenhöhe begegnen und somit ein gegenläufiger Effekt hervorgerufen wird.

Anhand von Impulsen wurden die Teilnehmenden Stück für Stück durch den Diskussionsprozess geleitet und aufgefordert, in Form einer stillen Diskussion ihre Erfahrungen und Lösungsansätze zu teilen. Die Ergebnisse wurden im Anschluss mündlich zusammengefasst.

Die Teilnehmenden wurden gebeten, die folgende These zu kommentieren: „Begegnungen bei Mentorings und Coachings finden nicht auf Augenhöhe statt. In den meisten Fällen drängt sich die Zuschreibung „zugewandert“, „geflüchtet“ oder „hier aufgewachsen“ in den Vordergrund und die vielfältigen Persönlichkeitsmerkmale von Teilnehmer\*innen werden vernachlässigt: Es kommt zu verstärkter Abgrenzung.“

Ein Großteil der Teilnehmenden stimmte der These zu. Ergebnis der Diskussionsrunde war es, dass die Grundsätze von Mentorings und Coachings stärker berücksichtigt werden und Mentor\*innen und Coaches ausreichend ausgebildet sein müssen, um sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu sein. Vor allem in Mentorings gilt der Grundsatz, dass Mentee und Mentor\*in sich dessen bewusst sein müssen, dass es um eine gegenseitige Bereicherung geht. Mentor\*innen und Coaches müssen daher besonders darauf achten, nicht ausschließlich Ratschläge zu geben, sondern im Rahmen eines

Dialogs ihr Gegenüber kennenzulernen und gemeinsam Bedürfnisse des Mentees herausarbeiten, um letztlich gemeinsame Ziele des Coachings und Mentorings festzuhalten.

Im weiteren Verlauf des Workshops wurde konkret diskutiert, welche Maßnahmen eine Begegnung auf Augenhöhe ermöglichen und ein akzeptierendes Verständnis für die „Gemeinsamkeit von Unterschieden“ schaffen. Dabei wurde insbesondere die innere Haltung, die wertschätzend, neugierig und aufgeschlossen sein sollte, hervorgehoben. Daraus resultiert ein sensibler Umgang, der sich durch das Stellen von Fragen, durch aktives Zuhören und selbstreflektiertes Verhalten auszeichnet. Um an diesen Punkten zu arbeiten, empfiehlt es sich, interkulturelle Workshops anzubieten, bei denen Mentees, Mentor\*innen und Coaches ihre Haltung, ihr Handeln und ihr eigenes Wissen hinterfragen und ergänzen können. Wichtig dabei ist, dass diese Workshops ein transkulturelles Verständnis und eine Perspektive über die scheinbar „kulturelle“ Prägung hinaus vermitteln.

Im gesamten Diskussionsverlauf ließ sich erkennen, dass der Mehrzahl der Teilnehmenden die Gefahr, dass Mentorings und Coachings nicht auf Augenhöhe stattfinden, bewusst ist. Aus diesem Grund betonten sie die Notwendigkeit einer guten Ausbildung und von Angeboten interkulturellen Lernens für alle Beteiligten an Mentorings und Coachings.



## GET TOGETHER

Es kommt der Moment auf jeder Veranstaltung, da muss man als Organisator loslassen und das Zepter aus der Hand geben. Gast auf der eigenen Veranstaltung zu sein hat etwas Wohltuendes, wenn man gleichzeitig beobachten kann, wie alle Anwesenden die Gelegenheit nutzen, ihre frischen Eindrücke auszutauschen, neue und alte Bekanntschaften zu machen oder sich auf den neuen Stand in der jeweiligen Arbeit bringen.

Auch wenn es leider nichts an der Tatsache ändert, dass das Themenfeld „Flucht“ erschreckenderweise für uns alle immer stärker zur Normalität wird, hoffen wir, mit der Veranstaltung und dieser Dokumentation Anregungen zur Weiterentwicklung der gemeinsamen Arbeit gegeben zu haben.

Dazu freuen wir uns auf viele weitere kreative Begegnungen im großen Netz Flucht und Migration und unterstützen gerne den weiteren engagierten und regen Austausch in Hamburg.

Der Projektverbund  
Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus



Chancen  

---

**AM FLUCHT** ORT  
Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus

	<b>Name</b>	<b>Institution</b>
<b>A</b>	Abdulnour, Abir	Dolle Deerns e.V.
	Al-Damrawy, Petra	Max Q, bfw GmbH
	Alhaddad, Majed	Leben mit Behinderung Hamburg
	Altouqi, Sana	GM-Jugendhilfe/Berufliche Integrationsbegleitung
	Arnold, Sarah	f & w fördern und wohnen AöR
	Ayad, Rachid	basis & Woge e.V.
<b>B</b>	Bah, Mamadou Saidou	verikom e.V.
	Bergweiler, Esther	Behörde für Schule und Berufsbildung
	Bisdorf, Ulrike	InterCultur gGmbH
	Bohling, Ulrich	SBB Kompetenz gGmbH
	Bohnhof, Lena	passage gGmbH
	Broers, Broer	Großstadtmission GmbH
	Burmeister, Marc	Agentur für Arbeit
<b>C</b>	Chami, Milene	GM-Jugendhilfe/Berufliche Integrationsbegleitung
	Corsepius, Sherrly	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
<b>D</b>	Delius, Aja	ips gGmbH
	Denker, Franziska	Flüchtlingszentrum gGmbH
	Diarra, Mahamane	inab/bfw mbH
<b>E</b>	Ernst, Sabine	RÄDER-VOGEL GMBH & CO. KG
<b>F</b>	Fees, Susanne	ausblick hamburg GmbH
	Feige, Barbara	verikom e.V.
	Fetter, Martina	Stadtreinigung Hamburg
	Fögen, Ines	passage gGmbH
<b>G</b>	Gag, Maren	passage gGmbH
	Giertzuch, Florian	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
	Gottschalk, Franziska	basis & woge e.V.
	Greizer, Ines	GM-Jugendhilfe GmbH
	Gripp, Silvia	Agentur für Arbeit - Jugendberufsagentur
	Gunkel, Sophia	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
<b>H</b>	Gwosdz, Michael	Diakonie Hilfswerk Zentrale Anlaufstelle Anerkennung
	Habib, Bahram	Handelskammer Hamburg
	Hahn, Isabelle	KOM gGmbH
	Hass, Agnes	ausblick hamburg GmbH
	Hempel, Daphne	verikom e.V.
	Hoffmann, Cordula	zwei P PLAN: PERSONAL gGmbH
	Hörnicke, Haiko	Handwerkskammer/ Elbcampus
<b>J</b>	Junghanns, Sandra	Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V.
	Junne, Dr. Barbara	basis & woge e.V.
<b>K</b>	Klindworth, Christin	Caritasverband Hamburg e.V.
	Köhler, Ute	passage gGmbH
	Kohlschmidt, Jonas	basis & Woge e.V.
	Krüber, Anne	GSM Training und Integration GmbH
	Kuspiel, Gabriele	SBB Kompetenz gGmbH

*Die Liste bildet nicht die vollständige Teilnehmerzahl ab, da einige Teilnehmende der Veröffentlichung ihres Namens nicht zugestimmt haben.*

	<b>Name</b>	<b>Institution</b>
	Kutz, Monique	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
<b>L</b>	Latifi, Hila	Flüchtlingszentrum gGmbH
	Laude, Martina	Fits Jobkonzepte
	Lempicka, Joanna	GSM Training und Integration GmbH
	Littmann, Katja	Caritasverband Hamburg e.V.
	Lohmann, Klaus	f & w fördern und wohnen AöR
<b>M</b>	Mangol, Nigina	Bürger helfen Bürgern e.V.
	Mann, Tamara	Behörde für Schule und Berufsbildung
	Maune, Matthias	jhj Hamburg e.V.
	Meraj, Hossein	GM Jugendhilfe GmbH
	Mesenholl, Ulla	W.H.S.B gGmbH
	Mohr, Michael	Behörde für Inneres und Sport, Einwohnerzentramt
	Möller La Rosa, Nicola	Freiberufliche Kursleitung
	Momenzada, Ebrahim	Bergedorfer für Völkerverständigung
<b>N</b>	Nendza-Ammar, Charlotte	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
	Neugebauer, Jane	InterCultur gGmbH
<b>O</b>	Obenaus, Nora	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
	Okuomose, Nicole	basis & woge e.V.
<b>P</b>	Peets, Zora	GM Jugendhilfe GmbH
	Preta, Valentina	InterCultur gGmbH
	Proske Ley, Monika	Max Q, bfw GmbH
	Prüßner, Christa	Begegnungszentrum ALTE SCHULE
<b>R</b>	Rami, Mdah	Leben mit Behinderung Hamburg
	Reichensperger, Sonia	Beiersdorf AG
	Roßnagel, Jürgen	KOM gGmbH
<b>S</b>	Sadeghi, Parwaneh	GM-Jugendhilfe/Berufliche Integrationsbegleitung
	Sarr, Eliza-Maimouna	basis & woge e.V.
	Savov, Nataliya	GM Jugendhilfe GmbH
	Scheer, Ute	Alsterbildungsring e.V.
	Schiffner, Anja	Diakonie Hilfswerk
	Schönemann, Lisa	Flaks e.V.
	Schultz, Gabi	Die Insel hilft e.V.
	Schulz-Bödeker, Nicole	Diakonie Hilfswerk
	Siems, Christine	Leben mit Behinderung Hamburg Elternverein e.V.
	Steffens, Svenja	ma-co, maritimes kompetenzzentrum GmbH
	Steinweg, Elke	Hamburger mit Herz e.V.
	Stern, Angelina	VHS Hamburg
<b>T</b>	Triebe, Dirk	HIBB
<b>V</b>	Voges, Franziska	passage gGmbH
	von Blanc, Annette	Handwerkskammer Hamburg/Elbcampus
<b>W</b>	Weber, Martin	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
	Winterberg, Dr. Susanne	Grone Bildungszentrum gGmbH
	Wittekindt, Jens	Grone Bildungszentrum gGmbH
<b>Z</b>	Zurholt, Gerburg	Bezirksamt Hamburg-Harburg, Jugendberufsagentur

# Chancen

---

## AM FLUCHT ORT

Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus

ist ein Projektverbund der Träger

- basis & woge e.V.
- GM Jugendhilfe GmbH
- passage gGmbH
- verikom - Verbund für interkulturelle Kommunikation und Bildung e.V.

Die **Koordination des Projekts** liegt bei der passage gGmbH.

### **Franziska Voges**

Telefon 040 636 753 84

franziska.voges@passage-hamburg.de

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



**Europäische Union**  
Europäischer Sozialfonds ESF  
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



01/2020

Gestaltung/Layout: Eva Gutzeit-Pohl, [www.gutzeitdesign.de](http://www.gutzeitdesign.de)

Titelbild: Vesna Cvorovic/AdobeStock

Fotos: Nils von Blanc

Quellennachweis Bilder Grafik Seite 7: <http://dynamicshift.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/10/obama-we-can-sized.jpg>, Pressemitteilung: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2019/06/migrationspaket.html>, Buchtitel: [https://www.walhalla.de/Oeffentlicher-dienst- &-verwaltung/das-aufenthalts-gesetz-nach-dem-migrationspaket\\_produk.html](https://www.walhalla.de/Oeffentlicher-dienst- &-verwaltung/das-aufenthalts-gesetz-nach-dem-migrationspaket_produk.html), AdobeStock/Askar, Stockwerk Fotodesign,nmann77

Herausgeber

Chancen am FLUCHTort Hamburg Plus

Koordination passage gGmbH

**Franziska Voges**  
Nagelsweg 14  
20097 Hamburg  
Telefon 040 636 753 84  
[franziska.voges@passage-hamburg.de](mailto:franziska.voges@passage-hamburg.de)